



Dienst- und Gehaltsordnung (DGO)

der Einwohnergemeinde Winznau

Stand: 12.08.2025

<u>Inhalt:</u>	<u>Seite:</u>
I. Allgemeine Bestimmungen	1
II. Begründung des Dienstverhältnisses	2
III. Inhalt des Dienstverhältnisses	4
III.I. Pflichten	4
III.II. Rechte	8
III.III. Weitere Zulagen	11
III.IV. Sozialleistungen	13
IV. Auflösung des Dienstverhältnisses	15
V. Rechtsmittel	17
VI. Schlussbestimmungen	17

Präambel

Gleichstellung der Geschlechter

Sämtliche Bestimmungen und Funktionsbezeichnungen dieses Reglementes gelten - unbesehen der Formulierung - in gleicher Weise für beide Geschlechter.

Die Gemeindeversammlung - gestützt auf die §§ 56 Abs. 1 lit. a und 121 Gemeindegesetz vom 16. Februar 1992- beschliesst:

- | | | |
|-------------|------------|---|
| Ziel | § 1 | <ol style="list-style-type: none">1 Die Gemeindeversammlung und der Gemeinderat sorgen dafür, dass:<ol 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.2 Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen. |
|-------------|------------|---|

I. Allgemeine Bestimmungen

- | | | |
|----------------------------------|------------|---|
| Zweck und Geltungsbereich | § 2 | <ol style="list-style-type: none">1 Die Dienst- und Gehaltsordnung der Einwohnergemeinde Winznau (DGO) regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals.2 Für Behördenmitglieder gilt die DGO sinngemäss.3 Für Teilzeitbeschäftigte gelten die Regelungen grundsätzlich analog und die Leistungen werden im Verhältnis zur Arbeitszeit ausgerichtet. |
|----------------------------------|------------|---|

- | | | |
|--------------------|------------|--|
| Stellenplan | § 3 | <ol style="list-style-type: none">1 Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan.2 Zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung kann der Gemeinderat ausserhalb des Stellenplans auf maximal 18 Monate befristete Stellen bewilligen und besetzen.3 Das Pensum der Musiklehrpersonen wird durch die Musikschulleitung zu Beginn jedes Schuljahres aufgrund der Anmeldungen festgelegt. Das Pensum gilt grundsätzlich für ein Schuljahr. |
|--------------------|------------|--|

- | | | |
|-------------------------|------------|---|
| Dienstverhältnis | § 4 | <ol style="list-style-type: none">1 Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich.2 Beamte werden auf Amtsdauer gewählt, Angestellte auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt.3 Aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30%) und befristete Arbeitsverhältnisse sowie Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet. |
|-------------------------|------------|---|

Gemeindepersonal	§ 5	1	Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamten und Angestellten.
		2	Beamte sind a) Gemeindepräsident b) Vizegemeindepräsident c) aufgehoben * d) Inventurbeamter e) Friedensrichter
		3	Angestellte sind alle übrigen von der Gemeinde angestellten Personen. Davon werden insbesondere Personen mit Teilzeitpensen unter 30 % privatrechtlich angestellt.
Unterstellung	§ 6	1	Das Gemeindepersonal untersteht entsprechend der Gliederung der Verwaltungsabteilungen direkt den jeweiligen Vorgesetzten.
		2	Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin ist dem Gemeindepersonal mittelbar vorgesetzt.
Gleiche Rechte für Mann und Frau	§ 7	1	Die Vorschriften der DGO gelten in gleicher Weise für Mann und Frau.
		2	Der Gemeinderat sorgt in geeigneter Weise dafür, dass die Geschlechter gleichgestellt sind.
II. Begründung des Dienstverhältnisses			
Ausschreibung	§ 8	1	Jede neugeschaffene oder freiwerdende Stelle ist auszuschreiben, sofern sie nicht verwaltungsintern besetzt werden kann.
		2	Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 10-tägige Anmeldefrist gesetzt.
		3	Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Wahlbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.
		4	Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle mit Berufung besetzt werden.
		5	Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.
Voraussetzung der Wahl oder Anstellung	§ 9	1	Wählbar 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.

