



**Dienst- und Gehaltsordnung  
Bürgergemeinde Wangen bei Olten**



## Inhaltsverzeichnis

- 1 Allgemeine Bestimmungen
  - 1.1 Ziel
  - 1.2 Zweck und Geltungsbereich
  - 1.3 Stellenplan
  - 1.4 Dienstverhältnis
  - 1.5 Bürgergemeindepersonal
  - 1.6 Unterstellung
  - 1.7 Gleiche Rechte für Mann und Frau
- 2 Begründung des Dienstverhältnisses
  - 2.1 Ausschreibung
  - 2.2 Wählbarkeit
  - 2.3 Wahlerfordernisse
  - 2.4 Wahl- oder Anstellungsbehörde
  - 2.5 Provisorische Wahl und Probezeit
  - 2.6 Definitive Wahl
  - 2.7 Ausschlussverhältnisse
- 3 Inhalt des Dienstverhältnisses
  - 3.1 Pflichten
    - 3.1.1 Aufgaben und Grundsätze
    - 3.1.2 Amtsgelöbnis
    - 3.1.3 Amtspflichten
    - 3.1.4 Verantwortlichkeit
    - 3.1.5 Arbeitszeit
    - 3.1.6 Überstunden und Überzeit
    - 3.1.7 Absenzen, Arztzeugnis
    - 3.1.8 Wohnsitz
    - 3.1.9 Kaution
    - 3.1.10 Amtsgeheimnis
    - 3.1.11 Aussage vor Gericht
    - 3.1.12 Verbot der Annahme von Geschenken
    - 3.1.13 Abtretungspflicht
    - 3.1.14 Unvereinbarkeit
    - 3.1.15 Nebenbeschäftigung
    - 3.1.16 Öffentliche Ämter
  - 3.2 Rechte
    - 3.2.1 Rechtsschutz
    - 3.2.2 Aus-, Fort- und Weiterbildung
    - 3.2.3 Mitarbeiterbeurteilung
    - 3.2.4 Grundbesoldung Angestellte
      - 3.2.4.1 Lohnklassen
      - 3.2.4.2 Nebenamtliche Funktionen (Anhang 1)
      - 3.2.4.3 Anfangsbesoldung
      - 3.2.4.4 Lohnanstieg
      - 3.2.4.5 Lohnzahlung bei Militär, Zivil- und Zivilschutzdienst
      - 3.2.4.6 Beförderung
      - 3.2.4.7 Dreizehnter Monatslohn

- 3.2.5 Sozialzulagen
  - 3.2.5.1 Kinderzulagen/Ausbildungszulagen
  - 3.2.5.2 Teuerungszulagen
- 3.2.6 Weitere Zulagen
  - 3.2.6.1 Treueprämien
  - 3.2.6.2 Funktionszulagen
- 3.2.7 Pikettdienst
- 3.2.8 Überstunden
- 3.2.9 Spesen und Entschädigungen für Arbeitskleider
- 3.3 Ferien
  - 3.3.1 Besoldeter Urlaub
- 3.4 Sozialleistungen
  - 3.4.1 AHV/EO/IV/ALV
  - 3.4.2 Pensionskasse (Berufliche Vorsorge)
  - 3.4.3 Krankheit und Unfall
  - 3.4.4 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft
  - 3.4.5 Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub
  - 3.4.6 Besoldungsnachgenuss
- 4 Auflösung des Dienstverhältnisses
  - 4.1 Grundsatz
  - 4.2 Arbeitszeugnis
  - 4.3 Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer
  - 4.4 Kündigung durch Arbeitsgeber
  - 4.5 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle
  - 4.6 Disziplinarische Entlassung
  - 4.7 Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt
  - 4.8 Erreichen der Altersgrenze
  - 4.9 Auflösung aus wichtigen Gründen
  - 4.10 Wegfall der Wählbarkeit
- 5 Rechtsmittel
  - 5.1 Beschwerderecht
- 6 Schlussbestimmungen
  - 6.1 Vollzug
  - 6.2 Subsidiäres Recht
  - 6.3 Aufhebung bisherigen Rechts
  - 6.4 Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt

- Anhang 1 Regulatorisch zur Dienst- und Gehaltsordnung
- Anhang 2 Lohntabelle Angestellte Bürgergemeinde
- Anhang 3 Organisation und Entschädigung Pikettdienst
- Anhang 4 Spesen und Entschädigungen für Arbeitskleider



# Dienst- und Gehaltsordnung Bürgergemeinde Wangen bei Olten

Die Bürgergemeindeversammlung  
- gestützt auf die §§ 2 und 56 Abs. 1 lit. a Gemeindegesetz vom 16. Februar 1992 -  
beschliesst:

## 1 Allgemeine Bestimmungen

<b>1.1</b>	<b>Ziel</b>	<b>§ 1</b>
------------	-------------	------------

<sup>1</sup> Bürgergemeindeversammlung und Bürgergemeinderat sorgen dafür, dass

- a) die notwendigen Räumlichkeiten, Einrichtungen und Stellen (*Infrastruktur*) geschaffen werden, um die Aufgaben der Bürgergemeinde 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.

<sup>2</sup> Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.

<b>1.2</b>	<b>Zweck und Geltungsbereich</b>	<b>§ 2</b>
------------	----------------------------------	------------

<sup>1</sup> Die Dienst- und Gehaltsordnung der Bürgergemeinde Wangen bei Olten (*DGO*) regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals.

<sup>2</sup> Für Behördenmitglieder gilt die DGO sinngemäss.

<sup>3</sup> Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgerichtet.

<b>1.3</b>	<b>Stellenplan</b>	<b>§ 3</b>
------------	--------------------	------------

<sup>1</sup> Die Bürgergemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.

<b>1.4</b>	<b>Dienstverhältnis</b>	<b>§ 4</b>
------------	-------------------------	------------

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich.

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

<sup>3</sup> Aushilfsweise (Teilzeitpensum unter 30 %) und befristete Arbeits- sowie Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet.

## **1.5 Bürgergemeindepersonal**

**§ 5**

<sup>1</sup> Der Begriff Bürgergemeindepersonal umfasst alle Beamten, Beamtinnen und Angestellten der Bürgergemeinde Wangen bei Olten.

<sup>2</sup> Beamte oder Beamtinnen sind:

- a) Der Bürgergemeindepräsident oder die Bürgergemeindepräsidentin
- b) Der Bürgergemeindegemeinschafter oder die Bürgergemeindegemeinschafterin
- c) Der Finanzverwalter oder die Finanzverwalterin

<sup>3</sup> Angestellte sind alle übrigen von der Bürgergemeinde angestellten Personen. Davon werden insbesondere Personen mit Teilzeitpensum unter 30 % (beispielsweise Reinigungshilfen) privatrechtlich angestellt.

## **1.6 Unterstellung**

**§ 6**

<sup>1</sup> Das Bürgergemeindepersonal untersteht entsprechend der Gliederung der Verwaltungsabteilungen (Ressorts) direkt den jeweiligen Ressortchefs.

<sup>2</sup> Der Bürgergemeindepräsident oder die Bürgergemeindepräsidentin ist dem Bürgergemeindepersonal mittelbar vorgesetzt.

## **1.7 Gleiche Rechte für Mann und Frau**

**§ 7**

<sup>1</sup> Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau.

<sup>2</sup> Der Bürgergemeinderat sorgt in geeigneter Weise dafür, dass die Geschlechter gleichgestellt sind und fördert das untervertretene Geschlecht.

# **2 Begründung des Dienstverhältnisses**

## **2.1 Ausschreibung**

**§ 8**

<sup>1</sup> Jede neugeschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, sofern sie nicht intern besetzt werden kann.

<sup>2</sup> Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.

<sup>3</sup> Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Wahlbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.

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

<sup>5</sup> Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.

<b>2.2</b>	<b>Wählbarkeit</b>	<b>§ 9</b>
------------	--------------------	------------

<sup>1</sup>Voraussetzungen für die Wählbarkeit 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.

