

DIENST- UND GEHALTSORDNUNG BISHER	VORLAGE EGV 2024	KOMMENTAR	MUSTER-DGO (STAND JUNI 2024)
1. Allgemeine Bestimmungen			
<p>§ 1 Ziel ¹Die Gemeindeversammlung und der Gemeinderat sorgen dafür, dass:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die notwendigen Räumlichkeiten, Einrichtungen und Stellen geschaffen werden, um die Aufgaben der Gemeinde ordnungsgemäss zu erfüllen; b) gute Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und eine leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden; c) in angemessenen Zeitabständen überprüft wird, ob Ämter und Dienstleistungen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind. <p>²Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.</p>	<p>§ 1 Ziel ¹Die Gemeindeversammlung und der Gemeinderat sorgen dafür, dass:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die notwendigen Räumlichkeiten, Einrichtungen und Stellen geschaffen werden, um die Aufgaben der Gemeinde ordnungsgemäss zu erfüllen; b) gute Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und eine leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden; c) in angemessenen Zeitabständen überprüft wird, ob Ämter und Dienstleistungen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind. <p>²Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.</p>		<p>§ 1 Ziel ¹Die Gemeindeversammlung und der Gemeinderat sorgen dafür, dass:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die notwendigen Räumlichkeiten, Einrichtungen und Stellen geschaffen werden, um die Aufgaben der Gemeinde ordnungsgemäss zu erfüllen; b) gute Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und eine leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden; c) in angemessenen Zeitabständen überprüft wird, ob Ämter und Dienstleistungen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind. <p>²Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.</p>
<p>§ 2 Zweck und Geltungsbereich ¹ Die Dienst- und Gehaltsordnung der Einwohnergemeinde Hochwald regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals. ² Soweit für die Lehrkräfte keine kantonalen Bestimmungen vorgehen, ist die DGO anzuwenden. ³ Bei Institutionen, die von der Gemeinde massgeblich subventioniert werden, ist sicherzustellen, dass die DGO sinngemäss angewendet wird. ⁴ Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgerichtet.</p>	<p>§ 2 Zweck und Geltungsbereich ¹ Die Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) der Einwohnergemeinde Hochwald regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals. ² Bei Institutionen, die von der Gemeinde massgeblich subventioniert werden, ist sicherzustellen, dass die DGO sinngemäss angewendet wird. ³ Für Behördemitglieder gilt die DGO sinngemäss. ⁴ Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgerichtet.</p>	Anpassung analog Kanton	<p>§ 2 Zweck und Geltungsbereich ¹Die Dienst- und Gehaltsordnung der EG/BG/KG Musterwil (DGO) regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals. ²Bei Institutionen, die von der Gemeinde massgeblich subventioniert (Beiträge erhalten) werden, ist sicherzustellen, dass diese DGO sinngemäss angewendet wird. ³Für Behördemitglieder gilt die DGO sinngemäss. ⁴Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgerichtet</p>
<p>§ 3 Stellenplan ¹Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.</p>	<p>§ 3 Stellenplan ¹ Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan. ² Der Gemeinderat erhält die Kompetenz zur Definition und Umsetzung der Personalstrategie, namentlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Anpassung des Stellenplans in eigener Kompetenz, ohne den Stellenumfang gemäss Stellenplan zu überschreiten b) Schaffung von Lehrstellen und Praktika 	Anpassungen und Präzisierung	<p>§ 3 Stellenplan Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.</p>
<p>§ 4 Dienstverhältnis ¹Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich. ²Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit gewählt. ³ Aushilfsweise und befristete Arbeits- sowie Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet.</p>	<p>§ 4 Dienstverhältnis ¹ Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich. ² Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer gewählt, Angestellte (Mitarbeitende) auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt. ³ Teilzeitpensen unter 30 % und befristete Arbeits- sowie Lehrverhältnisse und Praktika können privatrechtlich ausgestaltet werden.</p>	Anpassungen gemäss Vorprüfung Kanton	<p>§ 4 Dienstverhältnis ¹Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich. ²Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer gewählt, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt.</p>

			³ Aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30 %) und befristete Arbeits- sowie Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet.
<p>§ 5 Gemeindepersonal</p> <p>¹ Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten, Beamtinnen und Angestellte.</p> <p>² Beamte oder Beamtinnen sind die vom Volk oder einer Gemeindebehörde gewählten vollamtlichen oder nebenamtlichen Inhaber einer Beamtung öffentlich-rechtlicher Natur.</p> <p>³ Angestellte sind alle übrigen von der Gemeinde angestellten Personen. Sie können durch das Volk oder eine Gemeindebehörde gewählt werden.</p> <p>⁴ Privatrechtlich Angestellte sind vor allem Reinigungshilfen oder Personen mit einem Teilzeitpensum unter 20%.</p>	<p>§ 5 Gemeindepersonal</p> <p>¹Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten, Beamtinnen und Angestellten (Mitarbeitende) .</p> <p>²Beamte oder Beamtinnen sind:</p> <p>a) Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin;</p> <p>b) Der Friedensrichter oder die Friedensrichterin;</p> <p>c) Der Inventurbeamte oder die Inventurbeamtin.</p> <p>³Angestellte (Mitarbeitende) sind alle übrigen von der Gemeinde angestellten Personen.</p>	Analog Vorlage Kanton	<p>§ 5 Gemeindepersonal</p> <p>¹Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten, Beamtinnen und Angestellten.</p> <p>²Beamte oder Beamtinnen sind:</p> <p>a) Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin;</p> <p>b) Der Friedensrichter oder die Friedensrichterin;</p> <p>c) Der Inventurbeamte oder die Inventurbeamtin; (sofern diese Aufgabe nicht vom Gemeindepräsidium selbst wahrgenommen wird)</p> <p>³Angestellte sind alle übrigen von der Gemeinde angestellten Personen. Davon werden insbesondere Personen mit Teilzeitpensen unter 30 % (beispielsweise Reinigungshilfen oder Organisten) privatrechtlich angestellt</p>
<p>§ 6 Unterstellung</p> <p>Das Gemeindepersonal untersteht dem Gemeindepräsidenten oder der Gemeindepräsidentin. Der Gemeinderat führt die Oberaufsicht.</p>	<p>§ 6 Unterstellung</p> <p>¹Das Gemeindepersonal untersteht entsprechend der Gliederung der Verwaltungsabteilungen direkt den jeweiligen Vorgesetzten.</p> <p>²Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin ist dem Gemeindepersonal mittelbar vorgesetzt.</p>	Übernahme Muster Kanton	<p>§ 6 Unterstellung</p> <p>¹Das Gemeindepersonal untersteht entsprechend der Gliederung der Verwaltungsabteilungen direkt den jeweiligen Vorgesetzten.</p> <p>²Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin ist dem Gemeindepersonal mittelbar vorgesetzt.</p>
	<p>§ 7 Gleichstellung der Geschlechter und des Alters</p> <p>¹ Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau (insbesondere für Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses, Besoldung und Beförderung).</p> <p>² Der Gemeinderat sorgt in geeigneter Weise dafür, dass die Geschlechter gleichgestellt sind und fördert bei gleichwertiger Qualifikation das untervertretene Geschlecht.</p> <p>³ Der Gemeinderat berücksichtigt in seiner Personalpolitik eine ausgewogene Durchmischung der Altersstruktur.</p>	Ausweitung der Vorgabe des Kantons, gemäss Diskussion Vernehmlassung.	<p>§ 7 Gleiche Rechte für Mann und Frau</p> <p>¹ Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau (insbesondere für Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses, Besoldung und Beförderung).</p> <p>² Der Gemeinderat sorgt in geeigneter Weise dafür, dass die Geschlechter gleichgestellt sind und fördert das untervertretene Geschlecht.</p>
2. Begründung des Dienstverhältnisses			
<p>§ 7 Ausschreibung</p> <p>¹ Neugeschaffene oder freiwerdende Stellen werden in der Regel ausgeschrieben.</p> <p>² Bei periodischen Wiederwahlen gelten die bisherigen Stelleninhaber als angemeldet, wenn ihrerseits keine Demission vorliegt.</p> <p>³ Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.</p>	<p>§ 8 Ausschreibung</p> <p>¹Jede neugeschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, sofern sie nicht verwaltungsintern besetzt werden kann.</p> <p>²Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.</p> <p>³Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Wahl- oder Anstellungsbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.</p> <p>⁴Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle mit Berufung besetzt werden.</p> <p>⁵Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.</p>	Ergänzung analog Kanton	<p>§ 8 Ausschreibung</p> <p>¹Jede neugeschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, sofern sie nicht verwaltungsintern besetzt werden kann.</p> <p>²Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.</p> <p>³Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Wahlbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.</p> <p>⁴Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle mit Berufung besetzt werden.</p>

