Stand: Oktober 2024

**Muster Dienst- und Gehaltsordnung (DGO)**

Die Muster-DGO richtet sich gleichermassen an **Einwohner-, Bürger- und Kirchgemeinden.**

Wie bei der Mustergemeindeordnung kann keine abschliessende Regelung erstellt werden; zu gross ist der Gestaltungsfreiraum.

Die DGO ist eher ausführlich gehalten und für kleinere Gemeinden zu umfangreich. Bedienen Sie sich à la carte.

Grundsätze

**1.** Der Beschluss über eine DGO gehört zu den unübertragbaren Befugnissen der Gemeindeversammlung. Alle wesentlichen Elemente eines Dienstverhältnisses sind daher in der DGO zu regeln.

**2.** Delegationen an den Gemeinderat sind zulässig, aber bitte nicht blanko. Die Delegationsnorm ist in ihrem Inhalt und Umfang zu umschreiben, ein Rahmen ist vorzugeben («Der Gemeinderat bestimmt die wöchentliche Arbeitszeit im Rahmen von 38 - 42 Stunden»).

**3.** Das Dienstverhältnis aller Beamten, Beamtinnen und Angestellten ist grundsätzlich **öffentlich-rechtlich**.

**4.** Nur in besonderen Fällen (Aushilfen [minimale Teilzeitstellen], befristete Stellen, Lehrverhältnisse) darf das Arbeitsverhältnis privatrechtlich ausgestaltet werden. In einem solchen Fall ist zwingend ein schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschliessen.

**5.** Beachten Sie insbesondere, dass klar zwischen Beamtungen und Anstellungen zu unterscheiden ist. Beamte und Beamtinnen werden nach wie vor auf Amtsdauer gewählt. Angestellte werden auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt; für sie gilt ein **gegenseitiges Kündigungsrecht**.

**6.** Das Personalrecht für das Staatspersonal darf nicht als «Automatismus» für das Gemeindepersonal übernommen werden.

Allerdings ist nichts dagegen einzuwenden, wenn auf staatliche Regelungen, mit genauer Angabe des Erlasses und des Datums, verwiesen wird. Achtung: Der GAV wird laufend überarbeitet, ein Verweis könnte Folgen haben, welche die Gemeinde nicht beabsichtigte.

**7.** Es wird empfohlen, die DGO sprachlich geschlechtsneutral zu formulieren oder aber Funktionsbezeichnungen in der männlichen und weiblichen Form zu verwenden.

*Hinweise und Erläuterungen finden sich im nachfolgenden Musterreglement in kursiver Schrift.*

**Muster-Dienst- und Gehaltsordnung**

Die Gemeindeversammlung

- gestützt auf die §§ 56 Abs. 1 lit. a und 121 Gemeindegesetz vom 16. Februar

1992[[1]](#footnote-1) -

beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

§ 1 Ziel

1 Gemeindeversammlung und Gemeinderat sorgen dafür, dass

a) die notwendigen Räumlichkeiten, Einrichtungen und Stellen (*Infrastruktur*) 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 Dienststellen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind.

2 Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz *(bei Stellen jährlich wiederkehrende)* vom jeweiligen Organ zu beschliessen.

§ 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.

§ 3 Stellenplan

1Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.

*Hinweis: Der Stellenplan muss zwingend von der Gemeindeversammlung beschlossen werden, da sie für die Festlegung der Organisation der Gemeinde sowie für die Zurverfügungstellung der Mittel für die Stellen zuständig ist.*

§ 4 Dienstverhältnis

1Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich.

2Beamte und Beamtinnen werden auf Amtsdauer gewählt, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt.

3Aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30 %) und befristete Arbeits- sowie Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet.

§ 5 Gemeindepersonal

1Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten, Beamtinnen und Angestellten.

2Beamte oder Beamtinnen sind:

a) Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin;

b) Der Friedensrichter oder die Friedensrichterin;

c) Der Inventurbeamte oder die Inventurbeamtin; *(sofern diese Aufgabe nicht vom Gemeindepräsidium selbst wahrgenommen wird)*

*d) …*

*(Aufzählung)*

3Angestellte sind alle übrigen von der Gemeinde angestellten Personen. Davon werden insbesondere Personen mit Teilzeitpensen unter 30 % (*beispielsweise Reinigungshilfen oder Organisten*) privatrechtlich angestellt.