<b>2.3</b>	<b>Wahlerfordernisse</b>	<b>§ 10</b>
------------	--------------------------	-------------

<sup>1</sup>Der Bürgerrgemeinderat kann

- a) in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. aufstellen;
- b) in Pflichtenheften das Aufgabengebiet näher umschreiben;

<b>2.4</b>	<b>Wahl- oder Anstellungsbehörde</b>	<b>§ 11</b>
------------	--------------------------------------	-------------

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

<sup>2</sup>Der Urnenwahl unterliegen (§18, GO der Bürgergemeinde Wangen b. O.):

- a) Bürgergemeindepäsident/In

<sup>3</sup>Der Bürgerrgemeinderat wählt oder stellt an (§23, GO der Bürgergemeinde Wangen b. O.):

- a) Vizepräsident/In
- b) Bürgergemeindegemeinschreiber/In
- c) Finanzverwalter/In
- d) Angestellte

<sup>4</sup>Der Bürgerrgemeinderat besetzt die privatrechtlichen Stellen.

<b>2.5</b>	<b>Provisorische Wahl und Probezeit</b>	<b>§ 12</b>
------------	---	-------------

<sup>1</sup>Mit Ausnahme der Behördenmitglieder und der vom Volk gewählten Beamten und Beamtinnen wird ein Beamter oder eine Beamtin vorerst für 12 Monate provisorisch gewählt.

<sup>2</sup>Das provisorische Dienstverhältnis kann ausnahmsweise ein weiteres Jahr verlängert werden.

<sup>3</sup>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.

<b>2.6</b>	<b>Definitive Wahl</b>	<b>§ 13</b>
------------	------------------------	-------------

<sup>1</sup>Nach Ablauf der provisorischen Wahl oder Probezeit gelten die gewählten Personen als definitiv gewählt oder angestellt, falls die Bürgergemeinde das Dienstverhältnis nicht auflöst.

<b>2.7</b>	<b>Ausschlussverhältnisse</b>	<b>§ 14</b>
------------	-------------------------------	-------------

<sup>1</sup>Verwandte 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.

<sup>2</sup>Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen.

### **3 Inhalt des Dienstverhältnisses**

<b>3.1</b>	<b>Pflichten</b>
------------	------------------

<b>3.1.1</b>	<b>Aufgaben und Grundsätze</b>	<b>§ 15</b>
--------------	--------------------------------	-------------

<sup>1</sup>Die Beamten, Beamtinnen und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, DGO und Funktionsbeschreibung zukommen.

<sup>2</sup>Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus.

<sup>3</sup>Sie bewahren die schutzwürdigen öffentlichen und privaten Interessen und wägen sie gegeneinander ab.

<sup>4</sup>Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns.

<sup>5</sup>Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratsschlägen behilflich.

<b>3.1.2</b>	<b>Amtsgelöbnis</b>	<b>§ 16</b>
--------------	---------------------	-------------

<sup>1</sup>Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes (§ 116).

<b>3.1.3</b>	<b>Amtspflichten</b>	<b>§ 17</b>
--------------	----------------------	-------------

<sup>1</sup>Die Angehörigen des Bürgergemeindepersonals sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.

<sup>2</sup>Sie können verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen.

<b>3.1.4</b>	<b>Verantwortlichkeit</b>	<b>§ 18</b>
--------------	---------------------------	-------------

<sup>1</sup>Verantwortlichkeit und Haftung der Angehörigen des Bürgergemeindepersonals für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz.

<b>3.1.5</b>	<b>Arbeitszeit</b>	<b>§ 19</b>
--------------	--------------------	-------------

<sup>1</sup>Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

**3.1.6 Überstunden und Überzeit****§ 20**

<sup>1</sup> Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann der Bürgergemeinderat die Arbeitszeit vorübergehend verlängern (und somit Überstunden anordnen) oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit (ausnahmsweise Überschreitung der gesetzlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit) anordnen.

**3.1.7 Absenzen, Arztzeugnis****§ 21**

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

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

**3.1.8 Wohnsitz****§ 22**

<sup>1</sup> Der Bürgergemeinderat bestimmt jene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, welche aus betrieblichen oder anderen Gründen ihren Wohnsitz in der Gemeinde oder näheren Region nehmen müssen. Er beachtet die Rechtsgleichheit.

**3.1.9 Kautions****§ 23**

<sup>1</sup> Kautions- beziehungsweise Vertrauensschadensversicherungen schliesst die Bürgergemeinde ab.