			⁵ Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.
<p>§ 8 Wählbarkeit Wählbar sind schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Wahlerfordernisse erfüllen.</p>	<p>§ 9 Voraussetzung der Wahl oder Anstellung ¹Wählbar sind: a) schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Wahlerfordernisse erfüllen; b) unter gleichen Voraussetzungen auch ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsbewilligung, sofern die Ausübung der Stelle nicht an das Stimmrecht gebunden ist; c) andere ausländische Staatsangehörige, sofern sie aufgrund internationaler Vereinbarungen zuzulassen sind. ²Anstellbar sind: a) schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Anstellungserfordernisse erfüllen; b) unter gleichen Voraussetzungen auch ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsbewilligung; c) andere ausländische Staatsangehörige, sofern sie aufgrund internationaler Vereinbarungen zugelassen sind.</p>	Ergänzung analog Kanton	<p>§ 9 Voraussetzung der Wahl oder Anstellung ¹Wählbar sind: a) schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Wahlerfordernisse erfüllen; b) unter gleichen Voraussetzungen auch ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsbewilligung, sofern die Ausübung der Stelle nicht an das Stimmrecht gebunden ist; c) andere ausländische Staatsangehörige, sofern sie aufgrund internationaler Vereinbarungen zuzulassen sind. ²Anstellbar sind: a) schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Anstellungserfordernisse erfüllen; b) unter gleichen Voraussetzungen auch ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsbewilligung; c) andere ausländische Staatsangehörige, sofern sie aufgrund internationaler Vereinbarungen zugelassen sind.</p>
<p>§ 9 Wahlerfordernisse ¹Für folgende Stellen gelten als Wahlerfordernis a) Gemeindeschreiber/in und Finanzverwalter/in abgeschlossene kaufmännische Lehre oder Diplom einer anerkannten Handelsschule und mehrjährige kaufmännische Berufserfahrung. b) Gemeindehandwerker abgeschlossene handwerkliche Berufslehre. Führerausweis B. c) Andere Beamte/Beamtinnen und Angestellte Wo aufgrund von Bundes- oder Kantonsvorschriften zur Ausübung eines Amtes oder einer Funktion besondere Voraussetzungen vorgeschrieben sind, erfolgt die Wahl unter Vorbehalt des Erwerbs des entsprechenden Fähigkeitsausweises. ²Der Gemeinderat - entscheidet über die Erfüllung der Wählbarkeitserfordernisse. - kann im Rahmen der Wahlerfordernisse in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. aufstellen. kann in Funktionsbeschreibungen das Aufgabengebiet näher umschreiben.</p>	<p>§ 10 Wahl- und Anstellungserfordernisse ¹Der Gemeinderat berücksichtigt im Rahmen der Wahl- und Anstellungserfordernisse die stellenrelevanten Kriterien und umschreibt in Funktionsbeschreibungen oder Pflichtenheften das Aufgabengebiet näher.</p>		<p>§ 10 Wählbarkeitsvoraussetzungen und Anstellungserfordernisse ¹Für folgende Beamtenstellungen gelten als Wahlerfordernisse: ²Für folgende Anstellungen gelten als Anstellungserfordernisse: ³Der Gemeinderat kann im Rahmen dieser Wählbarkeitsvoraussetzungen und Anstellungserfordernisse d) in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. aufstellen; e) in Funktionsbeschreibungen (Pflichtenheften) das Aufgabengebiet näher umschreiben.</p>
<p>§ 10 Wahlbehörde ¹Der Urnenwahl unterliegen a) der/die Gemeindepräsident/in b) der/die Vizepräsident/in ²Der Gemeinderat wählt folgende Beamte/Beamtinnen auf eine Amtsperiode a) den Finanzverwalter/die Finanzverwalterin b) den Gemeindeschreiber/die Gemeindeschreiberin c) den Friedensrichter/die Friedensrichterin</p>	<p>§ 11 Wahl- oder Anstellungsbehörde ¹Niemand hat Anspruch, in ein öffentliches Dienstverhältnis gewählt oder angestellt zu werden; die Wahl- oder Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung. ²Der Urnenwahl unterliegt: der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin. ³Der Gemeinderat nimmt die notwendigen Wahlen von Beamten und Beamtinnen vor und stellt die Angestellten an.</p>	Vizepräsidium untersteht neu nicht mehr der Urnenwahl.	<p>§ 11 Wahl- oder Anstellungsbehörde ¹Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Anstellungsverhältnis gewählt oder angestellt zu werden; die Wahl- oder Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung. ²Der Urnenwahl unterliegen: ³Der Gemeinderat wählt oder stellt an: ⁴Der Gemeindepräsident/in wählt oder stellt an:</p>

<ul style="list-style-type: none"> d) den Staatssteuerregisterführer/die Staatssteuerregisterführerin e) die Lehrkräfte und die Kindergärtnerinnen f) den Ackerbaustellenleiter/die Ackerbaustellenleiterin und den/die Stellvertreter/-in g) den Kommandanten der Feuerwehr und den Stellvertreter h) den Fourier der Feuerwehr i) den Gemeindesteuer-Registerführer/die Gemeindesteuerregisterführerin j) die Leitung der Musikschule k) das Mitglied des Leitorgans der Sozialregion Dorneck <p>³ Der Gemeinderat wählt folgende Angestellte</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die Sekretärin der Gemeindeverwaltung b) den Gemeindehandwerker c) die Abwarte/Abwartinnen der öffentlichen Gebäude <p>⁴ Der Gemeinderat wählt die Delegierten folgender Zweckverbände</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Zweckverband Kreisschule Dorneckberg Büren b) Zweckverband Wasserverbund Dorneckberg (Büren/Hochwald/Gempfen) <p>⁵ Der Gemeinderat besetzt die privatrechtlichen Stellen.</p> <p>⁶ Die Feuerwehrkommission wählt alle übrigen Kadermitglieder.</p>			
<p>§ 11 Provisorische Wahl und Probezeit</p> <p>¹ Mit Ausnahme der Behördemitglieder und der vom Volk gewählten Beamten und Beamtinnen wird ein Beamter oder eine Beamtin vorerst für 12 Monate provisorisch gewählt.</p> <p>² Das provisorische Dienstverhältnis kann ausnahmsweise ein weiteres Jahr verlängert werden.</p> <p>³ Für Angestellte gelten die ersten drei Monate als Probezeit.</p>	<p>§ 12 Probezeit</p> <p>¹ Für unbefristet Angestellte gelten die ersten drei Monate als Probezeit.</p> <p>² Vor Ablauf der Probezeit findet ein Standortgespräch statt.</p> <p>³ Die Anstellungsbehörde kann die Probezeit bei öffentlich-rechtlich angestelltem Personal um höchstens drei Monate verlängern, wenn nach Ablauf der Probezeit Eignung, Leistung oder Verhalten noch nicht sicher beurteilt werden können.</p> <p>⁴ Im öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag kann eine längere Probezeit von maximal sechs Monaten schriftlich vereinbart werden.</p> <p>⁵ Im befristeten Arbeitsverhältnis gilt eine Probezeit nur, wenn sie schriftlich vereinbart wurde.</p> <p>⁶ Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht, kann die Anstellungsbehörde die Probezeit entsprechend verlängern.</p>		<p>§ 12 Provisorische Wahl und Probezeit</p> <p>¹ Mit Ausnahme der Behördenmitglieder und der vom Volk gewählten Beamten wird ein Beamter vorerst für 12 Monate provisorisch gewählt.</p> <p>² Das provisorische Dienstverhältnis kann ausnahmsweise ein weiteres Jahr verlängert werden.</p> <p>³ Für Angestellte gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Sie kann von der Anstellungsbehörde um höchstens 3 Monate verlängert oder auf höchstens 6 Monate festgesetzt werden.</p>
<p>§ 12 Definitive Wahl</p> <p>Vor Ablauf der Probezeit oder der provisorischen Wahl wählt die Wahlbehörde die Person definitiv oder löst das Dienstverhältnis auf.</p> <p>.</p>		Nicht mehr notwendig	<p>§ 13 Definitive Wahl</p> <p>¹ Nach Ablauf der provisorischen Wahl oder Probezeit gelten die gewählten Personen als definitiv gewählt oder angestellt, falls die Gemeinde das Dienstverhältnis nicht auflöst.</p>
<p>§ 13 Wiederwahl</p> <p>¹ Beamte und Beamtinnen unterstehen für die neue Amtsperiode der Wiederwahl, bevor die bisherige Amtsperiode abläuft.</p> <p>² Die Wiederwahl kann auch provisorisch oder auf beschränkte Zeit erfolgen, wenn Leistung, Eignung oder Verhalten zu begründeten Bedenken Anlass geben.</p> <p>³ Für Angestellte, die nicht auf bestimmte sondern auf unbestimmte Zeit gewählt wurden, dauert das Arbeitsverhältnis fort.</p>		Nicht mehr notwendig	<p>§ 14 Wiederwahl von Beamten und Beamtinnen</p> <p>¹ Beamte mit besonderen Wählbarkeitsvoraussetzungen unterstehen für die neue Amtsperiode der Wiederwahl, bevor die bisherige Amtsperiode abläuft.</p> <p>² Die Wiederwahl kann auch provisorisch oder auf beschränkte Zeit erfolgen wenn Leistung, Eignung oder Verhalten zu begründeten Bedenken Anlass geben.</p>
<p>§ 14 Ausschlussverhältnisse</p> <p>¹ Verwandte in auf- und absteigender Linie und Eheleute dürfen nicht in einem direkten Unter- oder Überordnungsverhältnis oder im gleichen Dienstzweig beschäftigt werden.</p>	<p>§ 13 Ausschlussverhältnisse</p> <p>¹ Verwandte in auf- und absteigender Linie, Geschwister und Eheleute sowie durch eingetragene Partnerschaft verbundene Personen dürfen</p>	Anpassung analog Kanton (Ergänzung Geschwister)	<p>§ 15 Ausschlussverhältnisse</p> <p>¹ Verwandte in auf- und absteigender Linie, Geschwister und Eheleute sowie durch eingetragene Partnerschaft verbundene</p>