§ 6 Unterstellung

1Das Gemeindepersonal untersteht entsprechend der Gliederung der Verwaltungsabteilungen direkt den jeweiligen Vorgesetzten.

2Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin ist dem Gemeindepersonal mittelbar vorgesetzt.

§ 7 Gleiche Rechte für Mann und Frau

1Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau *(insbesondere für Begründung und Auflösung des Dienstverhältnisses, Besoldung und Beförderung)*.

2Der Gemeinderat sorgt in geeigneter Weise dafür, dass die Geschlechter gleichgestellt sind und fördert das untervertretene Geschlecht.

**2. Begründung des Dienstverhältnisses**

§ 8 Ausschreibung

1Jede neugeschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, sofern sie nicht verwaltungsintern besetzt werden kann.

2Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.

3Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Wahl- oder Anstellungsbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.

4Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle mit Berufung besetzt werden.

5Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.

§ 9 Voraussetzung der Wahl oder Anstellung

1Wählbar sind:

a) schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Wählbarkeitsvoraus-setzungen 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.

2 Anstellbar sind:

1. schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Anstellungserfordernisse erfüllen;
2. unter gleichen Voraussetzungen auch ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsbewilligung;
3. andere ausländische Staatsangehörige, sofern sie aufgrund internationaler Vereinbarungen zugelassen sind.

§ 10 Wählbarkeitsvoraussetzungen und Anstellungserfordernisse

1Für folgende Beamtungen gelten als Wählbarkeitsvoraussetzungen:

a) …

...

b) …

...

c) …

...

*(Aufzählung)*

2 Für folgende Anstellungen gelten als Anstellungserfordernisse:

a) …

...

b) …

...

c) …

...

*(Aufzählung)*

3Der Gemeinderat kann im Rahmen dieser Wählbarkeitsvoraussetzungen und Anstellungserfordernisse

a) in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. aufstellen;

b) in Funktionsbeschreibungen *(Pflichtenheften)* das Aufgabengebiet näher umschreiben.

§ 11 Wahl- oder Anstellungsbehörde

1Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Dienstverhältnis gewählt oder angestellt zu werden; die Wahl- oder Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung.

2Der Urnenwahl unterliegen:

a) …

b) …

c) …

3Der Gemeinderat wählt oder stellt an:

a) …

b) …

c) …

4Die Gemeinderatskommission wählt oder stellt an:

a) …

b) …

c) …

5 Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin wählt oder stellt an:

a) …

b) …

c) …

6 Der Gemeinderat *(Variante: die Gemeinderatskommission, der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin)* besetzt die privatrechtlichen Stellen.

§ 12 Provisorische Wahl und Probezeit

1Mit Ausnahme der Behördemitglieder und der vom Volk gewählten Beamten und Beamtinnen wird ein Beamter oder eine Beamtin vorerst für 12 Monate provisorisch gewählt.

2Das provisorische Dienstverhältnis kann von der Wahlbehörde ausnahmsweise ein weiteres Jahr verlängert werden.

3Für 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.

§ 13 Definitive Wahl

1Nach Ablauf der provisorischen Wahl oder Probezeit gelten die Personen als definitiv gewählt oder angestellt, falls die Gemeinde das Dienstverhältnis nicht auflöst.

§ 14 Wiederwahl von Beamten und Beamtinnen

1Beamte und Beamtinnen mit besonderen Wählbarkeitsvoraussetzungen unterstehen für die neue Amtsperiode der Wiederwahl, bevor die bisherige Amtsperiode abläuft.

2Die Wiederwahl kann auch provisorisch oder auf beschränkte Zeit erfolgen, wenn Leistung, Eignung oder Verhalten zu begründeten Bedenken Anlass geben.

§ 15 Ausschlussverhältnisse

1Verwandte in auf- und absteigender Linie, Geschwister und Eheleute sowie durch eingetragene Partnerschaft verbundene Personen dürfen nicht in einem direkten Unter- oder Überordnungsverhältnis oder im gleichen Dienstzweig beschäftigt werden.

2Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.

**3. Inhalt des Dienstverhältnisses**

**3.1. Pflichten**

§ 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.

§ 17 Amtsgelöbnis

1 Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes[[2]](#footnote-2) (§ 116).

§ 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.

§ 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[[3]](#footnote-3).

§ 20 Arbeitszeit

1Die wöchentliche Arbeitszeit wird im Rahmen von 38 bis 42 Stunden vom Gemeinderat festgelegt.

§ 21 Überstunden und Überzeit

1Bei 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.

§ 22 Absenzen, Arztzeugnis

1Wer aus irgendeinem Grund seine Arbeit nicht aufnehmen kann, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden.

2Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, ist ein ärztliches Zeugnis abzugeben.

§ 23 Niederlassung

1Der Gemeinderat bestimmt jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche aus betrieblichen oder anderen Gründen ihre Niederlassung in der Gemeinde haben müssen. Er beachtet die Rechtsgleichheit.

§ 24 Dienstwohnung

1Beamte, Beamtinnen und Angestellte können bei der Wahl oder nach einer Neuorganisation verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen.

§ 25 Kaution

1Kautions- beziehungsweise Vertrauensschadensversicherungen schliesst die Gemeinde ab.

§ 26 Amtsgeheimnis

1Die 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.

2Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.

3Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Mitglieder nebenamtlicher Fachgremien.

§ 27 Aussage vor Gericht

1Die 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.

2Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.

3Das gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Edition von Verwaltungsakten.

4Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.

§ 28 Verbot der Annahme von Geschenken

1Es 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.

§ 29 Abtretungspflicht

1Behördenmitglieder 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.

2Bei 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.

3An der Gemeindeversammlung besteht keine Abtretungspflicht.

§ 30 Unvereinbarkeit

1Die 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 Unternehmungen, ausgenommensind Unternehmungen, an denen die Gemeinde beteiligt ist.

2Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.

§ 31 Nebenbeschäftigung

1Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist rechtzeitig vor deren Annahme auf dem Dienstweg der Wahl- oder Anstellungsbehörde oder der von ihr bezeichneten Behörde zu melden.

2Folgende Nebenbeschäftigungen müssen nicht gemeldet werden:

a) Freizeitbeschäftigungen;

b) Tätigkeiten in Vereinen oder politischen Parteien;

c) Mitarbeit in eidgenössischen, interkantonalen, interkommunalen oder kommunalen Gremien, soweit sie in den dienstlichen Aufgabenbereich fällt.

3Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung kann vom Gemeinderat *(Variante: von der Gemeinderatskommission)* untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn

a) betriebliche Interessen entgegenstehen;

b) die Leistungsfähigkeit des Angehörigen des Gemeindepersonals beeinträchtigt wird;

c) voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen könnten.

§ 32 Öffentliche Ämter

1Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung des Gemeinderates *(Variante: der Gemeinderatskommission)* einzuholen.

2Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.

**3.2. Rechte**

**3.2.1. Allgemeines**

§ 33 Mitsprache und Mitwirkung

1Den Verbänden des Gemeindepersonals ist Gelegenheit zu bieten, sich zu Organisations- und Personalfragen grundsätzlicher Art zu äussern und Vorschläge einzubringen.

§ 34 Rechtsbeistand

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.

§ 35 Aus-, Fort- und Weiterbildung

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.

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.

§ 36 Mitarbeiterbeurteilung

1Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin wird jährlich von ihrem oder ihrer Vorgesetzten beurteilt.

**3.2.2. Besoldung**

**3.2.2.1. Zusammensetzung**

§ 37 Besoldungszusammensetzung

1Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen:

a) Grundbesoldung *(einschliesslich Jahresanstiege)*;

b) 13. Monatslohn;

c) Sozialzulagen;

d) Teuerungszulage;

e) allfällig weitere Zulagen.