- 2 Anstellbar 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.
- Wählbarkeitsvoraussetzungen und Anstellungserfordernisse** **§ 10**
- 1 Der Gemeinderat setzt soweit zulässig die Wählbarkeitsvoraussetzungen und Anstellungserfordernisse für die einzelnen Beamten und Anstellungsverhältnisse fest.
- 2 In der Ausschreibung sind, die für die betreffende Stelle verlangten, Erfordernisse anzugeben.
- 3 Der Gemeinderat kann im Rahmen der festgesetzten Wahlerfordernisse
- a) in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. aufstellen;
 - b) in Pflichtenheften/Stellenbeschreibungen das Aufgabengebiet näher umschreiben.
- Wahl- oder Anstellungsbehörde** **§ 11**
- 1 Niemand hat einen Anspruch, in ein öffentliches Dienstverhältnis gewählt oder angestellt zu werden; die Wahl- oder Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung.
- 2 Der Urnenwahl unterliegen
- a) Gemeindepräsident;
 - b) aufgehoben;
 - c) aufgehoben;
- 3 aufgehoben
- 4 Der Gemeinderat wählt bzw. stellt nach Anhörung der direkten vorgesetzten Stelle an:
- a) Inventurbeamter
 - b) Friedensrichter
 - c) Finanzverwalter
 - d) Gemeindeschreiber
 - e) Verwaltungsangestellter
 - f) Mitarbeiter im Technischen Dienst
 - g) Schulleiter
 - h) Sekretariat Schulleitung
 - i) Leiter Einwohnerkontrolle
 - j) Leiter Verwaltung
 - k) Technischer Leiter
 - l) Bauverwalter
- 5 Der Gemeindepräsident und der Verwaltungsangestellte (hauptverantwortlicher Berufsbildner) stellen gemeinsam den Lernende Gemeindeverwaltung (privat-rechtlich) an.

- | | | | |
|---|-------------|---|---|
| | | 6 | Leiter Technischer Dienst (hauptverantwortlicher Berufsbildner) und die vorgesetzte Ressortleitung stellen gemeinsam den Lernenden Technischer Dienst (privat-rechtlich angestellt) an. |
| | | 7 | Die Auswahl und Anstellung der Musiklehrpersonen erfolgt durch die Musikschulleitung. |
| Provisorische Wahl und Probezeit | § 12 | 1 | Mit Ausnahme der Behördenmitglieder und der vom Volk gewählten Beamten wird ein Beamter vorerst für 12 Monate provisorisch gewählt. |
| | | 2 | Das provisorische Dienstverhältnis kann ausnahmsweise ein weiteres Jahr verlängert werden. |
| | | 3 | Für die Angestellten gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Sie kann von der Arbeitgeberin um höchstens drei Monate verlängert werden. |
| | | 4 | Gründe für eine Verlängerung der Probezeit können sein:
a) Klare Hinweise, dass der Angestellte den Anforderungen in Teilbereichen nur knapp oder möglicherweise gar nicht genügt;
b) mehrere Unterbrüche der Probezeit, die eine klare Beurteilung erschweren;
c) mangelnde Einarbeitungsmöglichkeit durch Abwesenheit oder anderweitige Beanspruchung des Vorgesetzten oder des verantwortlichen Angestellten. |
| Definitive Wahl | § 13 | | Nach Ablauf der provisorischen Wahl oder Probezeit gelten die gewählten Personen als definitiv gewählt oder angestellt, falls die Gemeinde das Dienstverhältnis nicht auflöst. |
| Wiederwahl von Beamten | § 14 | | aufgehoben |
| Ausschlussverhältnisse | § 15 | 1 | 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. |
| | | 2 | Vorbehalten bleiben Stellenteilungen oder besondere gesetzliche Regelungen. |

III. Inhalt des Dienstverhältnisses

III.I. Pflichten

- | | | | |
|--------------------------------|-------------|---|--|
| Aufgaben und Grundsätze | § 16 | 1 | Die Beamten und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, DGO und Pflichtenheft/Stellenbeschreibung 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.
Amtsgelöbnis	§ 17		Das Amtsgelöbnis richtet sich nach den Vorschriften des Gemeindegesetzes.
Amtspflichten	§ 18	1	Die Angehörigen des Gemeindepersonals sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.
		2	Sie können verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Gemeindedienstes zu erfüllen.
Verantwortlichkeit	§ 19		Verantwortlichkeit und Haftung der Angehörigen des Gemeindepersonals für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz.
Arbeitszeit	§ 20		Der Gemeinderat legt die Soll-Arbeitszeit der Mitarbeitenden im Rahmen von 40 bis 43 Wochenstunden in der Personalverordnung fest.
Überstunden und Überzeit	§ 21	1	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.
		2	Die Arbeitgeberin ermöglicht den Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten, soweit sie für die jeweilige Funktion betrieblich möglich sind.
		3	Überstunden, welche vom Vorgesetzten angeordnet werden, müssen grundsätzlich mit Freizeit kompensiert werden und werden nur ausnahmsweise bar entschädigt. Diese Kompensation ist innerhalb von 12 Monaten vorzunehmen. Der Vorgesetzte führt die Kontrolle und erstattet dem Gemeindepräsidium jeweils bis 31. Dezember Bericht.
		4	aufgehoben
		5	aufgehoben
Absenzen, Arztzeugnis	§ 22	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.
		3	aufgehoben
		4	aufgehoben