<p>² Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.</p>	<p>nicht in einem direkten Unter- oder Überordnungsverhältnis oder im gleichen Dienstzweig beschäftigt werden. ² Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.</p>		<p>Personen dürfen nicht in einem direkten Unter- oder Überordnungsverhältnis oder im gleichen Dienstzweig beschäftigt werden. ² Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.</p>
<p>3. Inhalt des Dienstverhältnisses</p>			
<p>3.1 Pflichten</p>			
<p>§ 15 Aufgaben und Grundsätze ¹Die Beamten und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, DGO und Funktionsbeschreibung zukommen. ²Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus. ³Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen und privaten Interessen und wägen sie gegeneinander ab. ⁴Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns. ⁵Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich.</p>	<p>§ 14 Aufgaben und Grundsätze ¹ Die Beamten, Beamtinnen und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, DGO und Funktionsbeschreibung zukommen. ² Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus. ³ Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen und privaten Interessen und wägen sie gegeneinander ab. ⁴ Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns. ⁵ Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich.</p>		<p>§ 16 Aufgaben und Grundsätze ¹Die Beamten, Beamtinnen und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, DGO und Funktionsbeschreibung zukommen. ²Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus. ³Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen und privaten Interessen und wägen sie gegeneinander ab. ⁴Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns. ⁵Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich</p>
<p>§ 16 Amtsgelöbnis Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes.</p>	<p>§ 15 Amtsgelöbnis Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes</p>		<p>§ 17 Amtsgelöbnis Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes</p>
<p>§ 17 Amtspflichten ¹Das Gemeindepersonal ist verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten. ²Sie können verhalten werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen.</p>	<p>§ 16 Amtspflichten ¹Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten. ²Sie können verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen</p>		<p>§ 18 Amtspflichten ¹Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten. ²Sie können verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen</p>
<p>§ 18 Verantwortlichkeit Verantwortlichkeit und Haftung des Gemeindepersonals für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz.</p>	<p>§ 17 Verantwortlichkeit ¹ Verantwortlichkeit und Haftung der Angehörigen des Gemeindepersonals für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz¹.</p>		<p>§ 19 Verantwortlichkeit ¹Verantwortlichkeit und Haftung der Angehörigen des Gemeindepersonals für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz vom 26. Juni 1966</p>
<p>§ 19 Arbeitszeit ¹ Der Gemeinderat regelt die wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen von 38 bis 42 Stunden. Er kann bei ausserordentlicher Geschäftslast vorübergehend Überzeit anordnen. ² Für die Lehrkräfte setzt die Gemeindeversammlung die Wochenstundenzahl fest, soweit nicht die Schulgesetzgebung anzuwenden ist.</p>	<p>§ 18 Sollarbeitszeit ¹ Die wöchentliche Sollarbeitszeit beträgt 42 Stunden. ² Bei ausserordentlicher Geschäftslast können die Mitarbeitenden auch ausserhalb der ordentlichen Betriebszeit und über die Sollarbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, soweit es im Hinblick auf Gesundheit und familiäre Verpflichtungen zumutbar ist.</p>		<p>§ 20 Arbeitszeit Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Rahmen von 38 bis 42 Stunden vom Gemeinderat festgelegt</p>

¹ BGS 124.21

		In vorangehendem Paragraph geregelt	§ 21 Überstunden und Überzeit Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann der Gemeinderat die Arbeitszeit vorübergehend verlängern (und somit Überstunden anordnen) oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit (ausnahmsweise Überschreitung der gesetzlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit) anordnen.
§ 20 Absenzen, Arztzeugnis Wer aus irgendeinem Grund seine Arbeit nicht aufnehmen kann, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden.	§ 19 Absenzen, Arztzeugnis ¹ Wer aus irgendeinem Grund seine Arbeit nicht aufnehmen kann, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. ² Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, ist ein ärztliches Zeugnis abzugeben. Auf Weisung der Anstellungsbehörde ist das Arztzeugnis ab dem 1. Tag vorzuweisen. ³ Die Anstellungsbehörde kann das Personal verpflichten, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.	Regelungen gemäss Kanton mit Ergänzungen	§ 22 Absenzen, Arztzeugnis ¹ Wer aus irgendeinem Grund seine Arbeit nicht aufnehmen kann, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. ² Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, ist ein ärztliches Zeugnis abzugeben.
§ 21 Wohnsitz Der Gemeinderat bestimmt jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche aus betrieblichen oder anderen Gründen ihren Wohnsitz in der Gemeinde nehmen müssen. Er beachtet die Rechtsgleichheit.			§ 23 Niederlassung Der Gemeinderat bestimmt jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche aus betrieblichen oder anderen Gründen ihre Niederlassung in der Gemeinde nehmen müssen. Er beachtet die Rechtsgleichheit
			§ 24 Dienstwohnung Beamte, Beamtinnen und Angestellte können bei der Wahl oder nach einer Neuorganisation verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen
§ 22 Kautions Kautions- beziehungsweise Vertrauensschadensversicherungen schliesst die Gemeinde ab.	§ 20 Kautions ¹ Kautions- beziehungsweise Vertrauensschadensversicherungen schliesst die Gemeinde ab.		§ 25 Kautions Kautions- beziehungsweise Vertrauensschadensversicherungen schliesst die Gemeinde ab
§ 23 Amtsgeheimnis ¹ Das Gemeindepersonal ist verpflichtet, über die ihm in seiner dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, welche nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren. ² Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen. ³ Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Mitglieder nebenamtlicher Fachgremien.	§ 21 Amtsgeheimnis ¹ Die Mitglieder des Gemeinderats und das Gemeindepersonal unterstehen dem Amtsgeheimnis. ² Geheimzuhalten sind Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder nach besonderer Vorschrift geheim sind. ³ Das Amtsgeheimnis besteht nach Beendigung der Amtstätigkeit oder Auflösung des Dienstverhältnisses weiter. ⁴ Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Mitglieder nebenamtlicher Fachgremien.		§ 26 Amtsgeheimnis ¹ Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, welche nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren. ² Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen. ³ Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Mitglieder nebenamtlicher Fachgremien
§ 24 Aussage vor Gericht ¹ Das Gemeindepersonal darf sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihm aufgrund seiner dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Gemeinderates äussern. ² Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen. ³ Das gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Edition von Verwaltungsakten. ⁴ Die Spezialgesetzgebungen bleibt vorbehalten.	§ 22 Aussage vor Gericht ¹ Das Gemeindepersonal darf sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihnen aufgrund ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Gemeinderates äussern. ² Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen. ³ Das gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Edition von Verwaltungsakten. ⁴ Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.	Angelehnt an Kantonsvorlage	§ 27 Aussage vor Gericht ¹ Die Angehörigen des Gemeindepersonals dürfen sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihnen auf Grund ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Gemeinderates äussern. ² Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.

			³ Das gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Edition von Verwaltungsakten. ⁴ Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten
§ 25 Verbot der Annahme von Geschenken ¹ Es ist dem Gemeindepersonal untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen. ² Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.	§ 23 Verbot der Annahme von Geschenken ¹ Es ist dem Gemeindepersonals untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen. ² Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste. Die Anstellungsbehörde ist zu informieren.	Klarer geregelt als Kanton	§ 28 Verbot von Annahme von Geschenken ¹ Es ist den Angehörigen des Gemeindepersonals untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen. ² Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.
§ 26 Ausstandspflicht ¹ Das Gemeindepersonal hat in den Ausstand zu treten bei der Behandlung von Sachgeschäften, die seine persönlichen Rechte und Pflichten oder materielle Interessen unmittelbar berühren. ² Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.	§ 24 Ausstandspflicht Behördenmitglieder und Ersatzmitglieder, Beamte, Beamtinnen und Angestellte haben in Ausstand zu treten: a) wenn sie selbst, ihre Ehegatten, eingetragene Partner oder Partnerinnen, durch faktische Lebensgemeinschaft verbundenen Personen, Eltern, Kinder und Geschwister oder ihre unmittelbaren Vorgesetzten an der zu behandelnden Angelegenheit ein persönliches oder materielles Interesse besitzen; b) wenn sie sich schon in anderer amtlicher Stellung oder aufgrund eines privatrechtlichen Mandats mit der Sache befasst haben. ² Bei Geschäften, welche die ganze Gemeinde oder Teile davon, andere öffentlich-rechtliche Organisationen oder eine allgemein umschriebene Mehrheit von Personen betreffen, namentlich bei rechtsetzenden Erlassen, besteht keine Ausstandspflicht. ³ An der Gemeindeversammlung besteht keine Ausstandspflicht.	Terminologie angepasst	§ 29 Abtretungspflicht ¹ Behördenmitglieder und Ersatzmitglieder, Beamte, Beamtinnen und Angestellte haben in Ausstand zu treten: a) wenn sie selbst, ihre Ehegatten, eingetragene Partner oder Partnerinnen, durch faktische Lebensgemeinschaft verbundenen Personen, Eltern, Kinder und Geschwister oder ihre unmittelbaren Vorgesetzten an der zu behandelnden Angelegenheit ein persönliches oder materielles Interesse besitzen. b) wenn sie sich schon in anderer amtlicher Stellung oder aufgrund eines privatrechtlichen Mandats mit der Sache befasst haben. ² Bei Geschäften, welche die ganze Gemeinde oder Teile davon, andere öffentlich-rechtliche Organisationen oder eine allgemein umschriebene Mehrheit von Personen betreffen, namentlich bei rechtsetzenden Erlassen, besteht keine Abtretungspflicht. ³ An der Gemeindeversammlung besteht keine Abtretungspflicht.
§ 27 Unvereinbarkeit ¹ Die Stellung eines oder einer vollzeitlich beschäftigten Angehörigen des Gemeindepersonals ist unvereinbar mit der Ausübung eines besonderen Berufes oder Gewerbes, ferner mit der Annahme und Ausübung von Verwaltungsratsmandaten in wirtschaftlichen Unternehmen, ausgenommen sind Unternehmungen, an denen die Gemeinde beteiligt ist. ² Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.	§ 25 Unvereinbarkeit ¹ Die Stellung eines oder einer vollzeitlich beschäftigten Angehörigen des Gemeindepersonals ist unvereinbar mit der Ausübung eines besonderen Berufes oder Gewerbes, ferner mit der Annahme und Ausübung von Verwaltungsratsmandaten in wirtschaftlichen Unternehmen, ausgenommen sind Unternehmungen, an denen die Gemeinde beteiligt ist. ² Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.		§ 30 Unvereinbarkeit ¹ Die Stellung eines oder einer vollzeitlich beschäftigten Angehörigen des Gemeindepersonals ist unvereinbar mit der Ausübung eines besonderen Berufes oder Gewerbes, ferner mit der Annahme und Ausübung von Verwaltungsratsmandaten in wirtschaftlichen Unternehmen, ausgenommen sind Unternehmungen, an denen die Gemeinde beteiligt ist. ² Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.
§ 28 Nebenbeschäftigung ¹ Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen für vollzeitlich Beschäftigte ist grundsätzlich nicht gestattet. Für teilzeitlich Beschäftigte ist sie zulässig, soweit sich die Nebenbeschäftigungen mit der dienstlichen Stellung vertragen und sich nicht nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten auswirken können. ² Der Gemeinderat entscheidet über Ausnahmen.	§ 26 Nebenbeschäftigung ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist rechtzeitig vor deren Annahme auf dem Dienstweg der Wahl- oder Anstellungsbehörde oder der von ihr bezeichneten Behörde zu melden. ² Folgende Nebenbeschäftigungen müssen nicht gemeldet werden: a) Freizeitbeschäftigungen; b) Tätigkeiten in Vereinen oder politischen Parteien;	Gemäss Kantonsvorlage	§ 31 Nebenbeschäftigung ¹ Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist rechtzeitig vor deren Annahme auf dem Dienstweg der Wahl- oder Anstellungsbehörde oder der von ihr bezeichneten Behörde zu melden. ² Folgende Nebenbeschäftigungen müssen nicht gemeldet werden:

