

# **P E R S O N A L O R D N U N G**

**vom 26. Juni 1990**

**Stand: 1. Januar 2010**

## Inhaltsverzeichnis

<b>I. Allgemeine Bestimmungen</b> .....	<b>4</b>
§ 1 Geltungsbereich.....	4
§ 2 Gemeindepersonal .....	4
§ 3 Unterstellung.....	5
§ 4 Verwandtschaft .....	5
<b>II. Entstehung des Dienstverhältnisses</b> .....	<b>5</b>
§ 5 Schaffung und Aufhebung von Stellen.....	5
§ 6 Wahlerfordernisse.....	6
§ 7 Stellenausschreibung .....	7
§ 8 Anstellungsinstanz.....	7
§ 9 Provisorische Anstellung .....	8
§ 10 Definitive Wahl.....	8
§ 11 Wiederwahl bzw. Nichtwiederwahl.....	8
<b>III. Pflichten des Personals</b> .....	<b>9</b>
§ 12 Allgemeine Dienstpflichten.....	9
§ 13 Übernahme einer andern Tätigkeit .....	9
§ 14 Verschwiegenheit .....	9
§ 15 Entschädigungen und Geschenke von Dritten.....	10
§ 16 Nebenbeschäftigung.....	10
§ 17 Öffentliche Ämter .....	10
§ 18 Wohnsitzpflicht und Wohnsitzzulage .....	11
§ 19 Dienstwohnung .....	11
§ 20 Kautionsleistung .....	11
§ 21 Arbeitszeit .....	12
§ 22 Absenzen, Arztzeugnis .....	12
§ 23 Überstunden und Überzeit.....	12
§ 24 Feiertage .....	13
<b>IV. Verantwortlichkeit und Disziplinarrecht</b> .....	<b>13</b>
§ 25 Voruntersuchung, vorsorgliche Massnahmen.....	13
§ 26 Disziplinarverfahren .....	14
<b>V. Rechte des Personals</b> .....	<b>14</b>
§ 27 Besoldung.....	14
§ 28 Besoldungsklassen, Grundbesoldung .....	15
§ 29 Besoldung der Lehrkräfte an der Musikschule.....	15
§ 30 Sozialzulagen .....	16

§ 31	Teuerungszulagen .....	16
§ 32	Stelleneinreihung .....	16
§ 33	Anfangsbesoldung .....	17
§ 34	Dienstalterszulagen .....	17
§ 35	Besoldungsmaxima .....	17
§ 36	Anrechnung von Dienstjahren.....	18
§ 37	Anstieg in die Endklasse.....	18
§ 38	Beförderung .....	18
§ 39	Besoldung bei Änderung der Stelleneinreihung.....	19
§ 40	Dienstjahre bei Klassenversetzung.....	19
§ 41	Besoldungsanspruch bei Krankheit .....	19
§ 41a	Krankentaggeldversicherung .....	20
§ 42	Besoldungsanspruch bei Militär- und andern Dienstleistungen .....	20
§ 43	Mutterschaftsurlaub .....	20
§ 44	Besoldungsanspruch bei Unfall .....	21
§ 45	Verminderte Arbeitsfähigkeit oder Teilinvalidität.....	21
§ 46	Anrechnung von Versicherungsleistungen an die Besoldung .....	21
§ 49	Funktionszulagen.....	22
§ 50	Zulagen für ausserordentliche Leistungen.....	22
§ 51	Zulage für Pikettdienst.....	23
§ 51a	Inkonvenienzzulage .....	23
§ 52	Zulage für Überzeitarbeit .....	23
§ 53	Spesenvergütungen.....	24
§ 54	Dienst- und Schutzkleider .....	24
§ 55	Naturalleistungen.....	24
§ 56	Treueprämien .....	24
§ 57	Dienstaustrittsentschädigungen.....	25
§ 58	Besoldungsnachgenuss.....	25
§ 59	Ferien .....	25
§ 60	Ferien bei Krankheit und Unfall.....	26
§ 61	Ferien bei Militär-, Zivilschutzdienst und Ausübung eines öffentlichen Amtes ...	27
§ 62	Urlaub .....	27
§ 63	Arbeitszeugnis .....	28
§ 64	Dienstbeschwerde .....	28
	<b>VI. Altersvorsorge; Versicherungen und Rechtsschutz.....</b>	<b>29</b>
§ 65	Personalvorsorge.....	29
§ 66	Unfallversicherung .....	30
§ 67	Rechtsschutz .....	30

<b>VII. Ausbildung des Personals .....</b>	<b>31</b>
§ 68 Berufliche Aus- und Weiterbildung.....	31
<b>VIII. Beendigung des Dienstverhältnisses.....</b>	<b>31</b>
§ 69 Auflösung des Dienstverhältnisses; Pensionierung .....	31
§ 70 Demission .....	32
§ 71 Freiwillige, vorzeitige Pensionierung.....	33
§ 72 Vorläufige Amtseinstellung .....	33
§ 73 Kündigung durch die Stadt Grenchen.....	33
§ 73 <sup>bis</sup> Aufhebung der Stelle .....	34
§ 74 Unverschuldete Nichtwiederwahl.....	34
<b>IX. Amt für Personal und Informatik (Personalamt).....</b>	<b>35</b>
§ 75 Amt für Personal und Informatik (Personalamt).....	35
<b>X. Mitwirkung des Personals .....</b>	<b>36</b>
§ 76 Personalkommission.....	36
<b>XII. Schlussbestimmungen .....</b>	<b>37</b>
§ 78 Inkraftsetzung .....	37
§ 79 Ausführungsbestimmungen .....	37
§ 80 Übergang zur neuen Personalordnung, Besitzstand .....	37
§ 81 Wählbarkeit bisheriger Stelleninhaber oder Stelleninhaberinnen.....	38
§ 82 Besitzstandgarantie bei Aufhebung der Haushaltungszulage.....	38
§ 83 Inkrafttreten.....	38
<b>Anhang: Jahres-Grundbesoldungen .....</b>	<b>40</b>

## Die Gemeindeversammlung

- gestützt auf § 56 litera a des Gemeindegesetzes vom 16. Februar 1992<sup>1)</sup> -

beschliesst:

### I. Allgemeine Bestimmungen

#### § 1

##### *Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Die Personalordnung gilt für alle im Dienst der Stadt Grenchen stehenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der Folge Arbeitnehmende genannt.

<sup>2</sup> Die Personalordnung gilt nicht für das dem kantonalen Personalrecht beziehungsweise dem Gesamtarbeitsvertrag des Kantons Solothurn unterstellte Personal.<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Bei Institutionen, die von der Stadt massgeblich subventioniert werden, soll nach Möglichkeit mit dem Subventionsentscheid die sinngemässe Anwendung der Personalordnung zur Pflicht gemacht werden.

#### § 2

##### *Gemeindepersonal*

<sup>1</sup> Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle im Dienste der Stadt Grenchen stehenden Beamten, Beamtinnen und Angestellten.

<sup>2</sup> Beamte und Beamtinnen sind alle von einer Behörde gewählten Arbeitnehmenden.

<sup>3</sup> Angestellte sind alle privatrechtlich angestellten Arbeitnehmenden.

<sup>4</sup> Das Dienstverhältnis der Arbeitnehmenden ist grundsätzlich öffentlichrechtlicher Natur.

<sup>5</sup> Rechte und Pflichten der Angestellten können von der Gemeinderatskommission im Rahmen des Privatrechtes vertraglich geregelt werden:

a) Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 50 % eines Vollpensums

---

<sup>1)</sup> BGS 131.1

<sup>2)</sup> § 1 Abs. 2 Fassung vom 21. Juni 2005.

- b) Nebenamtliche, soweit das übergeordnete Recht dies zulässt
- c) Reinigungshilfen
- d) Aushilfen
- e) Lehtöchter und Lehrlinge
- f) Praktikantinnen und Praktikanten usw.

### § 3

#### *Unterstellung*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden unterstehen entsprechend der Gliederung der Verwaltungsabteilungen und der Werke direkt den jeweiligen Vorgesetzten.