**3.2.2.2. Grundbesoldung, Anfangsbesoldung und Lohnanstieg**

§ 38 Jahres-Grundbesoldung und Einstufung

1Mit Ausnahme der Lehrkräfte richten sich die Mindest- und Höchstansätze der Jahres-Grundbesoldungen und die Einstufungen nach Anhang 1.

*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):*

 *min. max.*

*Besoldungsklasse 1 … …*

*Besoldungsklasse 2 … …*

*Besoldungsklasse 3 … …*

*… … …*

*Besoldungsklasse 15 … …*

2*Das Gemeindepersonal wird wie folgt eingestuft:*

 *Besoldungsklasse*

*Gemeindepräsident/in ...*

*Gemeindeschreiber/in …*

*Finanzverwalter/in …*

*Kanzleichef/in …*

*kaufmännische/r Angestellte/r 1 …*

*kaufmännische/r Angestellte/r 2 …*

*Schulhausabwart …*

*Wegmacher …*

*Pfarrer …*

*Förster …*

§ 39 Anfangsbesoldung

1Der Gemeinderat legt die Anfangsbesoldung fest. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert.

§ 40 Lohnanstieg

1Das Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 10 jährlichen gleichmässigen Jahresstufen erreicht.

*Variante 1 (Automat mit aufgeschobenem Besoldungsmaximum):*

1Das erste Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 10 jährlichen gleichmässigen Jahresstufen erreicht.

2Sind Leistung, Eignung und Verhalten gut, kann nach 15 Dienstjahren das zweite und nach weiteren 5 Dienstjahren das dritte Besoldungsmaximum erreicht werden.

*Variante 2 (Ergänzung mit Leistungskomponente):*

1Der jährliche Besoldungsanstieg wird nur gewährt, wenn Leistung, Eignung und Verhalten gut sind.

2Sind Leistung, Eignung und Verhalten ausgezeichnet, kann ein doppelter Jahresanstieg gewährt werden.

*Variante 3 (Jährlicher Leistungslohn):*

1Sind 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.

2Als Leistungslohnsumme stehen 2.5 % der Gesamtlohnsumme zur Verfügung.

**3.2.2.3. 13. Monatslohn**

§ 41 Anspruch

1Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn.

2Er wird jeweils zur Hälfte auf Ende Juni und Ende Dezember ausgerichtet.

**3.2.2.4. Sozialzulagen**

§ 42 Familienzulagen

1Die Familienzulagen werden nach dem Sozialgesetz vom 31. Januar 2007[[4]](#footnote-4) ausgerichtet.

**3.2.2.5. Teuerungszulagen**

§ 43 Festlegung

1Der Gemeinderat legt jährlich die Teuerungszulage mit dem Budget fest und die Gemeindeversammlung beschliesst diese im Rahmen des Budgets.

*Variante (gebremste Teuerung):*

1Ist 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.

**3.2.2.6. Weitere Zulagen**

§ 44 Treueprämien

1Die 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.

2Die Treueprämie kann ganz oder teilweise als Ferien bezogen werden.

3Für die Lehrkräfte gilt das Volksschulgesetz[[5]](#footnote-5).

§ 45 Funktionszulagen

1Erfüllt 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.

§ 46 Pikettdienst

1Regelmässiger Pikettdienst wird vom Gemeinderat mit Freizeit oder einer besonderen Zulage im Rahmen seiner Finanzkompetenz entschädigt.

§ 47 Überzeitentschädigung

1Gelegentliche oder geringfügige Überstunden (Überschreitung der ordentlichen Arbeitszeit) werden nicht ausgeglichen oder entschädigt.

2Es wird nur eine Überzeitentschädigung gewährt, wenn die Überzeit vom Vorgesetzten oder der Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet wurde.

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

a) 25 % bei Sonntagsarbeit oder Nachtarbeit nach 18.30 und vor 06.30 Uhr;

b) 50 % bei kombinierter Sonntags- und Nachtarbeit;

4Überzeit ist grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren und wird nur ausnahmsweise bar entschädigt.

**3.2.3. Beförderung**

§ 48 Definition

1Als Beförderung gilt die Wahl oder Anstellung in eine höher bewertete Funktion.