	<p>c) Mitarbeit in eidgenössischen, interkantonalen, interkommunalen oder kommunalen Gremien, soweit sie in den dienstlichen Aufgabenbereich fällt.</p> <p>³Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung kann vom Gemeinderat untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn</p> <p>a) betriebliche Interessen entgegenstehen;</p> <p>b) die Leistungsfähigkeit des Angehörigen des Gemeindepersonals beeinträchtigt wird;</p> <p>c) wenn voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen könnten</p>		<p>a) Freizeitbeschäftigungen;</p> <p>b) Tätigkeiten in Vereinen oder politischen Parteien;</p> <p>c) Mitarbeit in eidgenössischen, interkantonalen, interkommunalen oder kommunalen Gremien, soweit sie in den dienstlichen Aufgabenbereich fällt.</p> <p>³Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung kann vom Gemeinderat untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn</p> <p>a) betriebliche Interessen entgegenstehen;</p> <p>b) die Leistungsfähigkeit des Angehörigen des Gemeindepersonals beeinträchtigt wird;</p> <p>c) wenn voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen könnten.</p>
<p>§ 29 Öffentliche Ämter</p> <p>¹Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.</p> <p>²Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.</p>	<p>§ 27 Öffentliche Ämter</p> <p>¹ Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung des Gemeinderates einzuholen.</p> <p>² Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.</p>	Gemäss Kantonsvorlage	<p>§ 32 Öffentliche Ämter</p> <p>¹Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung des Gemeinderates (Variante: der Gemeinderatskommission) einzuholen.</p> <p>²Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.</p>
3.2 Rechte			
	<p>§ 28 Mitsprache und Mitwirkung</p> <p>Den Verbänden des Gemeindepersonals ist Gelegenheit zu bieten, sich zu Organisations- und Personalfragen grundsätzlicher Art zu äussern und Vorschläge einzubringen.</p>		<p>§ 24 Mitsprache und Mitwirkung</p> <p>Den Verbänden des Gemeindepersonals ist Gelegenheit zu bieten, sich zu Organisations- und Personalfragen grundsätzlicher Art zu äussern und Vorschläge einzubringen.</p>
<p>§ 30 Rechtsschutz</p> <p>Die Gemeinde gewährt ihren Beamten und Angestellten unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn sie aus gesetzmässigen Amtshandlungen verantwortlich gemacht werden oder zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten einzuklagen haben.</p>	<p>§ 29 Rechtsbeistand</p> <p>Die Gemeinde gewährt ihren Beamten, Beamtinnen und Angestellten unentgeltlichen Rechtsbeistand, wenn sie aus gesetzmässigen Amtshandlungen verantwortlich gemacht werden oder zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten einzuklagen haben.</p>	Anpassung Terminologie	<p>§ 34 Rechtsbeistand</p> <p>¹Die Gemeinde gewährt ihren Beamten, Beamtinnen und Angestellten unentgeltlichen Rechtsbeistand, wenn sie aus gesetzmässigen Amtshandlungen verantwortlich gemacht werden oder zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten einzuklagen haben.</p>
<p>§ 34 Aus-, Fort- und Weiterbildung</p> <p>¹ Der Gemeinderat sorgt für die Aus-, Fort- und Weiterbildung des Gemeindepersonals.</p> <p>² Das Gemeindepersonal ist berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse Kurse und Veranstaltungen während der Dienstzeit oder unter Anrechnung an die Dienstzeit zu besuchen.</p>	<p>§ 30 Aus-, Fort- und Weiterbildung</p> <p>¹ Der Gemeinderat sorgt für die Aus-, Fort- und Weiterbildung des Gemeindepersonals.</p> <p>² Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse Kurse und Veranstaltungen während der Dienstzeit oder unter Anrechnung an die Dienstzeit zu besuchen.</p>		<p>§ 35 Aus-, Fort- und Weiterbildung</p> <p>¹Der Gemeinderat sorgt für die Aus-, Fort- und Weiterbildung des Gemeindepersonals. Er führt zu diesem Zwecke und zur Vorbereitung auf den Gemeindedienst Kurse und sonstige Veranstaltungen durch oder unterstützt sie.</p> <p>²Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse solche Kurse und Veranstaltungen während der Dienstzeit oder unter Anrechnung an die Dienstzeit zu besuchen.</p>

	<p>§ 31 Mitarbeiterbeurteilung ¹ Die Leistung der Mitarbeitenden wird jährlich von ihrem oder ihrer Vorgesetzten beurteilt.</p>		<p>§ 36 Mitarbeiterbeurteilung ¹ Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin wird jährlich von ihrem oder ihrer Vorgesetzten beurteilt</p>																		
<p>§ 32 Besoldungen und Entschädigungen ¹ Die Besoldung des hauptamtlichen Personals setzt sich wie folgt zusammen: a) Bruttobesoldung b) 13. Monatslohn c) Kinderzulagen d) Teuerungszulage</p> <p>Die Einzelheiten sind in den Anhängen 1 und 2 geregelt. Die Einstufung wird wie folgt vorgenommen:</p> <table border="0"> <tr> <td>Leiter/in Finanzverwaltung</td> <td>Lohnklassen</td> <td>17 - 20</td> </tr> <tr> <td>Mitarbeiter/in Finanzverwaltung</td> <td>Lohnklassen</td> <td>16 - 19</td> </tr> <tr> <td>Gemeindeschreiber/in</td> <td>Lohnklassen</td> <td>18 - 20</td> </tr> <tr> <td>Kanzleimitarbeiter/in</td> <td>Lohnklassen</td> <td>12 - 14</td> </tr> <tr> <td>Gemeindehandwerker</td> <td>Lohnklassen</td> <td>12 - 15</td> </tr> <tr> <td>Gemeindehauswart</td> <td>Lohnklassen</td> <td>11 - 14</td> </tr> </table> <p>Anlaufstufen (A1 – A3) und Erfahrungsstufen (E0 – E16) sind im Anhang 3 geregelt.</p> <p>² Die Besoldungen der Lehrkräfte richten sich nach dem kantonalen Lehrbesoldungsgesetz. ³ Die Besoldungen der Kindergärtnerinnen richten sich nach dem Lehrbesoldungsgesetz.</p>	Leiter/in Finanzverwaltung	Lohnklassen	17 - 20	Mitarbeiter/in Finanzverwaltung	Lohnklassen	16 - 19	Gemeindeschreiber/in	Lohnklassen	18 - 20	Kanzleimitarbeiter/in	Lohnklassen	12 - 14	Gemeindehandwerker	Lohnklassen	12 - 15	Gemeindehauswart	Lohnklassen	11 - 14	<p>§ 32 Besoldungszusammensetzung ¹ Die Besoldung der Angestellten gemäss Anhang 2 setzt sich wie folgt zusammen: a) Grundbesoldung (<i>einschliesslich Jahresanstiege</i>); b) 13. Monatslohn; c) Sozialzulagen; d) Teuerungszulage; e) allfällig weitere Zulagen.</p> <p>² Für Behördemitglieder und Beamte und Beamtinnen in nicht BVG-pflichtigen Stellen sind im Salär (Jahresentschädigung, Sitzungsgeld oder Stundenlohn) die Anteile für Ferienentschädigung und 13. Monatslohn inbegriffen. Die Bezüger und Bezügerinnen haben keinen Anspruch auf Pensionsleistungen, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall oder Mutterschaftsurlaub.</p>		<p>§ 37 Besoldungszusammensetzung ¹ Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen: a) Grundbesoldung (<i>einschliesslich Jahresanstiege</i>); b) 13. Monatslohn; c) Sozialzulagen; d) Teuerungszulage; e) allfällig weitere Zulagen.</p>
Leiter/in Finanzverwaltung	Lohnklassen	17 - 20																			
Mitarbeiter/in Finanzverwaltung	Lohnklassen	16 - 19																			
Gemeindeschreiber/in	Lohnklassen	18 - 20																			
Kanzleimitarbeiter/in	Lohnklassen	12 - 14																			
Gemeindehandwerker	Lohnklassen	12 - 15																			
Gemeindehauswart	Lohnklassen	11 - 14																			
	<p>§ 33 Grundbesoldung ¹ Die Grundbesoldung richtet sich nach den Lohnklassen der jeweils gültigen Lohnabelle für die Verwaltung des Kantons Solothurn. ² Das Gemeindepersonal wird gemäss Anhang 2 eingereiht. ³ Die jeweilige Einstufung richtet sich nach der Funktion.</p>	<p>Neuaufnahme</p>	<p>§ 38 Jahres-Grundbesoldung und Einstufung ¹ Mit Ausnahme der Lehrkräfte richten sich die Mindest- und Höchstansätze der Jahres-Grundbesoldungen und die Einstufungen nach Anhang 1.</p> <p>Variante: ¹ Die Besoldungsklassen (Bruttolöhne inkl. 13. Monatslohn) gliedern sich wie folgt und basieren auf dem «Landesindex der Konsumentenpreise» bei ... Punkten (Stand: Monat / Jahr; Basis: Dezember 2020 = 100): Besoldungsklasse 1 Besoldungsklasse 2 Besoldungsklasse 3 ... Besoldungsklasse 15</p> <p>² Das Gemeindepersonal wird wie folgt eingestuft: Besoldungsklasse Gemeindepräsident/in... Gemeindeschreiber/in... Finanzverwalter/in... Kanzleichef/in... kaufmännische/r Angestellte/r 1...</p>																		