Wohnsitz	§ 23	Der Gemeinderat bestimmt jene Mitarbeiter, welche aus betrieblichen oder anderen Gründen ihren Wohnsitz in der Gemeinde nehmen müssen. Die Auflage bildet Bestandteil der Stellenausschreibung. Er beachtet die Rechtsgleichheit.
Dienstwohnung / Dienstkleidung	§ 24	1 Beamte und Angestellte können bei der Wahl oder nach einer Neuorganisation verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen. 2 Mietzins und Nebenkosten für Dienstwohnungen werden durch den Gemeinderat festgesetzt. 3 Dienstkleider werden abgegeben, wenn das hauptamtliche Gemeindepersonal der Witterung besonders ausgesetzt ist, oder die Kleider im Dienst in besonderem Mass der Verunreinigung, Abnützung oder Beschädigung unterliegen. Die Bezugsberechtigung legt der Gemeinderat fest. Der direkte Vorgesetzte ist für die Budgetierung verantwortlich.
Kaution	§ 25	Kautions- beziehungsweise Vertrauensschadensversicherungen schliesst die Gemeinde ab.
Amtsgeheimnis	§ 26	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.
Aussage vor Gericht	§ 27	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.
Verbot der Annahme von Geschenken	§ 28	1 Es ist dem Gemeindepersonal und den Mitgliedern nebenamtlicher Fachgremien 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.

- | | | |
|--------------------------------|-------------|--|
| Abtretungs-
pflicht | § 29 | <p>1 Behördenmitglieder und Ersatzmitglieder, Beamte, Beamtinnen und Angestellte haben in Ausstand zu treten:</p> <p>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.</p> <p>b) wenn sie sich schon in anderer amtlicher Stellung oder aufgrund eines privatrechtlichen Mandats mit der Sache befasst haben.</p> <p>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.</p> <p>3 An der Gemeindeversammlung besteht keine Abtretungspflicht.</p> |
| Unvereinbarkeit | § 30 | <p>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 Unternehmungen, ausgenommen sind Unternehmungen, an denen die Gemeinde beteiligt ist.</p> <p>2 Der Gemeinderat kann in begründeten Fällen Ausnahmen bewilligen.</p> |
| Nebenbeschäftigung | § 31 | <p>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.</p> <p>2 Folgende Nebenbeschäftigungen müssen nicht gemeldet werden:</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>3 Die 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) voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen könnten.</p> |
| Öffentliche Ämter | § 32 | <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> |

III.II Rechte

- Rechtsbeistand** § 33 Die Gemeinde gewährt ihren Beamten und Angestellten unentgeltlichen Rechtsbeistand, wenn sie aus gesetzmässigen Amtshandlungen verantwortlich gemacht werden oder zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten einzuklagen haben.
- Aus-, Fort- und Weiterbildung** § 34
- 1 Der Gemeinderat unterstützt die Aus-, Fort- und Weiterbildung des Gemeindepersonals.
 - 2 Für das Gemeindepersonal besteht die Möglichkeit, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse Kurse und Veranstaltungen während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung an die Arbeitszeit zu besuchen.
 - 3 Der Gemeinderat kann auf Gesuch hin an die Kosten von Weiterbildungskursen des Gemeindepersonals Beiträge ausrichten.
 - 4 Die Beiträge können mit Auflagen und Bedingungen verbunden werden.
- Besoldungen und Entschädigung** § 35
- 1 Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen:
 - a) Grundbesoldung (einschliesslich Jahresanstiege);
 - b) 13. Monatslohn;
 - c) Sozialzulagen;
 - d) Teuerungszulage;
 - e) Allfällige weitere Zulagen.
 - 2 Die Besoldung wird jeweils auf den 25. des Monats ausgerichtet. Im Dezember hat die Auszahlung auf den 20. zu erfolgen.
- Grundbesoldung hauptamtliches Gemeindepersonal** § 36
- 1 Mit Ausnahme der Lehrkräfte richtet sich die Mindest- und Höchstbesoldung nach den Lohnklassen der jeweils gültigen kantonalen Lohnabelle für die Verwaltung des Kantons Solothurn.
 - 2 Das Gemeindepersonal wird gemäss Anhang 1 eingestuft.
 - 3 Die Jahresgrundbesoldung wird in 12 gleichmässigen monatlichen Teilbeträgen ausgerichtet.
 - 4 Die Besoldung der Lernenden wird vom Gemeinderat im Rahmen seiner Finanzkompetenz festgesetzt.
- Besoldung Musiklehrkräfte** § 37
- 1 Die Besoldung der Musiklehrkräfte ist im Anhang 5 geregelt.
 - 2 Es sind folgende Besoldungsklassen gemäss Anhang 5 möglich:
 - M1 Musiklehrkräfte mit einem Lehrausweis eines Konservatoriums oder mit einem Lehrausweis des Schweizerischen Musikpädagogischen Verbandes (SMPV).
 - M2 Musiklehrkräfte mit längerer abgeschlossener Ausbildung in Musik und Pädagogik (Ausweis der musikalischen Grundschulkurse der Kantone Aargau und Solothurn, Ausweis der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Jugendmusik und Musikerziehung (SAJM))