2Die Beförderung nimmt die Wahl- oder Anstellungsbehörde vor und tritt jeweils auf den folgenden 1. Januar in Kraft.

3Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet.

**3.2.4. Honorare und Entschädigungen**

§ 49 Nebenamtliche Funktion

1 Honorare und Entschädigungen für nebenamtliche Funktionen *(Pauschalen, Sitzungsgelder)* richten sich nach der Regelung in Anhang 2.

**3.2.5. Spesen**

§ 50 Entschädigungen für Auslagen

1Die Entschädigungen für Auslagen werden nach der Regelung in Anhang 3 ausgerichtet.

**3.2.6. Feier- und Freitage, Ferien sowie Urlaub**

§ 51 Feier- und Freitage

1 Als besoldete Feiertage gelten:

1. Neujahr (1. Januar);
2. Karfreitag;
3. Tag der Arbeit Nachmittag (1. Mai);
4. Auffahrt;
5. Fronleichnam (*ausgenommen im Bucheggberg*);
6. Nationalfeiertag (1. August);
7. Mariä Himmelfahrt (15. August, *ausgenommen im Bucheggberg*);
8. Allerheiligen (1. November, *ausgenommen im Bucheggberg*);
9. Weihnachten (25. Dezember).

2Als besoldete Freitage gelten:

1. Berchtoldstag (2. Januar);
2. Ostermontag;
3. Pfingstmontag;
4. Stephanstag (26. Dezember);
5. Silvester (31. Dezember) Nachmittag.

3 Fällt ein Feier- oder Freitag auf einen Samstag oder Sonntag, so kann er nicht kompensiert werden.

§ 52 Ferien

1Beamte, Beamtinnen und Angestellte, die nicht bloss eine Pauschalentschädigung oder Sitzungsgeld beziehen, haben Anspruch auf Ferien.

2Die Dauer der Ferien richtet sich nach § 100 des Gesamtarbeitsvertrages für das Staatspersonal des Kantons Solothurn[[6]](#footnote-6).

*Variante:*

*2Arbeitnehmende haben Anspruch auf Ferien:*

1. *bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden: 25 Tage;*
2. *bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 49. Altersjahr vollenden: 23 Tage;*
3. *bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 59. Altersjahr vollenden: 25 Tage;*
4. *ab dem Kalenderjahr, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden: 30 Tage.*

3Der Schulhausabwart hat seine Ferien während den Schulferien zu beziehen.

§ 53 Urlaub

1Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmenden in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren:

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

2Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann der Gemeinderat *(...)* maximal 3 weitere besoldete Urlaubstage pro Fall bewilligen.

**3.2.7. Sozialleistungen**

§ 54 AHV/IV/ALV

1Die Arbeitnehmenden sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert.

§ 55 Pensionskasse (Berufliche Vorsorge)

1Die Gemeinde versichert die Arbeitnehmenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

2Die Arbeitnehmenden sind bei der staatlichen Pensionskasse versichert.

3Die Prämien sind entsprechend der Regelung für das Staatspersonal aufzuteilen.

*Variante:*

*2Sie schliesst zu diesem Zweck mit einem privaten Versicherer einen Vertrag über die berufliche Vorsorge ab.*

*3Die Prämien sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.*

§ 56 Krankheit und Unfall

1Jeder Arbeitnehmer hat eine Krankenversicherung abzuschliessen.

2Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert.

3Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde.

4Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.

§ 57 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft

1Bei Krankheit oder Unfall haben die definitiv gewählten oder angestellten Arbeitnehmenden in den ersten zwölf Monaten Anspruch auf die volle Besoldung.

2Im provisorischen Dienstverhältnis und während der Probezeit geht der Anspruch während der ersten sechs Monate auf die volle Besoldung.

3Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.

4Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.

5Bei 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.

§ 58 Mutterschaftsurlaub

1Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub, von dem mind. 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind.

2Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich der Mutterschaftsurlaub um die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.

3Im Falle des Todes des andern Elternteils während der sechs Monate nach der Geburt des Kindes hat die Mitarbeiterin Anspruch auf zwei Wochen zusätzlichen Urlaub; sie kann diesen Urlaub innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod wochen- oder tageweise beziehen.

4Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.

5Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.

*Hinweis: Ein Anspruch auf EO-Mutterschaftsentschädigung, welche dem Arbeitgeber zukommt, wenn er trotz Taggeldberechtigung Lohn zahlt (vgl. Art. 19 Abs. 2 ATSG), besteht bei gegebenen Voraussetzungen für 14 Wochen (vgl. die Art. 16b – 16h EOG). Der Arbeitgeber ist zur Geltendmachung des Anspruches befugt, soweit er der leistungsberechtigten Person während der Dauer des Anspruchs einen Lohn ausrichtet und die leistungsberechtigte Person es unterlässt, ihren Anspruch geltend zu machen (Art. 17 Abs. 1 lit. b EOG).*

§ 59 Urlaub des andern Elternteils

1 Anspruch auf den Urlaub des andern Elternteils von zwei Wochen hat:

a) der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt des Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate wird;

b) die Mitarbeiterin, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der rechtliche andere Elternteil ist.

2 Der Urlaub muss innert der sechs Monate nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Diese Frist steht während des Urlaubs nach § 60 still.

3 Der Urlaub kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

*Hinweis: Ein Anspruch auf EO-Entschädigung des andern Elternteils, welche dem Arbeitgeber zukommt, wenn er trotz Taggeldberechtigung Lohn zahlt (vgl. Art. 19 Abs. 2 ATSG), besteht bei gegebenen Voraussetzungen für 14 Tage (vgl. die Art. 16i – 16m EOG). Der Arbeitgeber ist zur Geltendmachung des Anspruches befugt, soweit er der leistungsberechtigten Person während der Dauer des Anspruchs einen Lohn ausrichtet und die leistungsberechtigte Person es unterlässt, ihren Anspruch geltend zu machen (Art. 17 Abs. 1 lit. b EOG).*

§ 60 Im Falle des Todes der Mutter

1 Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 14 Wochen danach, so hat der andere Elternteil Anspruch auf einen Urlaub von 14 Wochen; dieser Urlaub muss ab dem Tag nach dem Tod an aufeinanderfolgenden Tagen bezogen werden.

2 Der andere Elternteil hat Anspruch auf den Urlaub, wenn das Kindesverhältnis am Todestag begründet ist oder während der 14 Wochen danach begründet wird.

3 Bei Hospitalisierung des Neugeborenen nach § 58 Absatz 2 verlängert sich der Urlaub nach Absatz 1 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.

§ 61 Urlaub für 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.

*Hinweis: Ein Anspruch auf EO-Kinderbetreuungsentschädigung, welche dem Arbeitgeber zukommt, wenn er trotz Taggeldberechtigung Lohn zahlt (vgl. Art. 19 Abs. 2 ATSG), besteht bei gegebenen Voraussetzungen für 14 Wochen (vgl. die Art. 16n – 16s EOG). Der Arbeitgeber ist zur Geltendmachung des Anspruches befugt, soweit er der leistungsberechtigten Person während der Dauer des Anspruchs einen Lohn ausrichtet und die leistungsberechtigte Person es unterlässt, ihren Anspruch geltend zu machen (Art. 17 Abs. 1 lit. b EOG).*

§ 62 Adoptionsurlaub

1 Nimmt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ein Kind zur Adoption auf, so hat sie oder er bei Erfüllen der Voraussetzungen gemäss Artikel 16*t* EOG Anspruch auf einen Adoptionsurlaub von zwei Wochen.

2 Der Adoptionsurlaub muss innerhalb des ersten Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden.

3 Er kann von einem Elternteil bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist ausgeschlossen.

4 Er kann wochen- oder tageweise bezogen werden.

*Hinweis: Ein Anspruch auf EO-Adoptionsentschädigung, welche dem Arbeitgeber zukommt, wenn er trotz Taggeldberechtigung Lohn zahlt (vgl. Art. 19 Abs. 2 ATSG), besteht bei gegebenen Voraussetzungen für 14 Tage (vgl. Art. 16t – 16x EOG). Der Arbeitgeber ist zur Geltendmachung des Anspruches befugt, soweit er der leistungsberechtigten Person während der Dauer des Anspruchs einen Lohn ausrichtet und die leistungsberechtigte Person es unterlässt, ihren Anspruch geltend zu machen (Art. 17 Abs. 1 lit. b EOG).*

§ 63 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst

1Der Lohnanspruch bei Militär- und Zivilschutzdienst richtet sich nach § 186 ff. des Gesamtarbeitsvertrages des Kantons Solothurn vom 25. Oktober 2004[[7]](#footnote-7).