			kaufmännische/r Angestellte/r 2... Schulhausabwart... Wegmacher... Pfarrer... Förster...
	§ 34 Nebenamtliche Funktion ¹ Honorare und Entschädigungen für nebenamtliche Funktionen (Pauschalen, Sitzungsgelder) richten sich nach den Regelungen in Anhang 1.		§ 49 Nebenamtliche Funktion ¹ Honorare und Entschädigungen für nebenamtliche Funktionen (Pauschalen, Sitzungsgelder) richten sich nach der Regelung in Anhang 2
§ 33 Anfangsbesoldung Der Gemeinderat legt die Anfangsbesoldung fest. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert.	§ 35 Anfangsbesoldung ¹ Der Gemeinderat legt auf Antrag des Gemeindepräsidiums bzw. der Verwaltungsleitung die Anfangsbesoldung innerhalb der Erfahrungsstufen E1 – E20 fest. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert.		§ 39 Anfangsbesoldung ¹ Der Gemeinderat legt die Anfangsbesoldung fest. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert.
	§ 36 Lohnanstieg ¹ Das Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 20 Jahresstufen (Erfahrungsstufen E1 – E20) gemäss Lohntabelle des Kantons Solothurn erreicht. ² Der jährliche Lohnanstieg wird nur gewährt, wenn Leistung, Eignung und Verhalten gut sind. ³ Sind Leistung, Eignung und Verhalten ausgezeichnet, kann ein doppelter Jahresanstieg gewährt werden. ⁴ Der Gemeinderat kann Sonderleistungen im Einzelfall mit einer einmaligen Prämie im Rahmen seiner Finanzkompetenz oder entsprechenden Ferientagen belohnen. ⁵ Ein doppelter Jahresanstieg gemäss Abs. 3 und eine einmalige Prämie gemäss Abs. 4 können nicht gleichzeitig gewährt werden. ⁶ Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde unter Berücksichtigung der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten.		§ 40 Lohnanstieg ¹ Das Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 10 jährlichen gleichmässigen Jahresstufen erreicht. <i>Variante 1 (Automat mit aufgeschobenem Besoldungsmaximum):</i> ¹ Das erste Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 10 jährlichen gleichmässigen Jahresstufen erreicht. ² Sind Leistung, Eignung und Verhalten gut, kann nach 15 Dienstjahren das zweite und nach weiteren 5 Dienstjahren das dritte Besoldungsmaximum erreicht werden. <i>Variante 2 (Ergänzung mit Leistungskomponente):</i> ¹ Der jährliche Besoldungsanstieg wird nur gewährt, wenn Leistung, Eignung und Verhalten gut sind. ² Sind Leistung, Eignung und Verhalten ausgezeichnet, kann ein doppelter Jahresanstieg gewährt werden. <i>Variante 3 (Jährlicher Leistungslohn):</i> ¹ Sind Leistung, Eignung und Verhalten a) gut, wird das Besoldungsmaximum in 10 jährlichen gleichmässigen Jahresstufen erreicht. b) ausgezeichnet, kann jährlich ein Leistungslohnzuschlag von höchstens 5 % gewährt werden. c) genügend, kann jährlich ein Leistungslohnabzug von höchstens 5 % vorgenommen werden. d) ungenügend, kann das Dienstverhältnis aufgelöst werden. ² Als Leistungslohnsumme stehen 2.5 % der Gesamtlohnsumme zur Verfügung.

	<p>§ 37 Lohnzahlung bei Militär-, Feuerwehr-, Zivil- und Zivilschutzdienst</p> <p>¹ Der Lohnanspruch bei Militär-, Feuerwehr-, Zivil- und Zivilschutzdienst richtet sich nach § 186 ff. des Gesamtarbeitsvertrages des Kantons Solothurn².</p>		<p>§ 60 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst</p> <p>¹ Der Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst richtet sich nach § 186 ff. des Gesamtarbeitsvertrages des Kantons Solothurn vom 25. Oktober 2004³.</p> <p><i>Variante (Detaillierte Angaben):</i></p> <p>¹ Bei Arbeitsverhinderung wegen obligatorischen schweizerischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienstes bestehen folgende Ansprüche:</p> <p>a) während der Rekrutenschule oder des Zivildienstes, soweit dieser der Rekrutenschule gleichgestellt ist (Art. 9 Abs. 3 EOG), 80 % des Lohnes. Besteht in dieser Zeit ein Anspruch auf Kinderzulage gemäss Art. 6 EOG, beträgt der Lohnanspruch 100 %;</p> <p>b) während Beförderungsdiensten (Art. 10 EOG), 80 % des zuletzt bezogenen Lohnes. Besteht in dieser Zeit ein Anspruch auf Kinderzulage gemäss Art. 6 EOG, beträgt der Lohnanspruch 100 %;</p> <p>c) während der übrigen obligatorischen Dienste (insbesondere Rekrutierung und WK) 100 % des Lohnes;</p> <p>² Bei freiwilligem und disziplinarisch zu leistendem Dienst wird ein Lohn ausgerichtet, sofern eine EO-Entschädigung ausgerichtet wird.</p> <p>³ Soweit die EO-Entschädigung den Anspruch nach Absatz 1 (einschliesslich 13. Monatslohn) übersteigt, fällt sie dem Arbeitnehmenden zu.</p> <p>⁴ Die Leistungen aus der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu. Der Lohn wird nur ausgerichtet, wenn die EO-Meldekarte vorgelegt wird.</p> <p>⁵ Im Militärdienst erkrankte oder verunfallte Arbeitnehmende haben Anspruch auf die Leistungen gemäss § 56 der DGO, abzüglich der Auszahlungen der Militärversicherung, welche an den Arbeitgeber fallen.</p> <p>⁶ Die vorstehenden Absätze gelten auch für die weiblichen Arbeitnehmenden, die militärdienstpflichtig (inkl. Rotkreuzdienst) sind.</p>
<p>§ 34 Beförderung</p> <p>¹ Als Beförderung gilt die Wahl oder Anstellung in eine höher bewertete Funktion.</p> <p>² Die Beförderung nimmt die Wahl- oder Anstellungsbehörde vor und tritt jeweils auf den folgenden 1. Januar in Kraft.</p>	<p>§ 38 Beförderung</p> <p>¹ Als Beförderung gilt die Anstellung in eine höher bewertete Funktion.</p> <p>² Die Beförderung nimmt die Wahl- oder Anstellungsbehörde vor und tritt in der Regel jeweils auf den folgenden 1. Januar in Kraft.</p> <p>³ Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet.</p>	<p>Analog Kantonsvorlage</p>	<p>§ 48 Beförderung</p> <p>¹ Als Beförderung gilt die Wahl oder Anstellung in eine höher bewertete Funktion.</p> <p>² Die Beförderung nimmt die Wahl- oder Anstellungsbehörde vor und tritt jeweils auf den folgenden 1. Januar in Kraft.</p>

² BGS 126.3

³ GAV; BGS 126.3

			³ Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet.
§ 35 Dreizehnter Monatslohn Das hauptamtliche Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn. Er wird jeweils im November ausgerichtet.	§ 39 Anspruch 13. Monatslohn ¹ Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn. ² Er wird zusammen mit dem November-Lohn ausbezahlt. ³ Im unterjährigen Arbeitsverhältnis und bei Austritt während des Jahres erfolgt die Auszahlung des 13. Monatslohns pro rata temporis.	Detaillierte Regelung als Kantonsvorlage	§ 41 Anspruch 13. Monatslohn ¹ Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn. ² Er wird jeweils zur Hälfte auf Ende Juni und Ende Dezember ausgerichtet
§ 36 Kinderzulagen Die Kinderzulagen werden nach dem Sozialgesetz vom 31.1.2007 ausgerichtet.	§ 40 Familienzulage ¹ Die Familienzulagen werden nach dem Sozialgesetz ⁴ ausgerichtet.		§ 42 Familienzulagen ¹ Die Familienzulagen werden nach dem Sozialgesetz vom 31. Januar 2007 ausgerichtet
§ 37 Teuerungszulagen Der Gemeinderat setzt die Teuerungszulage für das Gemeindepersonal jährlich mit dem Voranschlag fest. Die Teuerungszulage ist von der Gemeindeversammlung im Rahmen des Voranschlags zu beschliessen.	§ 41 Teuerungszulagen ¹ Für Honorare und Entschädigungen gemäss Anhang 1 legt der Gemeinderat jährlich die Teuerungszulage mit dem Budget fest und die Gemeindeversammlung beschliesst diese im Rahmen des Budgets. ² Ein allfälliger Teuerungsausgleich für die Löhne nach Anhang 2 ergibt sich direkt aus der jeweils gültigen Lohn Tabelle für die Verwaltung des Kantons Solothurn.	Änderung / Präzisierung gemäss Vorschlag aus der Vorprüfung Kanton.	§ 43 Teuerungszulagen ¹ Der Gemeinderat legt jährlich die Teuerungszulage mit dem Budget fest und die Gemeindeversammlung beschliesst diese im Rahmen des Budgets. Variante (gebremste Teuerung): ¹ Ist die Teuerungsrate höher als 5 Punkte, entscheidet die Gemeindeversammlung (Variante: der Gemeinderat), ob und in welcher Höhe die 5 Punkte übersteigende Teuerung lohnklassenabhängig ausgeglichen werden soll.
§ 38bis Treueprämie ¹ Das gemeindepersonal erhält nach vollendetem 10. bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahr erstmals und danach unabhängig alle fünf Jahre eine Treueprämie. Es besteht kein rückwirkender Anspruch auf die Treueprämie. ² Die Höhe der Treueprämie ist wie folgt gestaffelt - 10. und 15. Dienstjahr ½ Monatslohn - 20. Dienstjahr und alle weiteren 5 Dienstjahre ein Monatslohn ³ Die Auszahlung erfolgt nach dem Beschäftigungsgrad im Fälligkeitsjahr ⁴ Ein Bezug der Treueprämie in Ferien ist ausgeschlossen ⁵ Für das Lehrpersonal gilt das Lehrerbeseoldungsgesetz ⁶ Diese Regelung tritt am 1.1.2013 in Kraft	§ 42 Treueprämien ¹ Das öffentlich-rechtlich angestellte Personal erhält nach vollendetem 10. bei der Gemeinde Hochwald geleisteten Dienstjahr erstmals und danach alle fünf Jahre eine Treueprämie. ² Es besteht kein rückwirkender Anspruch auf die Treueprämie. ³ Die Höhe der Treueprämie ist wie folgt gestaffelt: a) 10. und 15. Dienstjahr: ½ Monatslohn (11 Ferientage); b) 20. Dienstjahr und alle weiteren 5 Dienstjahre: ein Monatslohn (22 Ferientage). ⁴ Die Treueprämie kann ganz oder teilweise als Ferien bezogen werden, sofern es der Betrieb zulässt. ⁵ Als Dienstjahr gilt eine mindestens sechsmonatige Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres. Die Probezeit wird angerechnet.		§ 44 Treueprämien ¹ Die Beamten, Beamtinnen und Angestellten erhalten nach vollendetem 10 (Variante: 20) bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahr erstmals und danach alle fünf Jahre eine Treueprämie im Umfang eines halben (Variante: ganzen) Monatslohnes. ² Die Treueprämie kann ganz oder teilweise als Ferien bezogen werden. ³ Für die Lehrkräfte gilt das Volksschulgesetz
	§ 43 Funktionszulagen ¹ Erfüllt der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zwar vorübergehend aber regelmässig eine höherwertige Arbeit, kann der Gemeinderat im Rahmen seiner Finanzkompetenz nach dem zweiten Monat eine Funktionszulage gewähren.	Analog Kantonsvorlage	§ 45 Funktionszulagen ¹ Erfüllt der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin zwar vorübergehend aber regelmässig eine höherwertige Arbeit, kann der Gemeinderat im Rahmen seiner Finanzkompetenz nach dem zweiten Monat eine Funktionszulage gewähren.
§ 38 Überzeitentschädigung ¹ Gelegentliche oder geringfügige Überzeit von weniger als 2 Stunden pro Woche (Überschreitung der ordentlichen Arbeitszeit) wird nicht ausgeglichen oder entschädigt.	§ 44 Flexible Arbeitszeit und Überstunden ¹ Unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse, der Organisation und der kundenorientierten Dienstleistung werden die Arbeitszeiten flexibel ausgestaltet (Gleitzeitmodell).		§ 47 Überzeitentschädigung ¹ Gelegentliche oder geringfügige Überstunden (Überschreitung der ordentlichen Arbeitszeit) werden nicht ausgeglichen oder entschädigt.