<sup>2</sup> Der Stadtpräsident<sup>1)</sup> oder die Stadtpräsidentin ist dem Gemeindepersonal vorgesetzt.

### § 4<sup>1)</sup>

#### *Verwandtschaft*

Ehegatten und Blutsverwandte in auf- und absteigender Linie dürfen nicht in einem direkten Über- oder Unterordnungsverhältnis beschäftigt werden.

## **II. Entstehung des Dienstverhältnisses**

### § 5

#### *Schaffung und Aufhebung von Stellen*

Zuständig für die Schaffung und Aufhebung von Stellen sind:

- a) der Gemeinderat für Beamten-, Angestellten- und Lehrerstellen;<sup>1)</sup>
- b) die Gemeinderatskommission für die andern Stellen nach § 2 Abs. 5.

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

## § 6

*Wahlerfordernisse* <sup>1</sup> In der Beschreibung der Richtfunktionen legt der Gemeinderat die Anforderungen an die Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen fest.

<sup>2</sup> 1)

<sup>3</sup> Für die folgenden Stellen gelten als Wahlerfordernisse:

- a) Finanzverwalter/in: Lizentiat als nat. oec. oder Diplom als Betriebsökonom/in HWV, das eidg. Buchhalterdiplom oder das eidg. Bücherexpertendiplom;<sup>2)</sup>
- b) Stadtbaumeister/in<sup>3)</sup>: das Diplom als Architekt/in oder Ingenieur/in einer ETH oder das schweizerische Diplom einer HTL;
- c) <sup>4)</sup>
- d) Rechtskonsulent/in: abgeschlossenes juristisches Hochschulstudium und Solothurnisches oder gleichwertiges ausserkantonales Fürsprecher- oder Anwaltspatent;
- e) Stadtschreiber/in: abgeschlossenes juristisches Hochschulstudium, eidg. Diplom als Kaufmann in Korrespondenz und Administration, Diplom einer HWV oder ähnlicher Bildungsausweis;
- f) Schulleiter und Schulleiterinnen: von der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK) anerkannte oder gleichwertige Schulleitungsbildung.<sup>5)</sup>

<sup>4</sup> Anstellungsinstanz, Wahlbehörde oder Wahlausschuss können Bewerber und Bewerberinnen besonderen Eignungsprüfungen unterziehen lassen.<sup>6)</sup>

<sup>5</sup> Die Arbeitnehmenden haben sich vor Amtsantritt durch ein Arzteugnis über Gesundheit und Arbeitsfähigkeit auszuweisen. Vorbehalten bleibt eine vertrauensärztliche Untersuchung.

---

<sup>1)</sup> Mit Verfügung des Departements des Innern vom 29. Januar 1991 gestrichen

<sup>2)</sup> Fassung vom 17. Dezember 1997

<sup>3)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

<sup>4)</sup> Aufgehoben am 17. Dezember 1997

<sup>5)</sup> Fassung vom 29. Juni 2006

<sup>6)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

## § 7

### Stellenausschreibung

<sup>1</sup> Jede freie oder neu geschaffene Stelle ist auszuschreiben, sofern sie nicht verwaltungsintern besetzt werden kann. Vorbehalten bleibt die kantonale Gesetzgebung.

<sup>2</sup> Für die Ausschreibung der Stelle wird eine mindestens 14tägige Anmeldefrist angesetzt.

<sup>3</sup> Bewerbungen müssen schriftlich beim Personalamt eingereicht werden. Dieses leitet alle Bewerbungen, welche die Wahlerfordernisse erfüllen, an die Anstellungsinstanz weiter. <sup>1)</sup>

<sup>4</sup> Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Anstellungsinstanz<sup>1)</sup> weitere Ausschreibungen anordnen.

<sup>5</sup> Genügt auch das Ergebnis wiederholter Ausschreibungen nicht, und kann die Stelle nicht verwaltungsintern besetzt werden, so ist sie auf dem Berufswege zu besetzen.

## § 8<sup>1)</sup>

### Anstellungsinstanz

<sup>1</sup> Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen werden vom Gemeinderat angestellt. Für die provisorische Anstellung aller übrigen Arbeitnehmenden ist der Stadtpräsident oder die Stadtpräsidentin zuständig.

<sup>2</sup> Das Vorschlagsrecht steht zu:

a) dem vom Gemeinderat eingesetzten Wahlausschuss für Anstellungen, die durch den Gemeinderat vorgenommen werden; im Wahlausschuss für Schulleitungen hat je eine Vertretung der Fachkommission und der Geschäftsleitung der Schulen Einsitz;<sup>2)</sup>

b) dem Abteilungsleiter oder der Abteilungsleiterin in allen übrigen Fällen.<sup>3)</sup>

<sup>3</sup> Das Personalamt ist in allen Fällen anzuhören; es ist für den Abschluss privatrechtlicher Arbeits- und Lehrverträge zuständig.

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

<sup>2)</sup> Fassung vom 29. Juni 2006

<sup>3)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

§ 9<sup>1)</sup>

*Provisorische  
Anstellung*

Alle Arbeitnehmenden werden vorerst für 1 Jahr provisorisch angestellt. Das provisorische Anstellungsverhältnis kann vom Arbeitnehmenden und der Anstellungsinstanz unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat auf jedes Monatsende gekündigt werden.

§ 10

*Definitive Wahl*

<sup>1</sup> Ein Jahr nach der provisorischen Anstellung werden die Arbeitnehmenden entweder definitiv gewählt oder entlassen. Die Kündigungsfrist beträgt einen Monat.

<sup>2</sup> In Ausnahmefällen kann die provisorische Anstellung von der Wahlbehörde um höchstens ein weiteres Jahr verlängert werden. Die Kündigungsfrist beträgt in dieser Zeit zwei Monate.<sup>1)</sup>

<sup>3</sup> Wahlbehörde ist:

- a) der Gemeinderat für Abteilungsleiter und Abteilungsleiterinnen;
- b) die Gemeinderatskommission für alle übrigen Arbeitnehmenden.<sup>1)</sup>

<sup>4</sup> Die definitive Wahl wird durch die Wahlbehörde für eine Amtsperiode oder den Rest der Amtsperiode vorgenommen.<sup>2)</sup>

<sup>5</sup> Die Amtsperiode dauert vier Jahre und beginnt jeweils am 1. Januar des auf die kantonalen Gesamterneuerungswahlen folgenden Jahres.<sup>3)</sup>

§ 11

*Wiederwahl bzw.  
Nichtwiederwahl*

<sup>1</sup> Die Wiederwahlen werden durch die Wahlbehörde auf Beginn der Amtsdauer vorgenommen.

<sup>2</sup> Den auf Amtsdauer gewählten Arbeitnehmenden ist in der Regel 9 Monate, spätestens aber 3 Monate vor Ablauf der Amtsdauer mitzuteilen, wenn von ihrer Wiederwahl abgesehen werden soll. Diese Fristen gelten auch, wenn die Wiederwahl an gewisse Bedingungen geknüpft wird (Versetzung ins Provisorium).

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

<sup>2)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

<sup>3)</sup> Eingefügt am 16. Februar 1993

### III. Pflichten des Personals

#### § 12

##### Allgemeine Dienstpflichten

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben sich für ihre dienstlichen Aufgaben voll einzusetzen, sie gewissenhaft zu erfüllen und die Weisungen der Vorgesetzten zu befolgen.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden sollen sich ohne Aufforderung gegenseitig unterstützen. Die innerbetriebliche Zusammenarbeit wird in den Führungsrichtlinien<sup>1)</sup> umschrieben.

#### § 13

##### *Übernahme einer anderen Tätigkeit*

<sup>1</sup> Die Wahlbehörde kann die Arbeitnehmenden verpflichten, vorübergehend oder dauernd eine zumutbare, ihren Eignungen entsprechende und möglichst gleichwertige andere Tätigkeit zu übernehmen, wenn dienstliche Gründe dies erfordern.<sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Die betroffenen Personen sind vorgängig anzuhören.<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Arbeitnehmende, die nicht für eine bestimmte amtliche Funktion gewählt sind, können nach den Bedürfnissen des Dienstes versetzt werden.