oder ein anderer gleichwertiger Ausweis), jedoch ohne Konservatoriumsabschluss.

- M3 Musiklehrkräfte und Stellvertreter mit musikalischer Ausbildung (ohne Konservatoriumsabschluss, ohne pädagogische Ausbildung sowie Studenten an Konservatorien ohne Abschluss).

Honorare und Entschädigung	§ 38	Honorare und Entschädigungen für nebenamtliche Funktionen (Pauschalen, Sitzungsgelder, Stundenlöhne) richten sich nach der Regelung in Anhang 4.
Anfangsbesoldung	§ 39	Der Gemeinderat legt die Anfangsbesoldung, gemäss den Besoldungsklassen im Anhang 2 fest. Er berücksichtigt dabei den Ausbildungs- und Erfahrungswert.
Lohnanstieg und Rückstufung	§ 40	1 Das Besoldungsmaximum wird in allen Lohnklassen in 20 jährlichen Jahresstufen (Erfahrungsstufen E1 – E20) erreicht. 2 Der jährliche Besoldungsanstieg wird nur gewährt, wenn Leistung, Eignung und Verhalten gut sind. 3 Ist die Maximalstufe erreicht, kann der Gemeinderat die Einstufung in die nächst höhere Klasse beschliessen. 4 Der Gemeinderat kann festlegen, dass das Gehalt jährlich um bis zu zwei Stufen reduziert wird, sofern die Leistungsbeurteilung in zwei aufeinanderfolgenden Jahren ergeben hat, dass Leistung, Eignung und Verhalten in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden. 5 Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden. 6 Der Gemeinderat hat die Befugnis, einen Angehörigen des Gemeindepersonals einmalig um eine Lohnklasse höher einzuordnen, als dieser gemäss Anhang 1 eingereiht ist. 7 Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde, unter Berücksichtigung der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft, auf die Gewährung von Gehaltsstufen ganz oder teilweise verzichten. 8 Der Gemeinderat kann Sonderleistungen im Einzelfall mit einer einmaligen Prämie im Rahmen seiner Finanzkompetenz oder entsprechenden Ferientagen belohnen.
Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivildienst	§ 41	1 Bei Arbeitsverhinderung wegen obligatorischen schweizerischen Militär-, Zivil- oder Zivildienstes 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;

- 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.
 - 4 Die Leistungen aus der Erwerbsersatzordnung fallen dem Arbeitgeber zu. Der Lohn wird nur ausgerichtet, wenn die EO-Meldekarte vorgelegt wird.
 - 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.
 - 6 Die vorstehenden Absätze gelten auch für die weiblichen Arbeitnehmenden, die militärdienstpflchtig (inkl. Rotkreuzdienst) sind.
- Beförderung / Änderung der Gehälter** **§ 42**
- 1 Bei Übernahme einer anderen Aufgabe oder Funktion ist durch den Gemeinderat die Einstufung zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.
 - 2 Beförderungen in eine höhere Gehaltsstufe setzen die Übernahme einer neuen, anspruchsvolleren Funktion oder von wesentlichen zusätzlichen Aufgaben voraus.
 - 3 Die Herabsetzung des Gehalts wegen Umgestaltung der Funktion oder der Gehaltsordnung gibt keinen Anspruch auf Entschädigung.
 - 4 Bei Versetzung einer Person und bei Herabsetzung des Gehalts wegen Umgestaltung der Funktion oder der Gehaltsordnung kann der Gemeinderat in begründeten Einzelfällen das einer tieferen Funktion entsprechende Gehalt bis maximal zum Besitzstand erhöhen.
- Dreizehnter Monatslohn** **§ 43**
- 1 Das Gemeindepersonal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn.
 - 2 Er wird im Dezember ausgerichtet.
 - 3 Wer im Verlaufe des Jahres ein- oder austritt, erhält den 13. Monatslohn anteilmässig.
- Familienzulagen** **§ 44**
- Die Kinderzulagen werden nach dem Sozialgesetz (BGS 831.1) vom 31. Januar 2007 ausgerichtet.
- Teuerungszulagen** **§ 45**
- 1 Eine allfällige Teuerung ergibt sich direkt aus der jeweils gültigen Lohntabelle.
 - 2 Der Gemeinderat legt jährlich die Teuerungszulage für den Anhang 4 mit dem Budget fest und die Gemeindeversammlung beschliesst diese im Rahmen des Budgets.