⁴ BGS 831.1

<p>² Es wird nur eine Überzeitentschädigung gewährt, wenn die Überzeit vom Vorgesetzten oder der Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet wurde.</p> <p>³ Sofern diese Dienstleistungen nicht bereits zum ordentlichen Pflichtenkreis gehören oder in der Besoldung nicht bereits berücksichtigt sind, wird ein Zuschlag auf dem Stundenlohn gewährt.</p> <p>a) 25% bei Sonntagsarbeit oder Nachtarbeit nach 18.30 und vor 6.30 Uhr</p> <p>b) 50% bei kombinierter Sonntags- und Nachtarbeit.</p> <p>⁴ Überzeit ist grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren und wird ausnahmsweise bar entschädigt.</p>	<p>² Überstunden liegen vor, wenn die Stunden über der Sollarbeitszeit liegen, notwendig sind und ausdrücklich von der oder dem Vorgesetzten angeordnet wurden.</p> <p>³ Zusätzliche Stunden gemäss Abs. 2 hiervor sind in erster Linie mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren und werden nur ausnahmsweise entgeltlich entschädigt. Ein Zuschlag ist nicht geschuldet.</p> <p>⁴ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.</p>		<p>²Es wird nur eine Überzeitentschädigung gewährt, wenn die Überzeit vom Vorgesetzten oder der Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet wurde.</p> <p>³Sofern diese Dienstleistungen nicht bereits zum ordentlichen Pflichtenkreis gehören oder in der Besoldung nicht bereits berücksichtigt sind, wird ein Zuschlag auf dem Stundenlohn gewährt von</p> <p>a) 25 % bei Sonntagsarbeit oder Nachtarbeit nach 18.30 und vor 06.30 Uhr;</p> <p>b) 50 % bei kombinierter Sonntags- und Nachtarbeit;</p> <p>⁴Überzeit ist grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren und wird nur ausnahmsweise bar entschädigt.</p>
	<p>§ 45 Sonntags- und Feiertagsarbeit, Pikettentschädigung</p> <p>¹ Sofern diese Dienstleistungen nicht bereits zum ordentlichen Pflichtenkreis gehören oder in der Besoldung nicht bereits berücksichtigt sind, wird ein Zuschlag auf dem Stundenlohn gewährt von:</p> <p>a) 25 % bei Sonntags- oder Feiertagsarbeit oder Nachtarbeit nach 20.00 und vor 06.00 Uhr;</p> <p>b) 50 % bei kombinierter Sonntags- oder Feiertagsarbeit und Nachtarbeit.</p> <p>² Im Pikett wird die Warte- und Abrufzeit von Montag bis Freitag mit CHF 25.00 pro Tag und Samstag, Sonn- und Feiertagen mit CHF 50.00 pro Tag vergütet. Während des Piketteinsatzes tatsächlich erbrachte Dienstleistungen werden in Form entsprechender Freizeit kompensiert. Die effektive Arbeitszeit wird angerechnet zuzüglich der Zeit für den Arbeitsweg von maximal 15 Minuten.</p>		<p>§ 46 Pikettdienst</p> <p>¹Regelmässiger Pikettdienst wird vom Gemeinderat mit Freizeit oder einer besonderen Zulage im Rahmen seiner Finanzkompetenz entschädigt.</p>
	<p>§ 46 Homeoffice</p> <p>¹ Je nach Art der Anstellung und unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse kann Homeoffice erlaubt werden.</p> <p>² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.</p>	Neuer Paragraph	
<p>§ 39 Spesen</p> <p>Die Spesen werden nach der Regelung in Anhang 2 ausgerichtet.</p>	<p>§ 47 Spesen</p> <p>¹ Die Spesen werden nach der Regelung in Anhang 1 ausgerichtet.</p>		<p>§ 50 Spesen – Entschädigung für Auslagen</p> <p>¹ Die Entschädigungen für Auslagen werden nach der Regelung in Anhang 3 ausgerichtet</p>
<p>§ 40 Ferien</p> <p>¹ Beamte, Beamtinnen und Angestellte, die nicht bloss eine Pauschalentschädigung oder Sitzungsgeld beziehen, haben Anspruch auf Ferien.</p> <p>² Die Dauer der Ferien richtet sich nach der Verordnung über die Ferien des Staatspersonals vom 24.10.1979.</p> <p>³ Die Abwarte/-innen des Schulhauses und des Kindergartens haben die Ferien während den Schulferien zu beziehen.</p>	<p>§ 48 Ferien</p> <p>¹ Angestellte gemäss Anhang 2 haben wie folgt Anspruch auf Ferien:</p> <p>a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 25 Tage</p> <p>b) ab dem 50. Altersjahr: 30 Tage</p> <p>² Der Bezug der Ferien erfolgt in Absprache mit der oder dem oder der Vorgesetzten.</p> <p>³ Der für die Schulliegenschaften verantwortliche Mitarbeitende hat seine Ferien während den Schulferien zu beziehen. Ausnahmen sind nach Rücksprache mit der oder dem Vorgesetzten möglich.</p> <p>⁴ Bei Ein- oder Austritt während des Jahres besteht der Anspruch pro rata.</p>		<p>§ 52 Ferien</p> <p>¹ Beamte, Beamtinnen und Angestellte, die nicht bloss eine Pauschalentschädigung oder Sitzungsgeld beziehen, haben Anspruch auf Ferien.</p> <p>² Die Dauer der Ferien richtet sich nach § 100 des Gesamtarbeitsvertrages für das Staatspersonal des Kantons Solothurn.</p> <p>Variante:</p> <p>² Arbeitnehmende haben Anspruch auf Ferien:</p> <p>a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden: 25 Tage;</p>

			<ul style="list-style-type: none"> b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 23 Tage; c) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden: 25 Tage; d) ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden: 30 Tage.
<p>§ 41 Urlaub Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmenden in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) eigene Hochzeit 3 Tage b) Hochzeit eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie und eines Geschwisters 1 Tag c) Der Mann bei der Geburt eines eigenen Kindes 2 Tage d) Todesfall des Ehepartners oder eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie: vom Todestag an bis und mit dem Tag der Bestattung 3 Tage e) Teilnahme an Beerdigung naher Verwandter 1 Tag f) Wohnungswechsel 1 Tag 	<p>§ 49 Urlaub ¹ Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmenden in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) eigene Hochzeit 3 Tage b) Hochzeit eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie und eines Geschwisters 1 Tag c) Todesfall von Partner oder Partnerin, Kindern, Eltern, Schwiegereltern, Geschwistern oder von Personen, die im gleichen Haushalt gelebt haben 3 Tage d) Teilnahme an Beerdigungen naher Verwandter und Bekannter 1 Tag e) Wohnungsumzug 1 Tag 	Absatz 21 aufgelöst, wird mit § 54 geregelt.	<p>§ 53 Urlaub ¹ Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmenden in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) eigene Hochzeit 3 Tage b) Hochzeit eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie und eines Geschwisters 1 Tag c) Todesfall des Ehepartners oder eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie 2 Tage d) Teilnahme an Beerdigungen naher Verwandter 1/2 bis 1 Tag e) Wohnungsumzug 1 Tag f) Waffen- und Kleiderinspektion 1 Tag <p>² Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann der Gemeinderat (...) maximal 3 weitere besoldete Urlaubstage pro Fall bewilligen.</p>
	<p>§ 50 Feier- und Freitage ¹ Bezahlte Frei- und Feiertage sind: Neujahr (1. Januar), Hagelfeiertag (1. Werktag im Neuen Jahr), Karfreitag, Ostermontag, Tag der Arbeit (Nachmittag), Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, Nationalfeiertag (1. August), Maria Himmelfahrt (15. August), Gallustag (16. Oktober), Allerheiligen (1. November), 24. Dezember (Nachmittag), Weihnachten (25. Dezember), Stephanstag (26. Dezember) Silvester (31. Dezember Nachmittag). ² Fällt ein Feier- oder Freitag auf einen Samstag oder Sonntag, so kann er nicht kompensiert werden.</p>	Definition der Feiertage inkl. lokaler Feiertage.	<p>§ 51 Feier- und Freitage ¹ Als besoldete Feiertage gelten:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Neujahr (1. Januar); b) Karfreitag; c) Tag der Arbeit Nachmittag (1. Mai); d) Auffahrt; e) Fronleichnam (<i>ausgenommen im Bucheggberg</i>); f) Nationalfeiertag (1. August); g) Mariä Himmelfahrt (15. August, <i>ausgenommen im Bucheggberg</i>); h) Allerheiligen (1. November, <i>ausgenommen im Bucheggberg</i>); i) Weihnachten (25. Dezember). <p>² Als besoldete Freitage gelten:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Berchtoldstag (2. Januar); b) Ostermontag; c) Pfingstmontag; d) Stephanstag (26. Dezember); e) Silvester (31. Dezember) Nachmittag. <p>³ Fällt ein Feier- oder Freitag auf einen Samstag oder Sonntag, so kann er nicht kompensiert werden.</p>
<p>§ 42 Sozialleistungen ¹ Die Arbeitnehmenden sind in bezug auf AHV/IV/ALV nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert. ² Die hauptamtlichen Beamten und Angestellten und die Lehrkräfte sind für die berufliche Vorsorge bei der staatlichen Pensionskasse versichert. Die Prämien sind entsprechend der Regelung für das Staatspersonal aufzuteilen.</p>	<p>§ 51 Sozialleistungen ¹ Die Arbeitnehmenden sind bezüglich AHV/IV/ALV nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert. ² Mittels Einzahlung in die berufliche Vorsorge versichert die Gemeinde die Arbeitnehmenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. ³ Die Prämien sind bei der staatlichen Pensionskasse entsprechend der Regelung für das Staatspersonal aufzuteilen. Die Prämien bei einem</p>	Kantonale Vorgabe zusammengefasst.	<p>§ 54 AHV/IV/ALV ¹ Die Arbeitnehmenden sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert</p> <p>§ 55 Pensionskasse (Berufliche Vorsorge) ¹ Die Gemeinde versichert die Arbeitnehmenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.</p>