#### § 14

##### *Verschwiegenheit*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderen Vorschriften geheimzuhalten sind, zu schweigen. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses bestehen.

<sup>2</sup> Jede Vorladung als Zeuge, Zeugin oder Auskunftsperson ist der vorgesetzten Stelle zu melden. Arbeitnehmende dürfen sich als Zeuge, Zeugin oder Auskunftsperson vor Gerichten und Behörden über Angelegenheiten, die ihnen zufolge ihrer Amtsstellung zur Kenntnis gekommen sind, nur mit Ermächtigung des Stadtpräsidenten oder der Stadtpräsidentin äussern, ausser wenn sie im Rahmen ihrer Amtstätigkeit zur Aussage verpflicht-

---

<sup>1)</sup> Jetzt Führungsgrundsätze genannt

<sup>2)</sup> Fassung vom 13. Dezember 1996

tet sind. Die Ermächtigung ist auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses erforderlich.<sup>1)</sup>

<sup>3</sup> Der Stadtpräsident oder die Stadtpräsidentin entscheidet über die Einsicht in und die Herausgabe von Akten, die dem Amtsgeheimnis unterliegen, an Dritte.<sup>2)</sup>

<sup>4</sup> Die Ermächtigung zur Aussage, die Akteneinsicht oder -herausgabe kann aus schützenswerten privaten oder öffentlichen Interessen verweigert werden.<sup>2)</sup>

## § 15

### *Entschädigungen und Geschenke von Dritten*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden dürfen für Arbeitsleistungen, die sie im Dienste der Gemeinde erbringen, für sich von Dritten keine Entschädigungen annehmen.

<sup>2</sup> Ebenso ist es ihnen untersagt, Geschenke oder andere Vergünstigungen in irgend einer Form für sich oder andere Personen zu fordern oder anzunehmen. Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert sind ausgenommen.

## § 16

### *Nebenbeschäftigung*

<sup>1</sup> Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen ist nicht gestattet, soweit sie sich nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten auswirken können oder sich mit der dienstlichen Stellung nicht vertragen.

<sup>2</sup> Die Gemeinderatskommission entscheidet abschliessend.

## § 17<sup>3)</sup>

### *Öffentliche Ämter*

<sup>1</sup> Die Übernahme öffentlicher Ämter ist dem Personalamt anzuzeigen. Sie bedarf der Bewilligung durch die Gemeinderatskommission.

<sup>2</sup> Die Gemeinderatskommission kann die Bewilligung mit Bedingungen und Auflagen verknüpfen.

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

<sup>2)</sup> Eingefügt am 20. Juni 2000

<sup>3)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

<sup>3</sup> Sie kann die Bewilligung verweigern, wenn die Übernahme des Amtes mit der beruflichen Funktion nicht zu vereinbaren ist, zu direkten und ständigen Interessenkonflikten führt und dem öffentlichen Interesse widerspricht.

<sup>4</sup> Die Gemeinderatskommission entscheidet abschliessend.

## § 18

### *Wohnsitzpflicht und Wohnsitzzu- lage*

<sup>1</sup> Der Gemeinderat bestimmt in einem Reglement jene Arbeitnehmerkategorien, welche aus betrieblichen oder andern Gründen ihren Wohnsitz in Grenchen nehmen müssen.

<sup>2</sup> Allen in Grenchen wohnenden Arbeitnehmenden wird eine Wohnsitzzulage ausgerichtet.<sup>1)</sup>

## § 19

### *Dienstwohnung*

<sup>1</sup> Als Dienstwohnungen werden jene Räumlichkeiten bezeichnet, deren Bezug mit der Ausübung der Funktion zwingend zusammenhängt.

<sup>2</sup> Der Beamte oder die Beamtin ist verpflichtet, eine bei der Anstellung zugewiesene Dienstwohnung zu übernehmen.

<sup>3</sup> Die Gemeinderatskommission legt den Mietzins nach den durchschnittlich ortsüblichen Verhältnissen fest. Für die Aufhebung der freien Wohnungswahl und die zusätzlichen Inkonvenienzen ist ein Abzug zu gewähren.

<sup>4</sup> Auf eine Dienstwohnung oder eine entsprechende Entschädigung besteht kein Anspruch.

## § 20

### *Kautionsleistung*

Die Gemeinderatskommission bestimmt, für welche Arbeitnehmenden und bis zu welchem Schadenbetrag Kautionsversicherungen abzuschliessen sind. Die Prämien gehen zu Lasten der Gemeinde.

---

<sup>1)</sup> Absatz 2 am 4. Dezember 1990 beigefügt

## § 21

### *Arbeitszeit*

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

<sup>2</sup> Der Abteilungschef oder die Abteilungschefin ordnet die Gestaltung der Arbeitszeit nach Anhören des Personalamtes und des betroffenen Personals.<sup>1)</sup> Die im Rahmen der gleitenden Arbeitszeit geleistete Mehrarbeit kann in einem bestimmten Rahmen kompensiert werden.

<sup>3</sup> Arbeitnehmende können bei betrieblicher Notwendigkeit zur Leistung von Pikettdienst verpflichtet werden.

<sup>4</sup> 2)

## § 22

### *Absenzen, Arztzeugnis*

<sup>1</sup> Arbeitnehmende, die aus irgend einem Grund die Arbeit nicht aufnehmen können, haben dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden.

<sup>2</sup> Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit länger als drei Arbeitstage, ist ein ärztliches Zeugnis abzugeben. Der Personalchef oder die Personalchefin kann im Einvernehmen mit dem Abteilungschef oder der Abteilungschefin diese Frist im Einzelfall auf fünf Arbeitstage ausdehnen oder bei vermutetem Missbrauch kürzen.

<sup>3</sup> Sämtliche Absenzen sind dem Personalamt zu melden.

## § 23

### *Überstunden und Überzeit*

Wenn es der Dienst erfordert, können die Leistungen der Arbeitnehmenden auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitsstunden und über die normale Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden.

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

<sup>2)</sup> Aufgehoben am 29. Juni 2006

## § 24

### *Feiertage*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben an gesetzlichen Feiertagen Anspruch auf die volle Besoldung.

<sup>2</sup> Die Gemeinderatskommission bestimmt, welche ortsüblichen Feiertage als bezahlte Freitage gelten und an welchen Tagen vor Feiertagen die Arbeitszeit gekürzt wird. Für besondere Personalgruppen bleiben andere Regelungen vorbehalten.

<sup>3</sup> Arbeitnehmende, denen infolge des Dienstbetriebes an Sonn- und Feiertagen nicht frei gegeben werden kann, haben an einem andern Tag Anspruch auf die ausgefallene Freizeit.

## **IV. Verantwortlichkeit und Disziplinarrecht**

*Die Haftung der Gemeinde und die Verantwortlichkeit der Behörden und Arbeitnehmenden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz vom 26. Juni 1966 (BGS 124.21).*

## § 25<sup>1)</sup>

### *Voruntersuchung, vorsorgliche Massnahmen*

<sup>1</sup> Wird eine Dienstpflichtverletzung festgestellt oder angezeigt, beauftragt der Stadtpräsident oder die Stadtpräsidentin den Rechtskonsulenten oder die Rechtskonsulentin und den Personalchef oder die Personalchefin mit der Durchführung einer summarischen Voruntersuchung.

<sup>2</sup> Der Stadtpräsident oder die Stadtpräsidentin kann auf die Einleitung eines Disziplinarverfahrens verzichten, wenn die Dienstpflicht bloss geringfügig verletzt wurde oder wenn Belehrung, Mahnung oder Warnung durch den Vorgesetzten ausreichen. In den übrigen Fällen überweist er die Akten der Gemeinderatskommission, die als Disziplinarbehörde amtiert.<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Der Stadtpräsident oder die Stadtpräsidentin kann im Einvernehmen mit dem Rechtskonsulenten oder der Rechtskonsulentin und dem Personalchef oder der Personalchefin nach Eröffnung der Voruntersuchung vorsorgliche Massnahmen treffen (z.B. Versetzung im Dienst, Einstellung im Amt mit oder ohne Entzug der Besoldung). Der Abteilungschef oder die Abtei-

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

<sup>2)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

lungschefin ist vorgängig anzuhören und die Zustimmung der Disziplinarbehörde umgehend einzuholen.