*Variante (Detaillierte Angaben):*

1 Bei Arbeitsverhinderung wegen obligatorischen schweizerischen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienstes bestehen folgende Ansprüche:

1. 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 %;
2. 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 %;
3. während der übrigen obligatorischen Dienste (insbesondere Rekrutierung und WK) 100 % des Lohnes;

2 Bei freiwilligem und disziplinarisch zu leistendem Dienst wird ein Lohn ausgerichtet, sofern eine EO-Entschädigung ausgerichtet wird.

3 Soweit die EO-Entschädigung den Anspruch nach Absatz 1 (einschliesslich 13. Monatslohn) übersteigt, fällt sie dem Arbeitnehmenden zu.

4Die Leistungen aus der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu. Der Lohn wird nur ausgerichtet, wenn die EO-Meldekarte vorgelegt wird.

5Im Militärdienst erkrankte oder verunfallte Arbeitnehmende haben Anspruch auf die Leistungen gemäss § 57 der DGO, abzüglich der Auszahlungen der Militärversicherung, welche an den Arbeitgeber fallen.

6Die vorstehenden Absätze gelten auch für die weiblichen Arbeitnehmenden, die militärdienstpflichtig (inkl. Rotkreuzdienst) sind.

§ 64 Besoldungsnachgenuss

1Beim 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.

2In Härtefällen kann ein Besoldungsnachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewährt werden.

**4. Auflösung des Dienstverhältnisses**

§ 65 Grundsatz

1Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn

a) die Wahlbehörde das provisorische Beamtenverhältnis kündigt, der Beamte oder die Beamtin demissioniert oder nicht wiedergewählt wird;

b) der oder die Angestellte oder die Anstellungsbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt;

c) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen;

d) die Stelle aufgehoben wird;

e) die Altersgrenze erreicht wird;

f) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen.

§ 66 Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer

1Wer im provisorischen Beamtenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen einmonatigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.

2Definitiv gewählte Beamte und Beamtinnen können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist demissionieren. Die Demission ist annahmebedürftig.

3Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.

4Definitiv Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen.

§ 67 Nichtwiederwahl

1Ein Beamter oder eine Beamtin kann wegen mangelnder Eignung oder Leistungsfähigkeit oder weil das Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt, nicht wiedergewählt werden.

2Dazu 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.

3Beamte und Beamtinnen, die an der Urne gewählt werden, können ohne Angabe von Gründen nicht wiedergewählt werden.

*Hinweis: Diese Regelung ist nur aufzunehmen, falls ein Anspruch auf Wiederwahl (vgl. § 14) besteht.*

§ 68 Kündigung durch Arbeitgeber

1Die Wahl- oder Anstellungsbehörde kann das provisorische Beamtenverhältnis sowie das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 66.

2Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren.

3Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.

4Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in der vorliegenden DGO geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.

§ 69 Disziplinarische Entlassung

1Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz[[8]](#footnote-8).

2Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat *(Variante: die Gemeinderatskommission)*.

§ 70 Auflösung aus wichtigen Gründen

1Das Dienstverhältnis kann jederzeit von Beamten, Beamtinnen oder Angestellten sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.

2Ein 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.

4Will die Gemeinde das Dienstverhältnis von Beamten oder Beamtinnen auflösen, richtet sich das Verfahren sinngemäss nach demjenigen für eine disziplinarische Entlassung.

§ 71 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle

1Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.

2Die 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.

3Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Dienstverhältnis dahin.

§ 72 Erreichen der Altersgrenze

1Das Dienstverhältnis der Beamten, Beamtinnen und Angestellten endigt, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 60 – 65 Jahren erreicht wird.