**3.1.10 Amtsgeheimnis****§ 24**

<sup>1</sup> Die Angehörigen des Bürgergemeindepersonals 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.

<sup>2</sup> Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.

<sup>3</sup> Das Amtsgeheimnis gilt auch für die Mitglieder nebenamtlicher Fachgremien.

**3.1.11 Aussage vor Gericht****§ 25**

<sup>1</sup> Die Angehörigen des Bürgergemeindepersonals dürfen sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihnen auf Grund ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Bürgergemeinderates äussern.

<sup>2</sup> Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.

<sup>3</sup> Das gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Edition von Verwaltungsakten.

<sup>4</sup> Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.

### **3.1.12 Verbot der Annahme von Geschenken**

**§ 26**

<sup>1</sup> Es ist den Angehörigen des Bürgergemeindepersonals untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen.

<sup>2</sup> Ausgenommen sind einmalige Geschenke und Zuwendungen von geringem Wert bis zu einem Betrag von CHF 100.-.

<sup>3</sup> Der Vorgesetzte muss in jedem Fall informiert werden.

### **3.1.13 Abtretungspflicht**

**§ 27**

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> An der Bürgergemeindeversammlung besteht keine Abtretungspflicht.

### **3.1.14 Unvereinbarkeit**

**§ 28**

<sup>1</sup> Die Stellung eines oder einer vollzeitlich beschäftigten Angehörigen des Bürgergemeindepersonals ist unvereinbar mit der Ausübung eines besonderen Berufes oder Gewerbes, ferner mit der Annahme und Ausübung von Verwaltungsratsmandaten in wirtschaftlichen Unternehmungen.

Ausgenommen sind Unternehmungen, an denen die Gemeinde beteiligt ist.

<sup>2</sup> Der Bürgergemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.

### **3.1.15 Nebenbeschäftigung**

**§ 29**

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

<sup>2</sup> Folgende 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.

<sup>3</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung kann vom Bürgergemeinderat untersagt oder mit Auflagen versehen werden, wenn

- a) betriebliche Interessen entgegenstehen;
- b) die Leistungsfähigkeit des Angehörigen des Bürgergemeindepersonals beeinträchtigt wird;
- c) wenn voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen könnten.

### **3.1.16 Öffentliche Ämter**

**§ 30**

<sup>1</sup> Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung des Bürgergemeinderates einzuholen.

<sup>2</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen oder Bedingungen verbunden werden.

<sup>3</sup> Der Bürgergemeinderat legt im Rahmen seiner Finanzkompetenz mit der Bewilligung die jährlich gewährten bezahlten Urlaubstage für die Ausübung des öffentlichen Amtes fest.

## **3.2 Rechte**

### **3.2.1 Rechtsschutz**

**§ 31**

<sup>1</sup> Die Bürgergemeinde gewährt ihren Beamten, Beamtinnen und Angestellten unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn sie aus gesetzmässigen Amtshandlungen verantwortlich gemacht werden oder zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten einzuklagen haben.

### **3.2.2 Aus-, Fort- und Weiterbildung**

**§ 32**

<sup>1</sup> Der Bürgergemeinderat unterstützt die Aus-, Fort- und Weiterbildung des Bürgergemeindepersonals im Sinne der Teilnahme von fachspezifischen Kursen und Veranstaltungen.

<sup>2</sup> Das Bürgergemeindepersonal ist berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse solche Kurse und Veranstaltungen während der Dienstzeit oder unter Anrechnung an die Dienstzeit zu besuchen.

### **3.2.3 Mitarbeiterbeurteilung**

**§ 33**

<sup>1</sup> Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin wird jährlich von ihrem oder ihrer Vorgesetzten beurteilt.

### **3.2.4 Grundbesoldung Angestellte**

**§ 34**

<sup>1</sup> Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Jahresgrundbesoldung, inkl. 13. Monatslohn;
- b) Sozialzulagen;
- c) Teuerungszulage;
- d) allfällig weitere Zulagen.

#### **3.2.4.1 Lohnklassen**

**§ 35**

<sup>1</sup> Die Mindest- und Höchstansätze der Jahresgrundbesoldung richten sich nach den im Anhang 2 (Lohntabelle) enthaltenen Lohnklassen.