	privaten Versicherer werden je zur Hälfte vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer bezahlt.		² Die Arbeitnehmenden sind bei der staatlichen Pensionskasse versichert. ³ Die Prämien sind entsprechend der Regelung für das Staatspersonal aufzuteilen. Variante: ² Sie schliesst zu diesem Zweck mit einem privaten Versicherer einen Vertrag über die berufliche Vorsorge ab. ³ Die Prämien sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen
§ 43 Krankheit und Unfall ¹ Jeder Arbeitnehmer hat eine Krankenversicherung abzuschliessen. ² Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall und Nichtunfall versichert. ³ Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde. ⁴ Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.	§ 52 Krankheit und Unfall ¹ Jeder Arbeitnehmer hat eine Krankenversicherung abzuschliessen. ² Die Arbeitnehmenden sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall und Nichtberufsunfall versichert. ³ Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde. ⁴ Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte von Arbeitnehmende und Arbeitgeber zu tragen. ⁵ Die Gemeinde schliesst für die Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien sind je zur Hälfte von Arbeitnehmenden und Arbeitgeber zu tragen.	Krankentaggeldversicherung neu gemäss gängiger Praxis aufgenommen.	§ 56 Krankheit und Unfall ¹ Jeder Arbeitnehmer hat eine Krankenversicherung abzuschliessen. ² Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert. ³ Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde. ⁴ Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.
	§ 53 Urlaub für die Kinderbetreuung ¹ Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n–16s EOG, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. ² Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird. ³ Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen. ⁴ Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. ⁵ Der oder die Vorgesetzte ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.	Neuaufnahme gemäss Kantonsvorlage	§ 59 Urlaub für die Kinderbetreuung ¹ Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n–16s EOG, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. ² Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird. ³ Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen. ⁴ Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. ⁵ Der oder die Vorgesetzte ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.
	§ 54 Urlaub für die Betreuung von Angehörigen Mitarbeitende haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr.	Neuaufnahme gemäss OR	

<p>§ 44 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft ¹ Bei Krankheit oder Unfall haben die definitiv gewählten oder angestellten Arbeitnehmenden in den ersten 12 Monaten Anspruch auf die volle Besoldung. ² Im provisorischen Dienstverhältnis und während der Probezeit geht der Anspruch während der ersten sechs Monate auf die volle Besoldung. ³ Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden. ⁴ Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet. ⁵ Bei schwangerschafts- oder niederkunftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Abs. 1 und 2 vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.</p>	<p>§ 55 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft ¹ Die Arbeitnehmenden haben bei Krankheit und Unfall Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, längstens aber für 12 Monate. ² Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch gekürzt werden. ³ Bei schwangerschafts- oder niederkunftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Abs. 1 und 2. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub. ⁴ Spätestens mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses geht die Lohnfortzahlungspflicht unter. ⁵ Es gilt das Prinzip des Nettolohnausgleichs (die Arbeitnehmenden erhalten nicht mehr Lohn, als sie ohne die unverschuldete Krankheit erhalten hätten).</p>		<p>§ 57 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft ¹ Bei Krankheit oder Unfall haben die definitiv gewählten oder angestellten Arbeitnehmenden in den ersten zwölf Monaten Anspruch auf die volle Besoldung. ² Im provisorischen Dienstverhältnis und während der Probezeit geht der Anspruch während der ersten sechs Monate auf die volle Besoldung. ³ Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden. ⁴ Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet. ⁵ Bei schwangerschafts- oder niederkunftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Abs. 1 und 2. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.</p>
<p>§ 45 Mutterschaftsurlaub ¹ Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub. ² Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden. ³ Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.</p>	<p>§ 56 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub ¹ Der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung richtet sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbersatz (Erwerbersatzgesetz, EOG⁵) ² Eine Mitarbeiterin erhält während 16 Wochen Mutterschaftsurlaub, von dem mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind, 100% des durchschnittlichen Lohns, der vor Beginn des Entschädigungsanspruchs erzielt wurde. ³ Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden. ⁴ Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes. ⁵ Der andere Elternteil hat bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf 2 Wochen Urlaub. Rahmenfrist, Beginn und Ende des Anspruchs sowie der Höhe der Entschädigung richten sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbersatz (Erwerbersatz, EOG).</p>	Regelung nach EOG	<p>§ 58 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub ¹ Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, von dem mind. 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind. ² Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden. ³ Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes. ⁴ Ein Mitarbeiter hat bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf 2 Wochen besoldeten Vaterschaftsurlaub.</p>
	<p>§ 57 Besoldungsnachgenuss ¹ Beim Tod eines Mitarbeitenden ist dem Ehepartner oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für einen weiteren Monate und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate zu entrichten. ² In Härtefällen kann ein Besoldungsnachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewährt werden.</p>	Grosszügigere Regelung, angelehnt an OR	<p>§ 61 Besoldungsnachgenuss ¹ Beim Tod eines Beamten, einer Beamtin oder eines Angestellten ist dem Ehepartner oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat auszurichten. ² In Härtefällen kann ein Besoldungsnachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewährt werden.</p>
4. Auflösung des Dienstverhältnisses			
<p>§ 46 Grundsatz Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn</p>	<p>§ 58 Beendigungsarten ¹ Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn</p>		<p>§ 62 Grundsatz ¹ Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn a) die Wahlbehörde das provisorische Beamtenverhältnis kündigt, der Beamte</p>

⁵ SR 834.1

<p>a) die Wahlbehörde das provisorische Beamtenverhältnis kündigt, der Beamte oder die Beamtin demissioniert oder nicht wiedergewählt wird</p> <p>b) der oder die Angestellte oder die Wahlbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt</p> <p>a) die Stelle aufgehoben wird</p> <p>b) die Altersgrenze erreicht wird</p> <p>c) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen</p> <p>d) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen</p>	<p>a) der Beamte oder die Beamtin demissioniert oder nicht wiedergewählt wird;</p> <p>b) der oder die Angestellte oder die Anstellungsbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt;</p> <p>c) die Stelle aufgehoben wird;</p> <p>d) die Altersgrenze erreicht wird;</p> <p>e) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen;</p> <p>f) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen;</p> <p>g) eine befristete Anstellung abläuft;</p> <p>h) der oder die Mitarbeitende invalid wird;</p> <p>i) das Dienstverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst wird;</p> <p>j) der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit; infolge Krankheit oder Unfall erlöscht;</p> <p>k) der oder die Mitarbeitende stirbt.</p>		<p>oder die Beamtin demissioniert oder nicht wiedergewählt wird;</p> <p>b) der oder die Angestellte oder die Anstellungsbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt;</p> <p>c) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen;</p> <p>d) die Stelle aufgehoben wird;</p> <p>e) die Altersgrenze erreicht wird;</p> <p>f) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen.</p>
<p>§ 47 Arbeitszeugnis</p> <p>¹ Arbeitnehmende erhalten ein vom direkten Vorgesetzten unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.</p> <p>² Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.</p>		<p>Neue Reihenfolge</p>	
<p>§ 48 Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer</p> <p>¹ Wer im provisorischen Beamtenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen einmonatigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.</p> <p>² Definitiv gewählte Beamte und Beamtinnen können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist demissionieren. Die Demission ist annahmepflichtig.</p> <p>³ Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.</p> <p>⁴ Definitiv gewählte Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je Ende des Monats kündigen.</p>	<p>§ 59 Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer</p> <p>¹ Beamte und Beamtinnen können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist demissionieren. Die Demission ist annahmepflichtig.</p> <p>² Während der Probezeit kann das Angestelltenverhältnis unter Einhaltung einer einwöchigen Frist auf Ende einer Woche gekündigt werden.</p> <p>³ Nach der Probezeit kann das Angestelltenverhältnis unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats gekündigt werden.</p>		<p>§ 63 Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer</p> <p>¹ Wer im provisorischen Beamtenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen einmonatigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.</p> <p>² Definitiv gewählte Beamte und Beamtinnen können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist demissionieren. Die Demission ist annahmepflichtig.</p> <p>³ Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.</p> <p>⁴ Definitiv Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen.</p>
<p>§ 49 Kündigung durch Arbeitgeber</p> <p>¹ Die Wahlbehörde kann das provisorische Beamtenverhältnis sowie das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 48.</p> <p>² Die Kündigung ist zu begründen.</p> <p>³ Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.</p>	<p>§ 60 Kündigung durch Arbeitgeber</p> <p>¹ Die Wahl- oder Anstellungsbehörde kann das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 59.</p> <p>² Die Kündigung im Zusammenhang mit einer öffentlich-rechtlichen Anstellung hat aus sachlichem Grund zu erfolgen, ist schriftlich zu begründen und in einer Verfügung zu erlassen. Vorgängig ist das rechtliche Gehör zu gewähren.</p> <p>³ Die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sowie die Kündigungsbeschränkungen richten sich nach Obligationenrecht.</p> <p>⁴ Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in der vorliegenden DGO geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.</p>		<p>§ 65 Kündigung durch Arbeitgeber</p> <p>¹ Die Wahl- oder Anstellungsbehörde kann das provisorische Beamtenverhältnis sowie das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 63.</p> <p>² Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren.</p> <p>³ Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.</p>