<sup>4</sup> Nach Eröffnung des Disziplinarverfahrens ist die Disziplinarbehörde zum Erlass vorsorglicher Massnahmen zuständig.

## § 26<sup>1)</sup>

### *Disziplinarverfahren*

<sup>1</sup> Die Disziplinarbehörde entscheidet über die Eröffnung des Disziplinarverfahrens.

<sup>2</sup> Eröffnet sie das Verfahren, beauftragt sie eine Kommission, bestehend aus Rechtskonsulent oder Rechtskonsulentin, Personalchef oder Personalchefin und einem Mitglied der Personalkommission (als Vertreter des Personals) mit der Untersuchung.

<sup>3</sup> Die Disziplinarbehörde kann auch Aussenstehende mit der Untersuchung beauftragen.

<sup>4</sup> Nach Abschluss der Untersuchung hat die Kommission der Disziplinarbehörde über das Ergebnis zu berichten und Antrag zu stellen.

<sup>5</sup> Die Disziplinarbehörde entscheidet unter Vorbehalt der Beschwerde an das zuständige kantonale Departement endgültig.

## **V. Rechte des Personals**

## § 27

### *Besoldung*

<sup>1</sup> Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- a) Grundbesoldung
- b) Teuerungszulage
- c) Sozialzulagen
- d) 13. Monatslohn ( $8\frac{1}{3}$  % von lit. a und b)
- e) Wohnsitzzulage bei Erfüllung der Voraussetzung nach § 18<sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Die Besoldung wird monatlich ausgerichtet.

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

<sup>2)</sup> Abs. 1 lit. e eingefügt am 4. Dezember 1990

<sup>3</sup> Der Anspruch auf die Besoldung entsteht mit dem Tage des Diensteintrittes und erlischt mit dem Tage der Auflösung des Dienstverhältnisses. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über das Disziplinarrecht und den Besoldungsnachgenuss.

<sup>4</sup> Der 13. Monatslohn gemäss Abs. 1 lit. d wird je zur Hälfte mit dem Juni- und Dezemberzahltag ausgerichtet. Wer im Verlaufe des Jahres ein- oder austritt, erhält den 13. Monatslohn anteilmässig.

<sup>5</sup> Die mitarbeitende Ehefrau oder der mitarbeitende Ehemann hat einen selbständigen Besoldungsanspruch.

## § 28

### *Besoldungsklassen, Grundbesoldung*

<sup>1</sup> Mit Ausnahme der Lehrkräfte richten sich die Mindest- und Höchstansätze der Jahres-Grundbesoldungen nach den im Anhang enthaltenen Besoldungsklassen.

<sup>2</sup> Die Besoldung des Stadtpräsidenten<sup>1)</sup> oder der Stadtpräsidentin wird ausserhalb der Besoldungsskala durch den Gemeinderat festgesetzt.

<sup>3</sup> Die Gemeinderatskommission bestimmt die Besoldungen oder Entschädigungen der nebenamtlichen Arbeitnehmenden, soweit sie nicht in der Besoldungsskala eingereiht sind.

## § 29<sup>2)</sup>

### *Besoldung der Lehrkräfte an der Musikschule*

<sup>1</sup> Lehrkräfte an der Musikschule werden gemäss der Verordnung über Staatsbeiträge an den Musikunterricht vom 23. Mai 1995<sup>3)</sup> besoldet. Die Einreihung in die Gehaltsstufen erfolgt durch das Departement für Bildung und Kultur. Die anrechenbaren Dienstjahre setzt die Schuldirektion fest.

<sup>2</sup> Für die Lehrkräfte an der Musikschule gilt die Verordnung über Dienstauftrag und Arbeitszeit der Lehrkräfte an der Volksschule vom 21. Januar 1997<sup>4)</sup> sinngemäss.

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

<sup>2)</sup> § 29 Fassung vom 21. Juni 2005.

<sup>3)</sup> BGS 126.515.855.15

<sup>4)</sup> BGS 126.515.851.13

§ 30<sup>1)</sup>

*Sozialzulagen*      <sup>1</sup> Kinder- und Geburtszulagen richten sich nach dem Kinderzulagengesetz.

§ 31

*Teuerungszulagen*      <sup>1</sup> Die Besoldungen werden gestützt auf den vom Bund errechneten Landesindex der Konsumentenpreise jährlich der Teuerung angepasst. Dabei ist der November-Index für die Teuerung ab 1. Januar massgebend.

Wenn sich der Landesindex der Konsumentenpreise zwischen dem 1. Dezember und dem 31. Mai um drei oder mehr Prozen- te erhöht hat, werden die Teuerungszulagen auch auf den 1. Juli neu festgesetzt. Massgebend ist in diesem Fall der Landes- index vom Mai des laufenden Jahres.

<sup>2</sup> Wird der Index der Konsumentenpreise neu geregelt, so kann der Gemeinderat die aufgelaufene Teuerung in die Grundbe- soldungen einbauen.

§ 32

*Stelleneinreihung*      <sup>1</sup> Der Gemeinderat reiht jede Stelle aufgrund einer Funktions- bewertung in Besoldungsklassen ein.

<sup>2</sup> Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen: Aufgabenkreis, Anforderungen, Stellung als Vorgesetzte/r, Stellvertretung von Vorgesetzten sowie Stellung als Mitarbeiter/in.

<sup>3</sup> Bei gleichwertigen Voraussetzungen sind die Stellen in die gleiche Besoldungsklasse einzureihen.

<sup>4</sup> Eine Stelle kann jederzeit anders eingereiht werden, wenn die Anforderungen des Postens im Sinne der Kriterien gemäss Ab- schnitt 2 wesentlich ändern und die Änderungen nicht vorüber- gehend sind.

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 4. Dezember 1990. Absatz 2 aufgehoben am 21. Juni 2005. Heute ist das Bundesgesetz vom 24. März 2006 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, FamZG; SR 836.2) massgebend.

### § 33

*Anfangsbesoldung*

Die Anfangsbesoldung wird unter Berücksichtigung von § 36 Abs. 1 und 2 durch das Personalamt festgesetzt.

### § 34<sup>1)</sup>

*Dienstalterszulagen*

<sup>1</sup> Die Besoldung steigt innerhalb der Besoldungsklassen in zehn gleichen Stufen an.

<sup>2</sup> Der Stufenanstieg erfolgt jeweils auf den 1. Januar eines Jahres. Er setzt voraus, dass Leistungen und Verhalten des oder der Arbeitnehmenden in der Mitarbeiterbeurteilung mindestens als gut bewertet wurden und kein Anstieg in eine höhere Lohnklasse erfolgt.

### § 35

*Besoldungsmaxima*

<sup>1</sup> Das erste Besoldungsmaximum ist nach zehn gleichen Dienstalterszulagen erreicht.

<sup>2</sup> Zehn Jahre nach Erreichen des ersten Besoldungsmaximums, spätestens jedoch mit Alter<sup>2)</sup> fünfzig und bei fünf geleisteten Dienstjahren, kann der Anstieg in das zweite Besoldungsmaximum erfolgen.

<sup>3</sup> Das dritte Besoldungsmaximum kann zwanzig Jahre nach Erreichen des ersten Maximums oder mit Alter<sup>3)</sup> sechzig und mit zehn geleisteten Dienstjahren erreicht werden.

<sup>4</sup> Das zweite und dritte Besoldungsmaximum kann dann erreicht werden, wenn Leistungen und Verhalten des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin gut sind. Grundlage des Anstieges bildet die Mitarbeiterbeurteilung.