<sup>2</sup> Die Besoldungsklassen basieren auf dem Wert des Landesindexes für Konsumentenpreise vom April 2021 = 101.6 Punkte (Basis: Dezember 2015 = 100 Punkte).

#### **3.2.4.2 Nebenamtliche Funktionen**

**§ 36**

<sup>1</sup> Honorare und Entschädigungen für nebenamtliche Funktionen richten sich nach der Regelung in Anhang 1 (Regulativ zur Dienst- und Gehaltsordnung).

### **3.2.4.3 Anfangsbesoldung**

**§ 37**

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

### **3.2.4.4 Lohnanstieg**

**§ 38**

<sup>1</sup>Das Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 15 Jahresstufen erreicht.  
Sind Leistung, Eignung und Verhalten

- a) gut, wird das Besoldungsmaximum in 15 Jahresstufen erreicht.
- b) ausgezeichnet, kann jährlich ein einmaliger Leistungslohnzuschlag von höchstens 5 % vom aktuellen Jahreslohn oder ein zusätzlicher Lohnstufenanstieg gemäss Lohntabelle gewährt werden.
- c) genügend, kann der jährliche Lohnstufenanstieg verweigert oder reduziert werden.
- d) ungenügend, kann das Dienstverhältnis aufgelöst werden.

### **3.2.4.5 Lohnzahlung bei Militär, Zivil- und Zivilschutzdienst**

**§ 39**

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

- 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 %;
- 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 %;
- c) während der übrigen obligatorischen Dienste (insbesondere Rekrutierung und WK) 100 % des Lohnes;

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

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

- a) Leistungsübertragung  
Die Leistungen aus der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu. Der Lohn wird nur ausgerichtet, wenn die EO-Meldekarte vorgelegt wird.
- b) Krankheit und Unfall  
Im Militärdienst erkrankte oder verunfallte Arbeitnehmende haben Anspruch auf die Leistungen gemäss §§ 54 und 55 der Dienst- und Gehaltsordnung, abzüglich der Auszahlungen der Militärversicherung, welche an den Arbeitgeber fallen.
- c) Gleichstellung beim militärischen Frauendienst  
Die vorstehenden Bestimmungen gelten auch für die weiblichen Arbeitnehmenden, die militärdienstpflichtig (inkl. Rotkreuzdienst) sind.

<b>3.2.4.6 Beförderung</b>	<b>§ 40</b>
----------------------------	-------------

<sup>1</sup> Als Beförderung gilt die Wahl oder Anstellung in eine höher bewertete Funktion.

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

<sup>3</sup> Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet.

<b>3.2.4.7 Dreizehnter Monatslohn</b>	<b>§ 41</b>
---------------------------------------	-------------

<sup>1</sup> Das Bürgergemeindepersonals hat Anspruch auf den 13. Monatslohn.

<sup>2</sup> Er wird jeweils Ende November ausgerichtet.

<b>3.2.5 Sozialzulagen</b>
----------------------------

<b>3.2.5.1 Kinderzulagen/Ausbildungszulagen</b>	<b>§ 42</b>
---	-------------

<sup>1</sup> Die Kinderzulagen werden nach dem Sozialgesetz (BGS 831.1) vom 31. Januar 2007 ausgerichtet.

<b>3.2.5.2 Teuerungszulagen</b>	<b>§ 43</b>
---------------------------------	-------------

<sup>1</sup> Der Bürgergemeinderat legt jährlich die allfällige Teuerungszulage mit dem Budget fest und die Bürgergemeindeversammlung beschliesst diese im Rahmen des Budgets.

<b>3.2.6 Weitere Zulagen</b>
------------------------------

<b>3.2.6.1 Treueprämien</b>	<b>§ 44</b>
-----------------------------	-------------

<sup>1</sup> Die Angestellten erhalten erstmals nach vollendeten geleisteten 15 Dienstjahren bei der Bürgergemeinde  $\frac{1}{4}$  des Monatslohnes, nach 20 Dienstjahren  $\frac{3}{4}$  des Monatslohnes, nach 25 Dienstjahren und jeweils nach weiteren 5 Jahren einen ganzen Monatslohn.