III.III. Weitere Zulagen

Treueprämien	§ 46	1 Die Beamten und Angestellten erhalten nach vollendetem 20. bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahr erstmals und danach alle fünf Jahre eine Treueprämie im Umfang eines ganzen Monatslohnes. 2 Die Treueprämie kann ganz oder teilweise als Ferien bezogen werden. 3 Für die Lehrkräfte gilt das Volksschulgesetz.
Funktionszulagen	§ 47	Erfüllt der Mitarbeiter zwar vorübergehend aber regelmässig eine höherwertige Arbeit, kann der Gemeinderat nach dem zweiten Monat im Rahmen seiner Finanzkompetenzen eine Funktionszulage gewähren
Pikettdienst	§ 48	Regelmässiger Pikettdienst wird vom Gemeinderat mit Freizeit oder einer besonderen Zulage im Rahmen seiner Finanzkompetenzen entschädigt
Überzeitentschädigung	§ 49	1 Gelegentliche oder geringfügige Überstunden (Überschreitung der ordentlichen Arbeitszeit) werden nicht ausgeglichen oder entschädigt. 2 Es wird nur eine Überzeitentschädigung gewährt, wenn die Überzeit vom Vorgesetzten oder der Vorgesetzten ausdrücklich angeordnet wurde. 3 Nacht-, Sonn- und Feiertageeinsätze des angestellten Personals werden den Arbeitszeitkonti mit einem Faktor von 1,5 gutgeschrieben. Als Nachteinsatz gilt die Arbeitszeit zwischen 22.00 bis 06.00 Uhr. 4 Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.
Spesen	§ 50	Spesen werden nach der Regelung in Anhang 4 ausgerichtet.
Ferien	§ 51	1 Beamte und Angestellte, die nicht bloss eine Pauschalentschädigung oder Sitzungsgelder beziehen, haben pro Kalenderjahr Anspruch auf Ferien. 2 Dauer der Ferien: a) bis zum vollendeten 20. Altersjahr 30 Arbeitstage; b) ab 21. Altersjahr bis zum vollendeten 59. Altersjahr 25 Arbeitstage; c) ab dem 60. Altersjahr 30 Arbeitstage; d) Ferienanspruch für Lernende 30 Arbeitstage. Abs 3 - 7 aufgehoben. 8 Die Details des Ferienbezugs werden in der Personalverordnung geregelt.
Kürzung der Ferien wegen Absenzen	§ 52	1 Der Ferienanspruch wird verhältnismässig gekürzt, wenn die Arbeit wegen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst oder wegen Krankheit oder Unfall länger als 90 Kalendertage versäumt wird. Der minimale Ferienanspruch beträgt drei Wochen.

- 2 Bei freiwilligem, unbesoldetem Urlaub richtet sich der Ferienanspruch nach der Beschäftigungsdauer im Kalenderjahr. Der Ferienanspruch wird anteilmässig gekürzt. Mutterschafts-, Vaterschaftsurlaub und bezahlter Urlaub führen nicht zu einer Kürzung des Ferienanspruchs.

Krankheit und Unfall während den Ferien

- § 53** Krankheit und Unfall unterbrechen bereits angetretene Ferien grundsätzlich nicht, es sei denn, es wird durch ein unverzüglich eingereichtes ärztliches Zeugnis der Nachweis erbracht, wonach der Betroffene von seinen Ferien keinen sinnvollen Gebrauch machen kann.