<sup>5</sup> Über den Anstieg ins zweite und dritte Besoldungsmaximum entscheidet die Gemeinderatskommission nach Anhören des Personalamtes.<sup>4)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 34 in der Fassung gemäss GVB 1013 vom 25. Juni 2009.

<sup>2)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

<sup>3)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

<sup>4)</sup> Absatz 5 eingefügt am 20. Juni 2000

### § 36<sup>1)</sup>

#### *Anrechnung von Dienstjahren*

<sup>1</sup> Die Anrechnung von Dienstjahren richtet sich nach Alter, Ausbildung, Erfahrung, Spezialkenntnissen der Arbeitnehmenden und den Arbeitsmarktverhältnissen.

<sup>2</sup> Die Gemeinderatskommission erlässt Ausführungsbestimmungen.

### § 37

#### *Anstieg in die Endklasse*

<sup>1</sup> Der Anstieg in die nächsthöhere Besoldungsklasse kann nur dann vorgenommen werden, wenn aufgrund der Mitarbeiterbeurteilung die Anforderungen erfüllt werden.

<sup>2</sup> Der Anstieg kann auf Gesuch des Arbeitnehmers, der Arbeitnehmerin oder auf Antrag der vorgesetzten Stelle erfolgen und wird nach Anhören des Personalamtes durch die Gemeinderatskommission<sup>2)</sup> beschlossen.

<sup>3</sup> Die Gemeinderatskommission kann Ausführungsbestimmungen erlassen.

### § 38

#### *Beförderung*

<sup>1</sup> Als Beförderung gilt die Wahl eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin in eine höher bewertete Funktion.

<sup>2</sup> Die Beförderung kann vom Arbeitnehmer, von der Arbeitnehmerin oder der vorgesetzten Stelle beantragt werden. Sie wird nach Anhören des Personalamtes durch die zuständige Wahlbehörde beschlossen.

<sup>3</sup> Die Beförderung bewirkt die Einstufung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in eine der neuen Funktion entsprechende Besoldungsklasse. Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet.

<sup>4</sup> Die Gemeinderatskommission kann Ausführungsbestimmungen erlassen.

---

<sup>1)</sup> § 36 in der Fassung gemäss GVB 1013 vom 25. Juni 2009.

<sup>2)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

### § 39

#### *Besoldung bei Änderung der Stelleneinrei- hung*

Eine Änderung in der Stelleneinreihung wirkt sich auf die Besoldung wie folgt aus:

a) Bei höherer Bewertung der Stelle:

Die Anpassung an die neue Besoldungsklasse findet in der Regel auf den nächsten 1. Januar statt.

b) Bei tieferer Bewertung der Stelle:

Überschreitet die bisherige Besoldung das Maximum der neuen Klasse, so bleibt die Besoldung bis zum Ablauf der Amtsperiode nominal unverändert. Nach Ablauf der Amtsperiode wird das Maximum der neuen Klasse ausbezahlt.

Unterschreitet die bisherige Besoldung das Maximum der neuen Klasse, so hat der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin Anrecht auf ordentliche Besoldungserhöhungen, bis das Maximum der neuen Klasse erreicht ist.

### § 40

#### *Dienstjahre bei Klassenverset- zung*

Bei Versetzung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin in eine höhere oder tiefere Besoldungsklasse werden die bisherigen Dienstjahre auch in der neuen Klasse angerechnet.

### § 41

#### *Besoldungsan- spruch bei Krankheit*

<sup>1</sup> Die provisorisch angestellten Arbeitnehmenden beziehen bei Krankheit den vollen Lohn während drei<sup>1)</sup> Monaten.

<sup>2</sup> Die definitiv angestellten und vorübergehend ins Provisorium versetzten Arbeitnehmenden haben Anspruch auf den vollen Lohn während 12 Monaten.

<sup>3</sup> Bei absichtlicher oder grobfahrlässiger Verursachung einer Krankheit durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann der Besoldungsanspruch von der Gemeinderatskommission gekürzt werden.

<sup>4</sup> 2)

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 28. Juni 2007

<sup>2)</sup> Absatz 4 aufgehoben am 16. Dezember 1998

§ 41a<sup>1)</sup>

*Krankentaggeld-  
versicherung*

Die Stadt Grenchen schliesst auf eigene Rechnung für die öffentlichrechtlich und die privatrechtlich angestellten Arbeitnehmenden der Stadtverwaltung eine Krankentaggeldversicherung für eine Leistung von 80 % des versicherten Lohnes vom 91. bis zum 720. Tag ab.

§ 42

*Besoldungsan-  
spruch bei Militär-  
und andern  
Dienstleistungen*

<sup>1</sup> Über die Besoldung bei Militär- und andern Dienstleistungen erlässt die Gemeinderatskommission Ausführungsbestimmungen.

<sup>2</sup> Soweit die Gemeinde die Besoldung ausrichtet, fallen der Erwerbsersatz oder andere Lohnausfallentschädigungen der Gemeinde zu.

§ 43<sup>2)</sup>

*Mutterschafts-  
urlaub*

<sup>1</sup> Mitarbeiterinnen, die vor der Niederkunft mindestens ein volles Jahr ununterbrochen im Dienste der Stadt Grenchen standen und die nach dem Urlaub die Arbeit bei der Stadt wieder aufnehmen, haben Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. Die Mutterschaftsentschädigung nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft<sup>3)</sup> fällt für die Zeit des Mutterschaftsurlaubs im Umfang der geleisteten Lohnzahlung der Stadt Grenchen zu.

<sup>2</sup> Die Ansprüche der anderen Mitarbeiterinnen richten sich nach dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft.

<sup>3</sup> Während acht Wochen nach der Niederkunft darf die Arbeitnehmerin nicht beschäftigt werden.

<sup>4</sup> Wird die Arbeitnehmerin nach Antritt des Mutterschaftsurlaubes aus irgendwelchen Gründen arbeitsunfähig, hat sie keinen Anspruch auf Verlängerung des Urlaubes.

---

<sup>1)</sup> § 41a eingefügt am 28. Juni 2007

<sup>2)</sup> § 43 in der Fassung vom 21. Juni 2005

<sup>3)</sup> EOG; SR 834.1

## § 44

### *Besoldungsanspruch bei Unfall*

<sup>1</sup> Vom Zeitpunkt des Unfalles an und für die Dauer der sich daraus ergebenden Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch bis zur Ausrichtung einer Invalidenrente oder Abfindung durch die SUVA oder eine andere Versicherungsgesellschaft, haben die provisorisch und definitiv angestellten Arbeitnehmenden Anspruch auf die volle Besoldung.

<sup>2</sup> Aushilfsweise angestellte Arbeitnehmende haben nur Anspruch auf die Leistungen der SUVA oder anderer Versicherungsgesellschaften.

<sup>3</sup> Bei absichtlicher oder grobfahrlässiger Verursachung des Unfalles durch einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin kann der Besoldungsanspruch von der Gemeinderatskommission gekürzt werden.<sup>1)</sup>

## § 45

### *Verminderte Arbeitsfähigkeit oder Teilinvalidität*

<sup>1</sup> Über die Besoldung bei verminderter Arbeitsfähigkeit oder Teilinvalidität erlässt die Gemeinderatskommission ein Reglement.

<sup>2</sup> Nach mehr als 25 Dienstjahren oder bei über 60jährigen Arbeitnehmenden wird die bis zu diesem Zeitpunkt bezogene Besoldung bis zum Schlussalter unter Anrechnung der Renten garantiert.

## § 46<sup>2)</sup>

### *Anrechnung von Versicherungsleistungen an die Besoldung*

<sup>1</sup> Die Leistungen der staatlichen Sozialversicherungen und der von der Stadt Grenchen mitfinanzierten Kranken-, Unfall- und Vorsorgeversicherungen fallen während der Dauer der Lohnfortzahlung nach den §§ 41 ff. der Stadt Grenchen zu.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden können verpflichtet werden, allfällige Haftpflichtansprüche gegenüber Dritten im Umfange der Gehaltsfortzahlung an die Stadt Grenchen abzutreten.