			⁴ Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in der vorliegenden DGO geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.
<p>§ 50 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle ¹ Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin. ² Die Aufhebung ist Beamten und Beamtinnen mindestens 6 Monate, Angestellten 3 Monate, im voraus je auf das Ende des Monats mitzuteilen.</p>	<p>§ 61 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle ¹ Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin. ² Die Aufhebung ist Beamten und Beamtinnen zum Voraus spätestens sechs Monate, Angestellten drei Monate je auf das Ende des Monats mittels Verfügung zu eröffnen und zuvor das rechtliche Gehör zu gewähren. ³ Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Dienstverhältnis dahin.</p>		<p>§ 68 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle ¹ Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin. ² Die Aufhebung ist Beamten und Beamtinnen zum Voraus spätestens sechs Monate, Angestellten drei Monate je auf das Ende des Monats mittels Verfügung zu eröffnen und zuvor das rechtliche Gehör zu gewähren. ³ Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Dienstverhältnis dahin.</p>
	<p>§ 62 Erreichen der Altersgrenze ¹ Das Arbeitsverhältnis endet grundsätzlich am letzten Tag des Monats, in dem die Mitarbeiter oder Mitarbeiterin das 65. Altersjahr vollendet haben. ² Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen über die Altersgrenze hinaus bis höchstens zur Vollendung des 70. Altersjahres verlängert werden.</p>	Neuaufnahme, gemäss Kantonsvorgabe. Die Altersdurchmischung gemäss Diskussion mit den Parteien wird § 7 geregelt.	
<p>§ 51 Disziplinarische Entlassung Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz. Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat.</p>	<p>§ 63 Disziplinarische Entlassung ¹ Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz⁶. ² Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat.</p>		<p>§ 66 Disziplinarische Entlassung ¹ Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz. ² Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat (Variante: die Gemeinderatskommission).</p>
			<p>§ 64 Nichtwiederwahl ¹ Ein Beamter oder eine Beamtin kann wegen mangelnder Eignung oder Leistungsfähigkeit oder weil das Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt, nicht wiedergewählt werden. ² Dazu ist in der Regel a) zuvor eine Ermahnung auszusprechen; b) zuvor die Nichtwiederwahl anzudrohen; c) die Absicht mindestens drei Monate vor dem Wiederwahltermin begründet mitzuteilen. ³ Beamte und Beamtinnen, die an der Urne gewählt werden, können ohne Angabe von Gründen nicht wiedergewählt werden.</p>
			§ 70 Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt

⁶ BGS 124.21

			¹ Beamte, Beamtinnen und Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten
§ 52 Erreichen der Altersgrenze Das Dienstverhältnis der Beamten, Beamtinnen und Angestellten endet, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 62 – 65 Jahren erreicht wird. Der Gemeinderat legt das Schlussalter fest.		Siehe § 62	§ 69 Erreichen der Altersgrenze ¹ Das Dienstverhältnis der Beamten, Beamtinnen und Angestellten endet, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 60 – 65 Jahren erreicht wird. ² Der Gemeinderat legt das Schlussalter fest. ³ Der Gemeinderat kann im Einzelfall mit dem Einverständnis der betroffenen Person das Schlussalter um maximal ... Jahre verlängern
	§ 64 Auflösung aus wichtigen Gründen ¹ Das Dienstverhältnis kann jederzeit von Beamten, Beamtinnen oder Angestellten sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden. ² Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint. ³ Löst die Gemeinde das Dienstverhältnis von Angestellten ohne wichtigen Grund mit sofortiger Wirkung auf, richten sich die Rechtsfolgen nach § 71. ⁴ Will die Gemeinde das Dienstverhältnis von Beamten oder Beamtinnen auflösen, richtet sich das Verfahren sinngemäss nach demjenigen für eine disziplinarische Entlassung		§ 67 Auflösung aus wichtigen Gründen ¹ Das Dienstverhältnis kann jederzeit von Beamten, Beamtinnen oder Angestellten sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden. ² Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint. ³ Löst die Gemeinde das Dienstverhältnis von Angestellten ohne wichtigen Grund mit sofortiger Wirkung auf, richten sich die Rechtsfolgen nach Art. 337c Obligationenrecht. ⁴ Will die Gemeinde das Dienstverhältnis von Beamten oder Beamtinnen auflösen, richtet sich das Verfahren sinngemäss nach demjenigen für eine disziplinarische Entlassung
	§ 65 Wegfall der Wählbarkeit ¹ Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst.		§ 71 Wegfall der Wählbarkeit ¹ Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst.
	§ 66 Ablauf einer befristeten Anstellung Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Ablauf einer befristeten Anstellung.		
	§ 67 Invalidität ¹ Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Anspruch auf eine volle Invalidenrente. ² Bei Zusprechung einer Invalidenrente aufgrund einer Teilinvalidität kann ein neues Arbeitsverhältnis begründet werden.		
	§ 68 Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen beendet werden. Ab dem 2. Dienstjahr kann eine Abfindung von maximal 3 Monaten vereinbart werden.		
	§ 69 Erlöschen des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Erlöschen des Anspruchs auf Lohnfortzahlung gemäss § 55.		

	<p>§ 70 Tod des oder der Mitarbeitenden Das Arbeitsverhältnis endet mit dem Tod des oder der Mitarbeitenden.</p>		
	<p>§ 71 Folgen einer unrechtmässigen Kündigung Wird die Unrechtmässigkeit der Kündigung festgestellt, so wird der betroffenen Person eine Entschädigung von maximal 6 Monatslöhnen entrichtet. Das Arbeitsverhältnis endet auch in diesem Fall gemäss der Kündigung. Die Anstellungsinstanz kann anstelle einer Entschädigung eine der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechende Ersatzstelle anbieten.</p>		
	<p>§ 72 Arbeitszeugnis ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten auf Verlangen ein Zwischenzeugnis. ² Sie haben innerhalb Anspruch auf ein Austrittzeugnis, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistung und ihr Verhalten ausspricht. ³ Auf Wunsch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>		<p>§72 Arbeitszeugnis ¹Arbeitnehmende erhalten ein vom direkten Vorgesetzten unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird. ²Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten. ³Auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken</p>
Rechtsschutz			
5. Rechtsmittel			
<p>¹ Beschlüsse des Gemeinderates über die administrative und disziplinarische Entlassung sowie über Disziplinar-massnahmen von Beamten und Beamtinnen, die nicht von der Gemeindeversammlung oder der Urne gefasst werden, können innert 10 Tagen beim Departement des Innern mit Beschwerde angefochten werden. ² Wird Angestellten vom Gemeinderat gekündigt, kann der Beschluss innert 10 Tagen beim Regierungsrat angefochten werden.</p>			
	<p>§ 73 Beschwerderecht ¹ Das Beschwerderecht richtet sich nach den §§ 197 - 205 Gemeindegesetz⁷. ² Der Rechtsschutz privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richtet sich nach dem Zivilrecht.</p>		<p>§75 Beschwerdemöglichkeiten ¹Der Rechtsschutz richtet sich nach den §§ 197 ff. Gemeindegesetz. ²Gegen sämtliche personalrechtlichen Verfügungen kann direkt beim Departement Beschwerde erhoben werden.</p> <p>Variante: ²Gegen folgende personalrechtlichen Verfügungen kann direkt beim Departement Beschwerde erhoben werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Nichtwiederwahlen, die nicht an der Urne gefasst wurden; b) Kündigungen von Anstellungsverhältnissen; c) Entlassungen aus wichtigen Gründen. d)

⁷ BGS 131.1.

6. Schlussbestimmungen			a) Rechtsschutz
<p>§ 53 Vollzug Der Gemeinderat vollzieht die DGO. Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren.</p>	<p>§ 74 Vollzug ¹ Der Gemeinderat vollzieht die DGO. ² Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren.</p>		<p>§76 Vollzug ¹Der Gemeinderat vollzieht die DGO. ²Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren.</p>
<p>§ 75 Subsidiäres Recht Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons und des Bundes, in zweiter Linie das Obligationenrecht</p>	<p>§ 75 Subsidiäres Recht ¹ Soweit die DGO nichts anderes bestimmt, gilt als subsidiäres Recht in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons, in zweiter Linie das Obligationenrecht.</p>		<p>§ 77 Subsidiäres Recht ¹Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons, in zweiter Linie das Obligationenrecht.</p>
<p>§ 55 Aufhebung des bisherigen Rechts Mit Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung werden alle bisherigen, diesem Reglement widersprechende Bestimmungen aufgehoben.</p>	<p>§ 76 Aufhebung bisherigen Rechts Mit Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die DGO vom 01.01.2016 mit all ihren Änderungen und alle dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben.</p>		<p>§78 Aufhebung bisherigen Rechts ¹Mit Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die DGO vom ... mit all ihren Änderungen und alle dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben.</p>
<p>§ 56 Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt Diese Dienst- und Gehaltsordnung tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, per 1. Januar 2016 in Kraft.</p>	<p>§ 77 Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt Diese Dienst- und Gehaltsordnung mit den Anhängen 1 und 2 tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf den 1. Januar 2025 in Kraft. Von der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Hochwald beschlossen am xxx in Kraft.</p>		<p>§ 79 Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt ¹Diese DGO tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, unter Vorbehalt von Abs. 2, auf ... in Kraft. ²Die §§ ... treten erst auf ... in Kraft</p>