Urlaub

- § 54**
- 1 Während 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, des Konkubinatspartner 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.
- 2 Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann der Leiter der Verwaltung maximal 3 weitere besoldete Urlaubstage pro Fall bewilligen.
- 3 Für die Gewährung von Jugendurlaub gilt Art. 329e OR.
- 4 Für die Ausübung eines öffentlichen Amts
- a) die Arbeit als Mitglied eidgenössischer, kantonaler und kommunaler Behörden und Kommissionen sowie kirchlicher Behörden;
 - b) die Tätigkeit als Expertin oder Experte an staatlichen oder staatlich anerkannten Prüfungen.
- liegt die Bewilligung von bezahltem Urlaub im pflichtgemässen Ermessen des Gemeinderates.

Feier- und Freitage

- § 55**
- 1 Als besoldete ganze Feiertage gelten:
Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Tag der Arbeit, Fronleichnam, Nationalfeiertag, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten.
- 2 Als besoldete Freitage gelten:
Berchtoldstag, Ostermontag, Pfingstmontag, Heiliger Abend (Nachmittag), Stephanstag, Silvester
- 3 Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt.

III.IV. Sozialleistungen

AHV/IV/ALV

- § 56** Die Arbeitnehmenden sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert.

Pensionskasse

- § 57**
- 1 Die Gemeinde versichert die Arbeitnehmenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.
- 2 Sie schliesst zu diesem Zweck mit einem anerkannten Versicherer einen Vertrag über die berufliche Vorsorge ab.

		3	Die Prämien sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.
Krankheit und Unfall	§ 58	1	Jeder Arbeitnehmer hat auf seine Kosten 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.
		5	Die Gemeinde schliesst für ihre Arbeitnehmenden eine Krankentaggeldversicherung ab. Die Prämien werden von der Gemeinde getragen.
Urlaub für die Kinderbetreuung	§ 58^{bis}	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.
Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft	§ 59	1	Bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung infolge Krankheit und Unfall, ist die Lohnfortzahlung bei gewählten oder angestellten Mitarbeitenden während der Dauer des Dienstverhältnisses wie folgt geregelt, sofern das Dienstverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde: 100% des Lohnes während der ersten 12 Monate der Arbeitsunfähigkeit; 80% des Lohnes während maximal 12 weiteren Monaten.
		2	Bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung infolge Krankheit und Unfall, ist die Lohnfortzahlung bei gewählten oder angestellten Mitarbeitenden, welche das Schlussalter gemäss § 70 Abs. 2 DGO erreicht haben, während der Dauer des Dienstverhältnisses wie folgt geregelt, sofern das Dienstverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen wurde: 100% des Lohnes während der ersten 6 Monate der Arbeitsunfähigkeit; 80% des Lohnes während maximal 6 weiteren Monaten.

- 3 Bei unverschuldeter Verhinderung an der Arbeitsleistung infolge Krankheit und Unfall ist die Lohnfortzahlung für Mitarbeitende im provisorischen Dienstverhältnis sowie während der Probezeit wie folgt geregelt: 100% des Lohnes während der ersten 6 Monate der Arbeitsunfähigkeit.
- 4 Die Lohnfortzahlungspflicht endet mit Auflösung des Arbeitsverhältnisses sowie mit Einstellung der Taggeldleistungen durch die Versicherung. Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses haben die Arbeitnehmenden Anspruch auf direkte Auszahlung der Unfall- oder Krankentaggelder, solange die entsprechende Versicherung Leistungen erbringt.
- 5 Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch auf Lohnfortzahlung entsprechend gekürzt werden. Gleiches gilt, wenn die Versicherung während der Dauer der Lohnfortzahlung die Taggeldleistungen kürzt. Diesfalls gilt der reduzierte Ansatz auch für die Lohnfortzahlung.
- 6 Die Versicherungsleistungen fallen während der Dauer der Lohnfortzahlung der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.
- 7 Werden Lohnersatzleistungen ausgerichtet, darf die Höhe der Nettolohnauszahlung bei Arbeitsverhinderung den Nettolohn bei Arbeitsleistung nicht übersteigen.
- 8 Bei schwangerschafts- oder niederkunftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.

**Mutterschafts-
und Vater-
schaftsurlaub**

§ 60

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

**Besoldungs-
nachgenuss**

§ 61

- 1 Beim Tod eines Beamten 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.