<sup>2</sup> Die Treueprämie kann ganz oder teilweise als Ferien bezogen werden. Diese müssen in Absprache mit dem Bürgergemeinderat innerhalb von zwei Jahren bezogen werden.

<b>3.2.6.2 Funktionszulagen</b>	<b>§ 45</b>
---------------------------------	-------------

<sup>1</sup> Erfüllt der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin, befristet, aber regelmässig, eine höher-wertige Arbeit, kann der Bürgergemeinderat nach dem zweiten Monat eine Funktionszulage im Rahmen seiner Finanzkompetenz gewähren.

<b>3.2.7 Pikettdienst</b>	<b>§ 46</b>
---------------------------	-------------

<sup>1</sup> Der Brunnenmeister ist für die Gewährleistung des Pikettdienst verantwortlich.

<sup>2</sup> Der Pikettdienst wird grundsätzlich durch die Mitarbeiter der Wasserversorgung und die Wasserkommission sichergestellt.

<sup>3</sup> Ergänzend kann der Pikettdienst mittels eines Dienstleistungsvertrages an einen Dritten übertragen werden.

<sup>4</sup> Entschädigungen richten sich nach Anhang 3.

### 3.2.8 Überstunden

§ 47

<sup>1</sup> Gelegentliche oder geringfügige Überstunden (Überschreitung der ordentlichen Arbeitszeit) werden nicht ausgeglichen und sind grundsätzlich im laufenden Jahr zu kompensieren.

<sup>2</sup> Es wird nur eine Überzeimentschädigung in ausserordentlichen Situationen gewährt, wenn die Überzeit vom Vorgesetzten oder der Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet wurde.

<sup>3</sup> Sofern die ausgeführten Tätigkeiten nicht zum ordentlichen Pflichtenkreis gehören oder in der Besoldung bzw. im Anhang zu dieser Dienst- und Gehaltsordnung nicht bereits berücksichtigt sind, wird ein Zuschlag auf dem Stundenlohn gewährt von

- a) 25 % bei Sonntagsarbeit oder Nachtarbeit nach 18.30 Uhr und vor 06.30 Uhr;
- b) 50 % bei kombinierter Sonntags- und Nachtarbeit;

### 3.2.9 Spesen und Entschädigungen für Arbeitskleidung

§ 48

<sup>1</sup> Die Spesen und die Entschädigungen für Arbeitskleidung werden nach der Regelung im Anhang 4/Ziffer 6 ausgerichtet.

### 3.3 Ferien

§ 49

<sup>1</sup> Angestellte haben Anspruch auf Ferien:

- a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem sie das 20. Altersjahr vollenden: 25 Tage;
- 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.

### 3.3.1 Besoldeter Urlaub

§ 50

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

<sup>2</sup> Urlaub aus persönlichen oder familiären Gründen

- a) eigene Hochzeit 3 Tage
- b) Hochzeit von Kindern, Geschwistern, Vater oder Mutter 1 Tag
- c) Todesfall im engsten Familien Kreis (Ehegatte, Lebenspartner/-in, Kinder, Eltern) 3 Tage
- d) Teilnahme an Trauerfeiern naher Verwandter 1 Tag
- e) Teilnahme an Trauerfeiern von Arbeitskollegen/-innen oder dem Arbeitnehmer nahestehende Personen die benötigte Zeit
- f) Wohnungsumzug 1 Tag

<sup>3</sup> Erfüllung von Bürgerpflichten

- g) Militär, Zivilschutz: Fassen, Rückgabe, Umtausch von Ausrüstungsgegenständen, Ausrüstungs- und Waffeninspektionen, usw. die benötigte Zeit, max. 1 Tag
- h) Ernstfalleinsatz der örtlichen Feuerwehr die benötigte Zeit

<sup>4</sup> Der Bürgergemeinderat kann für weitere begründete Abwesenheiten bis maximal 3 weitere besoldete Urlaubstage pro Fall bewilligen.

<b>3.4</b>	<b>Sozialleistungen</b>	
<b>3.4.1</b>	<b>AHV/EO/IV/ALV</b>	<b>§ 51</b>

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert.