<sup>3</sup> Die Bruttobesoldung vermindert sich um die Arbeitnehmerbeiträge an die Sozialversicherungen und die berufliche Vorsorge,

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

<sup>2)</sup> Fassung vom 15. Dezember 2005

die wegen allfälliger Versicherungsleistungen nicht zu entrichten sind.

4 1)

#### § 47<sup>2)</sup>

#### § 48<sup>3)</sup>

#### § 49

*Funktionszulagen* Erfüllt der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vorübergehend, aber regelmässig eine Arbeit, welche die Anforderungen der bisherigen Funktion übertrifft, so kann der Abteilungschef oder die Abteilungschefin im Einvernehmen mit dem Personalchef oder der Personalchefin ihm oder ihr vom dritten Monat an eine zeitlich begrenzte Funktionszulage zusprechen.<sup>4)</sup>

#### § 50

*Zulagen für ausserordentliche Leistungen*

<sup>1</sup> Für ausserordentliche Leistungen kann die Gemeinderatskommission<sup>3)</sup> besondere Zulagen ausrichten.

<sup>2</sup> Diese Zulagen werden in der Pensionskasse nicht versichert. Sie unterliegen auch nicht der Besitzstandgarantie.

<sup>3</sup> Der Anspruch ist jährlich durch das Personalamt in Zusammenarbeit mit der vorgesetzten Stelle auf seine Berechtigung hin zu überprüfen.<sup>3)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 46 Abs. 4 aufgehoben am 28. Juni 2007.

<sup>2)</sup> § 47 aufgehoben am 15. Dezember 2005.

<sup>3)</sup> § 48 aufgehoben am 21. Juni 2005.

<sup>4)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

## § 51

### *Zulage für Pikettdienst*

<sup>1</sup> Regelmässiger Pikettdienst wird mit besonderen Zulagen oder zusätzlicher Freizeit entschädigt.

<sup>2</sup> Die Gemeinderatskommission erlässt ein Pikettdienstreglement.

## § 51a<sup>1)</sup>

### *Inkonvenienz- zulage*

<sup>1</sup> Die Angehörigen des städtischen Polizeikorps erhalten für die Dienste abends und in der Nacht sowie an Sonn- und Feiertagen besondere Zulagen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt die Höhe der Zulagen und die weiteren Einzelheiten fest.

## § 52

### *Zulage für Überzeitarbeit*

<sup>1</sup> Für die nach § 23 vom Abteilungschef oder von der Abteilungschefin angeordnete Überzeitarbeit sowie Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit werden folgende Zuschläge bezahlt, sofern diese Dienstleistungen nicht zum ordentlichen Pflichtenkreis gehören oder in der Besoldung bereits berücksichtigt sind:

25 % des Stundenlohnes für Überzeitarbeit

50 % für Nachtarbeit und Samstagsarbeit

75 % für Sonntagsarbeit

<sup>2</sup> Soweit die eidg. Gesetzgebung nichts anderes bestimmt, gilt

a) als Überzeitarbeit die während der dienstfreien Zeit geleistete Arbeit, soweit diese nicht Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit gemäss lit. b und c darstellt.

b) als Nachtarbeit die zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistete Arbeit.

c) als Sonntagsarbeit die an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit.

<sup>3</sup> Bei Abteilungen mit speziellen, von der Normalarbeitszeit abweichenden Dienstplänen, gilt nur die über die Dienstenteilung oder den Stundenplan hinausgehende Arbeit als Überzeitarbeit.

---

<sup>1)</sup> § 51a eingefügt mit GVB 1024 vom 25. Juni 2009.

<sup>4</sup> Gelegentliche und geringfügige Überschreitungen der ordentlichen Arbeitszeit werden nicht ausgeglichen und auch nicht entschädigt.

<sup>5</sup> Überzeitarbeit ist grundsätzlich zu kompensieren. Die Gemeinderatskommission ordnet in einem Reglement u.a. an:

- a) in welchen Fällen Überzeitarbeit bar ausbezahlt wird;
- b) die Zuschläge für gesundheitsgefährdende oder besonders unangenehme Arbeit, soweit diesen Umständen nicht bereits bei der Einstufung Rechnung getragen wurde.<sup>1)</sup>

### § 53

*Spesenvergütungen*

Der Gemeinderat ordnet die Vergütung von Aufwendungen und Spesen in einem besonderen Reglement.

### § 54

*Dienst- und Schutzkleider*

<sup>1</sup> Dienst- und Schutzkleider werden von der Gemeinde kostenlos abgegeben.

<sup>2</sup> Die Gemeinderatskommission ordnet die Abgabe in einem Reglement.

### § 55

*Naturalleistungen*

Die Naturalleistungen werden mit der Besoldung verrechnet. Das Personalamt bestimmt deren Wert.

### § 56

*Treueprämien*

<sup>1</sup> Die hauptamtlichen Arbeitnehmenden erhalten vom zehnten bei der Stadt Grenchen geleisteten Dienstjahr an alle fünf Jahre eine Treueprämie.

<sup>2</sup> Die Gemeinderatskommission erlässt Ausführungsbestimmungen.<sup>2)</sup>

---

<sup>1)</sup> § 52 Abs. 5 lit. c aufgehoben am 21. Juni 2005.

<sup>2)</sup> § 56 Abs. 3 aufgehoben am 21. Juni 2005.

## § 57

### *Dienstaustrittsent- schädigungen*

<sup>1</sup> Beim Erreichen des Schlussalters wird den hauptamtlichen Arbeitnehmenden eine Dienstaustrittsentuschädigung entrichtet.

<sup>2</sup> Die Gemeinderatskommission erlässt Ausführungsbestimmungen.<sup>1)</sup>

## § 58

### *Besoldungs- nachgenuss*

<sup>1</sup> Beim Tode eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmerin ist den Hinterbliebenen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat auszuzahlen.

<sup>2</sup> Der hinterlassene Ehemann, die hinterlassene Ehefrau oder Kinder bis und mit vollendetem 20. Altersjahr sowie massgeblich unterstützte Angehörige haben Anspruch auf vier weitere Monatsgehälter, sofern das Anstellungsverhältnis mindestens 1 Jahr gedauert hat.

Bei kürzerer Dienstdauer bestimmt die Gemeinderatskommission den Umfang des Besoldungsnachgenusses.

<sup>3</sup> Der Besoldungsnachgenuss ist im Sinne von Art. 92 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs unpfändbar, sowohl für die Gläubiger/innen der verstorbenen Person und der Empfänger/innen.

## § 59

### *Ferien*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden haben jährlich Anspruch auf bezahlte Ferien. Der Ferienanspruch beträgt:

a) **für das gesamte Personal ohne Lehrkräfte<sup>2)</sup>**

bis zum Ende des Jahres, in dem das 29. Altersjahr zurückgelegt wird	26 Arbeitstage
vom 30. bis zum 34. Altersjahr	27 Arbeitstage
vom 35. bis zum 39. Altersjahr	28 Arbeitstage
vom 40. bis zum 44. Altersjahr	29 Arbeitstage
vom 45. bis zum 49. Altersjahr	30 Arbeitstage
vom 50. bis zum 54. Altersjahr	31 Arbeitstage
vom 55. bis zum 59. Altersjahr	33 Arbeitstage
und vom 60. Altersjahr an	36 Arbeitstage

<sup>1)</sup> § 57 Abs. 3 aufgehoben am 21. Juni 2005.

<sup>2)</sup> § 59 Abs. 1 lit. a in der Fassung gemäss GVB 1011 vom 25. Juni 2009.

**zusätzlich** zu dem in lit. a erwähnten Anspruch:

b) für das Personal der Kinderkrippe 5 Arbeitstage

<sup>2</sup> Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Kalenderjahres sind die Ferien im Verhältnis zur Dienstzeit zu bemessen.

<sup>3</sup> Gesetzliche Feiertage und andere vom Gemeinderat<sup>1)</sup> bezeichnete Freitage sind den Ferien nicht anzurechnen; bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall können sie jedoch nicht nachbezogen werden.