IV. Auflösung des Dienstverhältnisses

Grundsatz	§ 62	Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn a) die Wahlbehörde das provisorische Beamtenverhältnis kündigt, der Beamte demissioniert oder nicht wiedergewählt wird; b) der Angestellte oder die Wahl- bzw. Anstellungsbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt; c) die Stelle aufgehoben wird; d) die Altersgrenze erreicht wird; e) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen; f) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen
Arbeitszeugnis	§ 63	1 Arbeitnehmende erhalten ein vom direkten Vorgesetzten unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird. 2 Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten. 3 Auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken. 4 Ein Zwischenzeugnis kann jederzeit verlangt werden.
Mitarbeiterbeurteilung	§ 63^{bis}	Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin wird jährlich von ihrem oder ihrer Vorgesetzten beurteilt.
Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer	§ 64	1 Wer im provisorischen Beamtenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen einmonatigen Frist je auf Ende des Monats kündigen. 2 Definitiv gewählte Beamte können unter Einhaltung einer einseitigen dreimonatigen Frist demissionieren. Die Demission ist annahmepflichtig. 3 Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen siebentägigen Frist je auf Ende des Monats kündigen. 4 Definitiv gewählte Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen. Für den Gemeindeschreiber und den Finanzverwalter gilt eine gegenseitige Kündigungsfrist von sechs Monaten auf Ende des Monats. 5 Die Kündigungsfrist für Musiklehrpersonen beträgt für Arbeitnehmer und Arbeitgeber im ersten Anstellungsjahr 1 Monat. Nach Ablauf des 1. Jahres beträgt die Kündigungsfrist 3 Monate und ist auf das Ende eines Schuljahres per 31. Juli möglich.
Kündigung durch Arbeitgeber	§ 65	1 Die Wahlbehörde bzw. die Anstellungsbehörde kann das provisorische Beamtenverhältnis sowie das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 64. 2 Beabsichtigt die Wahl- bzw. die Anstellungsbehörde zu kündigen, ist dem Mitarbeitenden vorgängig das rechtliche Gehör zu gewähren.

Hierzu ist ihm eine Frist von 10 Tagen einzuräumen, welche auf Antrag und nur einmalig aus zureichenden Gründen um weitere 10 Tage erstreckt werden kann.

- 3 Die Kündigung erfolgt mittels Verfügung und ist zu begründen.
- 4 Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.
- 5 Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in der vorliegenden DGO geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.

Auflösung wegen Aufhebung der Stelle

§ 66

- 1 Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.
- 2 Die Aufhebung ist Beamten und Angestellten mindestens sechs Monate zum Voraus 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.

Disziplinarische Entlassung

§ 67

- 1 Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz.
- 2 Disziplinarbehörde ist in jedem Fall der Gemeinderat.

Nichtwiederwahl

§ 68

aufgehoben

Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt

§ 69

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

Erreichen der Altersgrenze

§ 70

- 1 Das Dienstverhältnis der Beamten 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 3 Jahre verlängern.

Auflösung aus wichtigen Gründen

§ 71

- 1 Das Dienstverhältnis kann jederzeit von Beamten 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 auflösen, richtet sich das Verfahren sinngemäss nach demjenigen für eine disziplinarische Entlassung.

Organisatorische Bestimmungen

- | | | |
|--------------------------------|-------------|---|
| Wegfall der Wählbarkeit | § 72 | <ol style="list-style-type: none">1 Fällt die Wählbarkeit dahin, gilt das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung als aufgelöst.2 aufgehoben |
|--------------------------------|-------------|---|

V. Rechtsmittel

- | | | |
|--------------------------------|-------------|---|
| Beschwerdemöglichkeiten | § 73 | Der Rechtsschutz richtet sich nach den §§ 197 ff. Gemeindegesetz. |
|--------------------------------|-------------|---|

VI. Schlussbestimmungen

- | | | |
|--|-------------|---|
| Vollzug | § 74 | <ol style="list-style-type: none">1 Der Gemeinderat vollzieht die DGO.2 Er kann im Rahmen dieser DGO die Aufgaben und die Ausführung konkretisieren.3 Über Ausnahmefälle, welche in der DGO nicht enthalten sind, entscheidet der Gemeinderat. |
| Subsidiäres Recht | § 75 | Als subsidiäres Recht gilt, wo nichts anderes vorgesehen ist, in erster Linie das öffentliche Dienstrecht des Kantons und in zweiter Linie das Obligationenrecht. |
| Aufhebung bisherigen Rechts | § 76 | Mit Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die DGO vom 01.07.2001 mit all ihren Änderungen und alle dieser DGO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben |
| Übergangsbestimmungen/Besitzstand | § 77 | <ol style="list-style-type: none">1 Allfällige Bestimmungen in bestehenden und gültigen Arbeitsverträgen, welche den Bestimmungen in der vorliegenden neuen Dienst- und Gehaltsordnung widersprechen, gelten als aufgehoben.2 Die Überführung der bisherigen Besoldung erfolgt per 01.01.2024 zu den bisherigen Frankenbeträgen in die für die entsprechende Stelle zutreffende neue Besoldungsklasse.3 Der frankenmässige Besitzstand ist mit der Überführung in das neue Besoldungssystem gewährleistet.4 Der Gemeinderat verfügt die Einweisung in die neue Besoldungsklasse und Gehaltsstufe per 01.01.2024. |