<b>3.4.2</b>	<b>Pensionskasse (Berufliche Vorsorge)</b>	<b>§ 52</b>
--------------	--	-------------

<sup>1</sup> Die Bürgergemeinde versichert die Arbeitnehmenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

<sup>2</sup> Sie schliesst zu diesem Zweck mit einem privaten Versicherer einen Vertrag über die berufliche Vorsorge ab.

<sup>3</sup> Die Prämien sind zu 40% vom Arbeitnehmer und zu 60% vom Arbeitgeber zu tragen.

<b>3.4.3</b>	<b>Krankheit und Unfall</b>	<b>§ 53</b>
--------------	-----------------------------	-------------

<sup>1</sup> Jeder Arbeitnehmer hat eine Krankenversicherung abzuschliessen.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmer sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert. Die Deckung für Nichtberufsunfall gilt ausschliesslich für Mitarbeitende mit einem Pensum von 8 und mehr Wochenstunden.

<sup>3</sup> Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Bürgergemeinde.

<sup>4</sup> Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung sind zu 75% vom Arbeitnehmer und zu 25% vom Arbeitgeber zu tragen.

<b>3.4.4</b>	<b>Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft</b>	<b>§ 54</b>
--------------	---	-------------

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

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

<sup>3</sup> Für versicherte Personen, die sich zum Zeitpunkt des Eintritts der Arbeitsunfähigkeit in der Probezeit befinden, ist die Leistungsdauer auf 30 Tage beschränkt.

<sup>4</sup> Für versicherte Personen mit befristeten Arbeitsverträgen endet die Leistungsdauer im Zeitpunkt des vor Krankheitsbeginn vereinbarten Endes des Arbeitsverhältnisses.

<sup>5</sup> Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.

<sup>6</sup> Die Bürgergemeinde Wangen bei Olten hat eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen, welche – unter der Voraussetzung, dass die Leistungspflicht gegeben ist – ab dem 31. Tag ein Taggeld von 80% des AHV-Gehaltes ausrichtet. Während der Dauer der vollumfänglichen Lohnfortzahlung geht das Taggeld an die Bürgergemeinde. Nach Ablauf der entsprechenden Fristen wird das Taggeld an die versicherten Personen ausgerichtet.

<sup>7</sup> Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung wird durch die Bürgergemeinde getragen.

<sup>8</sup> Sollte die Krankentaggeldversicherung nach Ablauf der Lohnfortzahlungsfristen die Leistungen einstellen oder verweigern, können daraus keine Rechte gegenüber der Bürgergemeinde abgeleitet werden, da die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht bereits durch diese Regelung abgegolten ist.

#### **3.4.5 Mutterschafts- / Vaterschaftsurlaub**

**§ 55**

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

<sup>2</sup> Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.

<sup>3</sup> Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt das Arbeitsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.

<sup>4</sup> Ein Mitarbeiter hat bei der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf 2 Wochen besoldeten Vaterschaftsurlaub.

#### **3.4.6 Besoldungsnachgenuss**

**§ 56**

<sup>1</sup> Beim Tod eines Angestellten ist dem Ehepartner oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat auszurichten.

<sup>2</sup> In Härtefällen kann ein Besoldungsnachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewährt werden.

### **4 Auflösung des Dienstverhältnisses**

#### **4.1 Grundsatz**

**§ 57**

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn

- a) der Beamte oder die Beamtin demissioniert oder nicht wiedergewählt wird;
- b) der oder die Angestellte oder die Wahlbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt;
- c) die Stelle aufgehoben wird;
- d) die Altersgrenze erreicht wird;
- e) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen;
- f) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen.

#### **4.2 Arbeitszeugnis**

**§ 58**

<sup>1</sup> Arbeitnehmende erhalten auf Wunsch ein vom direkten Vorgesetzten unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.

<sup>2</sup> Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.

<sup>3</sup> Auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.

<b>4.3</b>	<b>Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer</b>	<b>§ 59</b>
------------	--	-------------

<sup>1</sup> Gewählte Beamte und Beamtinnen können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist demissionieren. Die Demission ist annahmebedürftig.

<sup>2</sup> Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.

<sup>3</sup> Gewählte Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen. Beim Brunnenmeister beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate.

<b>4.4</b>	<b>Kündigung durch Arbeitgeber</b>	<b>§ 60</b>
------------	------------------------------------	-------------

<sup>1</sup> Die Wahl- oder Anstellungsbehörde kann das provisorische Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 59.