<sup>4</sup> Die Ferien sind im laufenden Kalenderjahr zu beziehen und durch den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin im Einvernehmen mit dem Abteilungschef oder der Abteilungschefin so anzusetzen, dass der Dienstbetrieb möglichst wenig beeinträchtigt wird und der Zweck der Erholung gewahrt bleibt.<sup>2)</sup>

<sup>5</sup> Mit Einwilligung des Abteilungschefs oder der Abteilungschefin und Mitteilung an das Personalamt können Ferien bis zum 30. September des folgenden Jahres hinausgeschoben werden.

<sup>6</sup> Der Ferienanspruch verfällt am Ende des Kalenderjahres beziehungsweise im Falle der bewilligten Übertragung am 30. September des folgenden Jahres. Konnten die Ferien wegen Krankheit oder Unfall nicht rechtzeitig angetreten werden, dürfen sie mit Bewilligung des Personalamtes noch innert drei Monaten nach Wiederaufnahme der Arbeit bezogen werden.

<sup>7</sup> Die Ferienansprüche der Lehrkräfte richten sich nach dem Ferienplan der Schulen der Stadt Grenchen, diejenigen der Lehrlinge und der Arbeitnehmenden bis zum vollendeten 20. Altersjahr nach Art. 329a OR.<sup>3)</sup>

## § 60

### *Ferien bei Krankheit und Unfall*

<sup>1</sup> Beträgt die Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall mehr als 60 Arbeitstage, so wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt.

<sup>2</sup> Wenn ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin während der Ferien erkrankt oder verunfallt, so werden in der Regel die ärztlich ausgewiesenen Krankheits- oder Unfalltage an die Ferien nicht angerechnet. Zuständig ist das Personalamt.

---

<sup>1)</sup> Gemäss § 24 Abs. 2 bestimmt die Gemeinderatskommission die Freitage.

<sup>2)</sup> § 59 Absätze 4 bis 6 in der Fassung vom 16. Dezember 1999.

<sup>3)</sup> § 59 Abs. 7 in der Fassung vom 21. Juni 2005.



<sup>2</sup> Müssen Arbeitnehmende aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst, Zivildienst oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, wie z.B. Weiterbildung oder gewerkschaftliche Tätigkeit und Mitarbeit in Berufsverbänden, den Dienst aussetzen, so haben sie auf dem Dienstweg dem Personalamt ein schriftliches Gesuch um bezahlten oder unbezahlten Urlaub einzureichen.

Bei dringlichen familiären Verpflichtungen haben sie beim Personalamt um bezahlten Urlaub nachzusuchen.

Für die Bewilligung bezahlter Urlaube von mehr als 10<sup>1)</sup> Arbeitstagen ist die Gemeinderatskommission zuständig.

Die betrieblichen Interessen gehen vor.

<sup>3</sup> Der ordentliche Ferienanspruch wird dann anteilmässig gekürzt, wenn bezahlter Urlaub von mehr als einem Monat bezogen wird.

<sup>4</sup> Sonn- und Feiertage sowie weitere Freitage, welche in die bezahlte Urlaubszeit fallen, können nicht nachbezogen werden.

## § 63

### *Arbeitszeugnis*

<sup>1</sup> Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin erhält beim Austritt aus den Diensten der Stadt Grenchen ein Zeugnis über Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit sowie über das persönliche Verhalten.

<sup>2</sup> Das Zeugnis kann sich auf Wunsch lediglich auf Art und Dauer der geleisteten Arbeit beziehen.

<sup>3</sup> Das Personalamt redigiert das Zeugnis nach einem Entwurf der vorgesetzten Stelle. Es wird von Abteilungschef/in und Personalchef/in gemeinsam unterzeichnet.

## § 64<sup>2)</sup>

### *Dienstbeschwerde*

<sup>1</sup> Den Arbeitnehmenden steht das Recht zu, sich wegen unkorrekter Behandlung durch Vorgesetzte oder Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen zu beschweren, sofern eine Aussprache ergebnislos verlaufen oder unzumutbar ist.

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

<sup>2)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

<sup>2</sup> Über Dienstbeschwerden entscheidet nach Anhörung aller Beteiligten der Abteilungschef oder die Abteilungschefin; richtet sich die Beschwerde gegen den Abteilungschef oder die Abteilungschefin entscheidet der Stadtpräsident oder die Stadtpräsidentin.

<sup>3</sup> Gegen den Entscheid über Dienstbeschwerden kann innerhalb einer Frist von zehn Tagen bei der Gemeinderatskommission Rekurs eingereicht werden.<sup>1)</sup>

<sup>4</sup> Richtet sich die Dienstbeschwerde gegen den Stadtpräsidenten oder die Stadtpräsidentin entscheidet die Gemeinderatskommission.<sup>2)</sup>

<sup>5</sup> Das Verfahren ist kostenlos; Parteientschädigungen werden nicht zugesprochen.

## **VI. Altersvorsorge; Versicherungen und Rechtsschutz**

### **§ 65**

Personalvorsorge<sup>2)</sup>

<sup>1</sup> Die Stadt Grenchen<sup>3)</sup> versichert die Arbeitnehmenden gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

<sup>2</sup> Beim Eintritt in die Personalvorsorge kann das Personalamt auf Gesuch hin den für den vollen Einkauf in die Versicherungsleistungen erforderlichen Betrag bevorschussen. Es regelt die Amortisation des Vorschusses. Die Gemeinderatskommission legt den Zinsfuss fest.<sup>4)</sup>

<sup>3</sup> Der Gemeinderat erlässt besondere Vorschriften über die Sicherung von wirtschaftlichen Folgen der Nichtwiederwahl oder Entlassung.

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

<sup>2)</sup> Fassung vom 15. Dezember 2005

<sup>3)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

<sup>4)</sup> § 65 Abs. 2 eingefügt am 15. Dezember 2005

## § 66

### *Unfallversicherung*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Arbeitnehmenden bezahlen einen Drittel der Prämien der Nichtberufsunfallversicherung (NBU);  $\frac{2}{3}$  trägt die Stadt Grenchen.<sup>1)</sup>

<sup>2</sup> Falls die Leistungen der privaten Unfallversicherungsgesellschaften weiter gehen als jene der SUVA, sind für die SUVA-Unterstellten entsprechende Zusatzleistungen zu versichern.

<sup>3</sup> Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmende, deren wöchentliche Arbeitszeit weniger als zwölf Stunden beträgt, sind nur gegen Berufsunfälle versichert.<sup>2)</sup>

<sup>4</sup> Versicherungen für aussergewöhnliche Gefahren und Wagnisse sind von den Arbeitnehmenden zu eigenen Lasten abzuschliessen.

## § 67

### *Rechtsschutz*

<sup>1</sup> Die Stadt Grenchen<sup>3)</sup> gewährt den Arbeitnehmenden unentgeltlich Rechtsschutz, wenn sie in Erfüllung ihrer Amtspflicht für Folgen aus gesetzmässigen Handlungen verantwortlich gemacht werden, oder wenn sie in Ausübung des Dienstes zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten einzuklagen haben.

<sup>2</sup> Mit diesem Rechtsschutz wird in der Regel der Rechtskonsulent oder die Rechtskonsulentin der Einwohnergemeinde beauftragt.

<sup>3</sup> Der Rechtskonsulent oder die Rechtskonsulentin entscheidet im Einzelfall, ob die Voraussetzungen des Rechtsschutzes erfüllt sind.

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 7. Dezember 1993

<sup>2)</sup> Gemäss Art. 13 Abs. 1 der Verordnung über die Unfallversicherung (SR 832.202) sind seit dem 1. Januar 2000 Teilzeitbeschäftigte mit einem Wochenpensum von acht Stunden oder mehr auch gegen Nichtberufsunfälle obligatorisch versichert.