2Der Gemeinderat legt das Schlussalter fest.

*Hinweis: Das Schlussalter für Mann und Frau muss zwingend das gleiche sein. Ein unterschiedliches Schlussalter für Frauen und Männer vorzusehen, würde einen Verstoss gegen das Gleichheitsgebot von Art. 8 Bundesverfassung darstellen. Ein Verweis auf das (derzeit für Mann und Frau unterschiedliche) AHV-Schlussalter ist daher nicht zulässig. Eine detaillierte Begründung hierzu findet sich im Grundsätzlichen Entscheid des Regierungsrates GER 2012 Nr. 3 (RRB Nr. 2012/815 vom 24. April 2012).*

3Der Gemeinderat kann im Einzelfall mit dem Einverständnis der betroffenen Person das Schlussalter um maximal … Jahre verlängern.

§ 73 Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt

1Beamte, Beamtinnen und Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten.

§ 74 Wegfall der Wählbarkeit

1Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst.

§ 75 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.

**5. Organisatorische Bestimmungen**

§ 76 Personalamt

*(Allenfalls Bestimmungen über Aufgaben eines Personalamtes oder Personalchefs oder -chefin)*

§ 77 Personalkommission

*(Allenfalls Mitwirkungsform der Arbeitnehmenden regeln)*

**6. Rechtsschutz**

§ 78 Beschwerdemöglichkeiten

1Der Rechtsschutz richtet sich nach den §§ 197 ff. Gemeindegesetz[[9]](#footnote-9).

*Sofern gemäss den vorangehenden Bestimmungen nicht nur der Gemeinderat sondern auch bestimmte Angestellte, Beamte oder Kommissionen personalrechtliche Verfügungen (z.B. Kündigungen oder Entlassungen aus wichtigen Gründen) erlassen können und diesfalls im Sinne von § 197 Abs. 3 Gemeindegesetz (teilweise) auf ein gemeindeinternes Beschwerdeverfahren verzichtet werden will (direkte Beschwerde an das Departement anstatt zuvor an den Gemeinderat bzw. eine allfällige Kommission, welche als letzte kommunale Beschwerdeinstanz eingesetzt wurde), ist eine der nachfolgenden Formulierungen hinzuzufügen:*

2 Gegen sämtliche personalrechtlichen Verfügungen kann direkt beim Departement Beschwerde erhoben werden.

*Variante:*

2 Gegen folgende personalrechtlichen Verfügungen kann direkt beim Departement Beschwerde erhoben werden:

1. Nichtwiederwahlen, die nicht an der Urne gefasst wurden;
2. Kündigungen von Anstellungsverhältnissen;
3. Entlassungen aus wichtigen Gründen.

**7. Schlussbestimmungen**

§ 79 Vollzug

1Der Gemeinderat vollzieht die DGO.

2Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren.

§ 80 Subsidiäres Recht

1Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons, in zweiter Linie das Obligationenrecht.

§ 81 Aufhebung bisherigen Rechts

1Mit Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die DGO vom ... mit all ihren Änderungen und alle dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben.

§ 82 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.

Von der Gemeindeversammlung der Gemeinde Musterwil beschlossen am ...

Vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt mit Verfügung vom ...

Gemeindepräsident/in Gemeindeschreiber/in

**Anhang 1:** **Besoldungsklassen und Einstufungen**

**Anhang 2: Honorare, Entschädigungen und Sitzungsgelder für nebenamtliche Funktionen**

**Anhang 3: Spesen**

1. GG; BGS 131.1 [↑](#footnote-ref-1)
2. GG; BGS 131.1 [↑](#footnote-ref-2)
3. VG; BGS 124.21 [↑](#footnote-ref-3)
4. SG; BGS 831.1 [↑](#footnote-ref-4)
5. VSG; BGS 413.111 [↑](#footnote-ref-5)
6. GAV; BGS 126.3 [↑](#footnote-ref-6)
7. GAV; BGS 126.3 [↑](#footnote-ref-7)
8. VG; BGS 124.21 [↑](#footnote-ref-8)
9. GG; BGS 131.1 [↑](#footnote-ref-9)