<sup>2</sup> Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren.

<sup>3</sup> Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.

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

<b>4.5</b>	<b>Auflösung wegen Aufhebung der Stelle</b>	<b>§ 61</b>
------------	---	-------------

<sup>1</sup> Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.

<sup>2</sup> 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.

<b>4.6</b>	<b>Disziplinarische Entlassung</b>	<b>§ 62</b>
------------	------------------------------------	-------------

<sup>1</sup> Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz.

<sup>2</sup> Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Bürgergemeinderat.

<b>4.7</b>	<b>Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt</b>	<b>§ 63</b>
------------	---	-------------

<sup>1</sup> Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten.

<b>4.8</b>	<b>Erreichen der Altersgrenze</b>	<b>§ 64</b>
------------	-----------------------------------	-------------

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

<sup>2</sup> Der Bürgergemeinderat legt das Schlussalter fest.

<sup>3</sup> Der Bürgergemeinderat kann im Einzelfall mit dem Einverständnis der betroffenen Person das Schlussalter um maximal 2 Jahre verlängern.

<b>4.9</b>	<b>Auflösung aus wichtigen Gründen</b>	<b>§ 65</b>
------------	--	-------------

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis kann jederzeit von Beamten, Beamtinnen oder Angestellten sowie vom Bürgergemeinderat aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint.

<sup>3</sup> Will die Gemeinde das Dienstverhältnis von Beamten oder Beamtinnen auflösen, richtet sich das Verfahren sinngemäss nach demjenigen für eine disziplinarische Entlassung.

<b>4.10</b>	<b>Wegfall der Wählbarkeit</b>	<b>§ 66</b>
-------------	--------------------------------	-------------

<sup>1</sup> Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst.

## **5**            **Rechtsmittel**

<b>5.1</b>	<b>Beschwerderecht</b>	<b>§ 67</b>
------------	------------------------	-------------

<sup>1</sup> Beim Departement kann Beschwerde geführt werden gegen

- a) Beschlüsse über Nichtwiederwahlen, die nicht von der Bürgergemeindeversammlung oder an der Urne gefasst werden;
- b) gegen die Kündigung definitiver Anstellungsverhältnisse und die Entlassung aus wichtigen Gründen;
- c) gegen Beschlüsse über Rechtsansprüche aus dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995;
- d) Beschlüsse über Einreihung und Beförderung in Besoldungsklassen und –stufen;
- e) gegen Disziplinar massnahmen.

## 6 Schlussbestimmungen

<b>6.1</b>	<b>Vollzug</b>	<b>§ 68</b>
------------	----------------	-------------

<sup>1</sup> Der Bürgergemeinderat vollzieht die DGO.

<sup>2</sup> Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren.

<b>6.2</b>	<b>Subsidiäres Recht</b>	<b>§ 69</b>
------------	--------------------------	-------------

<sup>1</sup> Als subsidiäres Recht gilt in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons und in zweiter Linie das Obligationenrecht.

<b>6.3</b>	<b>Aufhebung bisherigen Rechts</b>	<b>§ 70</b>
------------	------------------------------------	-------------

<sup>1</sup> Mit Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die DGO vom 30.08.2005 (Stand 09.12.2013) mit all ihren Änderungen und alle dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben.

<b>6.4</b>	<b>Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt</b>	<b>§ 71</b>
------------	--	-------------

<sup>1</sup> Diese DGO tritt, nachdem sie von der Bürgergemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist auf 01.01.2022 in Kraft.



Bürgergemeindepräsident  
Markus Grob



Bürgergemeindeschreiberin  
Elisabeth Burkhardt

Von der Bürgergemeindeversammlung der Bürgergemeinde Wangen bei Olten beschlossen am 29.11.2021.

Vom Volkswirtschaftsdepartement mit Verfügung vom 24.05.22 genehmigt.

- Anhang 1** Regulativ zur Dienst- und Gehaltsordnung
- Anhang 2** Lohntabelle Angestellte Bürgergemeinde
- Anhang 3** Organisation und Entschädigung Pikettdienst
- Anhang 4** Spesen und Entschädigungen