- | | | | |
|--|-------------|----|--|
| | | 5 | Für die Präsidien der Baukommission, Planungskommission und Werkkommission wird bis zum Ende der Amtsperiode 2021 bis 2025 Besitzstand gewährt. Sie erhalten 7'100.00 CHF Pauschalentschädigung. Mit Rücktritt, Abgabe des Präsidiums oder Wechsel in ein anderes Amt wird der Besitzstand aufgehoben. |
| Inkrafttreten
und Genehmigungsvorbehalt | § 78 | 1 | Diese DGO mit Anhang 1, Anhang 2, Anhang 3 und Anhang 4 tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist auf den 01.01.2017 in Kraft. |
| | | 2 | Die Teilrevision vom 11.06.2018 tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf 01.01.2019 in Kraft. Die Änderung von Ziffer 1.3 des Anhanges 4 tritt rückwirkend per 01.01.2018 in Kraft. |
| | | 3 | Die Teilrevision vom 07.12.2020 tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf 01.01.2021 in Kraft. |
| | | 4 | Die Teilrevision vom 13.12.2021 tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf 01.01.2022 in Kraft. |
| | | 5 | Die Teilrevision der §§ 77, 78 sowie von Punkt 1.2 des Anhangs 4 vom 27.06.2022 tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf den 01.07.2022 in Kraft. |
| | | 6 | Die Teilrevision im Ingress und der §§ 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 26, 27, 29, 30, 31, 33, 36, 37, 40, 41, 44, 45, 47, 48, 49, 51, 52, 54, 55, 58, 58bis, 59, 60, 62, 63bis, 64, 65, 70, 71, 72, 73, 75, 77 und 78 sowie in den Anhängen 1 - 3 vom 26.06.2023 tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf 01.01.2024 in Kraft. |
| | | 7. | Die Teilrevision des §78 sowie Anhang 4 vom 31.03.2025 tritt, nachdem sie von der Gemeindeversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, mit Beginn der neuen Legislaturperiode 2025-2029 in Kraft. |

Vom Gemeinderat der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	26.04.2016
Von der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	13.06.2016
Vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn genehmigt:	14.07.2016

Daniel Gubler
Gemeindepräsident

Anja Näf
Gemeindeschreiberin

1. Teilrevision

Vom Gemeinderat der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	08.05.2018
Von der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	11.06.2018
Inkrafttreten: Die Änderung von Ziffer 1.3 des Anhanges 4 tritt rückwirkend per 01.01.2018 in Kraft.	01.01.2019
Vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn genehmigt:	03.07.2018

Daniel Gubler
Gemeindepräsident

Anja Näf
Gemeindeschreiberin

2. Teilrevision

Vom Gemeinderat der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	20.10.2020
Von der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	07.12.2020
Inkrafttreten:	01.01.2021
Vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn genehmigt:	12.01.2021

Daniel Gubler
Gemeindepräsident

Anja Näf
Gemeindeschreiberin

3. Teilrevision

Vom Gemeinderat der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	26.10.2021
Von der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	13.12.2021
Inkrafttreten:	01.01.2022
Vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn genehmigt:	14.02.2022

Daniel Gubler
Gemeindepräsident

David Geering
Gemeindeschreiber

4. Teilrevision

Vom Gemeinderat der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	25.05.2022
Von der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	27.06.2022
Inkrafttreten:	01.07.2022
Vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn genehmigt:	24.11.2022

Daniel Gubler
Gemeindepräsident

David Geering
Gemeindeschreiber

5. Teilrevision

Vom Gemeinderat der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	06.06.2023
Von der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	26.06.2023
Inkrafttreten:	01.01.2024
Vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn genehmigt:	02.11.2023

Daniel Gubler
Gemeindepräsident

Adrian Stocker
Leiter Verwaltung

6. Teilrevision

Vom Gemeinderat der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	25.02.2025
Von der Gemeindeversammlung der Einwohnergemeinde Winznau beschlossen am:	31.03.2025
Inkrafttreten:	12.08.2025
Vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn genehmigt:	18.09.2025

Marco Mori
Gemeindepräsident

Gabriela Grob
Gemeindeschreiberin