<sup>3)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

## VII. Ausbildung des Personals

### § 68

#### *Berufliche Aus- und Weiterbil- dung*

<sup>1</sup> Der Stadtpräsident<sup>1)</sup> oder die Stadtpräsidentin und die Abteilungschefs oder Abteilungschefinnen fördern nach den Führungsrichtlinien<sup>1)</sup> die allgemeine berufliche Ausbildung des Personals. Vorbehalten bleibt § 75 Abs. 6.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, im Rahmen dienstlicher Bedürfnisse Kurse und Veranstaltungen zu besuchen. Um sich über den Wissensstand auf dem laufenden zu halten, sind sie zum Kursbesuch verpflichtet.

Das Verfahren und die Berechtigung werden in den Führungsrichtlinien umschrieben.

## VIII. Beendigung des Dienstverhältnisses

### § 69

#### *Auflösung des Dienstverhältnis- ses; Pensionie- rung<sup>2)</sup>*

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis wird durch Demission des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, Versetzung in den Ruhestand, disziplinarische oder administrative Entlassung, wegen Wegfalls von Voraussetzungen für die Verwendung im Gemeindedienst oder wegen Aufhebung der Stelle aufgelöst.<sup>3)</sup>

<sup>2</sup> Das öffentlich-rechtliche Dienstverhältnis ist mit dem Erreichen des Pensionsalters aufgelöst. Davon ausgenommen sind die Dienstverhältnisse des Stadtpräsidenten oder der Stadtpräsidentin, des Vizestadtpräsidenten oder der Vizestadtpräsidentin sowie des Friedensrichters oder der Friedensrichterin.

<sup>3</sup> Das Pensionsalter wird an demjenigen Monatsersten erreicht, welcher der Vollendung des 64. Altersjahres folgt.<sup>4)</sup>

<sup>4</sup> Arbeitnehmende können mit Einverständnis des Abteilungsvorstehers oder der Abteilungsvorsteherin über das Pensionsal-

---

<sup>1)</sup> Jetzt Führungsgrundsätze genannt

<sup>2)</sup> § 69 Randtitel und Abs. 2 in der Fassung vom 8. Dezember 1994

<sup>3)</sup> § 69 Abs. 1 in der Fassung vom 13. Dezember 1996

<sup>4)</sup> § 69 Abs. 3 in der Fassung vom 15. Dezember 2005

ter hinaus beschäftigt werden. Das Anstellungsverhältnis ist beidseitig nach § 70 Abs. 1 kündbar.<sup>1)</sup>

<sup>5</sup> Ist ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin wegen beeinträchtigter körperlicher, geistiger oder seelischer Gesundheit nicht mehr fähig, den Dienst ordnungsgemäss zu versehen und kommt eine andere angemessene Verwendung im Gemeindedienst nicht in Betracht, so kann der Abteilungschef oder die Abteilungschefin in Verbindung mit dem Personalamt aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin pensionieren.<sup>2)</sup>

## § 70

### *Demission*

<sup>1</sup> Mit Ausnahme der Abteilungschefs oder der Abteilungschefinnen können alle definitiv gewählten Arbeitnehmenden jederzeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist je auf Monatsende dem Personalamt ihre schriftliche Demission einreichen.

Für Abteilungschefs oder Abteilungschefinnen beträgt die Demissionsfrist sechs Monate.

<sup>2</sup> Das provisorische Dienstverhältnis kann beidseitig unter Beachtung einer einmonatigen Kündigungsfrist je auf Monatsende aufgelöst werden. Vorbehalten bleiben §§ 9 und 10 Abs. 2.

<sup>3</sup> Für privatrechtlich Angestellte gelten folgende Kündigungsfristen:

- |                                      |          |
|--------------------------------------|----------|
| a) Anstellungsdauer bis zu 1 Jahr    | 1 Monat  |
| b) Anstellungsdauer bis zu 2 Jahren  | 2 Monate |
| c) Anstellungsdauer mehr als 2 Jahre | 3 Monate |

<sup>4</sup> Der Abteilungschef oder die Abteilungschefin kann den Austritt vor Ablauf der Kündigungsfrist bewilligen, wenn besondere Gründe dies rechtfertigen und die Neubesetzung der Stelle keine Schwierigkeiten bietet.

---

<sup>1)</sup> § 69 Abs. 4 in der Fassung gemäss GVB 1025 vom 25. Juni 2009

<sup>2)</sup> § 69 Abs. 5 in der Fassung vom 20. Juni 2000

## § 71<sup>1)</sup>

### *Freiwillige, vorzeitige Pensionierung*

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden können vier Jahre vor Erreichen des Pensionsalters in den Ruhestand treten.

<sup>2</sup> Sie können sich, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen und das Einverständnis des Abteilungsvorstehers oder der Abteilungsvorsteherin vorliegt, teilweise pensionieren lassen und im verbleibenden Beschäftigungsgrad weiterarbeiten.<sup>2)</sup>

<sup>3</sup> Die Pensionsansprüche richten sich nach dem Vorsorgereglement.<sup>3)</sup>

## § 72<sup>4)</sup>

### *Vorläufige Amtseinstellung*

<sup>1</sup> Wenn es im Interesse eines geordneten Dienstbetriebes liegt, kann der Stadtpräsident oder die Stadtpräsidentin die vorläufige Amtseinstellung anordnen. Dieser Entscheid ist umgehend von der Gemeinderatskommission sanktionieren zu lassen.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben vorsorgliche Massnahmen im Rahmen eines Disziplinarverfahrens.

## § 73

### *Kündigung durch die Stadt Grenchen<sup>5)</sup>*

<sup>1</sup> Das öffentlichrechtliche Dienstverhältnis kann von der Stadt Grenchen<sup>1)</sup> während einer Amtsperiode nur aus disziplinarischen Gründen (disziplinarische Entlassung) oder wegen wichtiger Gründe (administrative Entlassung) aufgelöst werden.

<sup>2</sup> Als wichtige Gründe gelten alle in der Person des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin liegenden Umstände, bei deren Vorhandensein der Wahlbehörde nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht zugemutet werden kann.

<sup>3</sup> Die Auflösung des Dienstverhältnisses aus wichtigen Gründen kann nur nach vorausgegangener Untersuchung und Anhörung des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin auf 3 Monate

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 15. Dezember 2005

<sup>2)</sup> § 71 Abs. 2 eingefügt mit GVB 1015 vom 25. Juni 2009

<sup>3)</sup> § 71 Abs. 3 in der Fassung vom 29. Juni 2006

<sup>4)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

<sup>5)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

hin erfolgen. Der Entscheid der Wahlbehörde ist unter Angabe der Gründe mit Rechtsmittelbelehrung schriftlich mitzuteilen.

### § 73<sup>bis</sup> 1)

#### *Aufhebung der Stelle*

<sup>1</sup> Wird eine Stelle aufgehoben, so ist der betroffenen Person nach Möglichkeit eine andere gleichwertige Stelle anzubieten.

<sup>2</sup> Fehlt eine solche Möglichkeit oder wird das Angebot abgelehnt, kann die Wahlbehörde das Dienstverhältnis unter Wahrung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf das Ende eines Monats auflösen.

<sup>3</sup> Die Kündigungsfrist beträgt neun Monate, wenn die betroffene Person im Zeitpunkt der Kündigung älter als vierzig Jahre ist und mehr als zehn Dienstjahre aufweist. Sie beträgt zwölf Monate, wenn die betroffene Person im Zeitpunkt der Kündigung älter als fünfzig Jahre ist und mehr als zwanzig Dienstjahre aufweist. Ist die betroffene Person älter als sechzig Jahre und weist sie mehr als zwanzig Dienstjahre auf, wird ihr nach Ablauf der Kündigungsfrist eine ungekürzte Altersrente nach dem Pensionskassenreglement ausgerichtet.

<sup>4</sup> Art. 336c OR (Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber) gilt sinngemäss.

### § 74<sup>2)</sup>

#### *Unverschuldete Nichtwiederwahl*

<sup>1</sup> Wird das Anstellungsverhältnis vom Volk gewählter hauptamtlicher Arbeitnehmender durch unverschuldete Nichtwiederwahl aufgelöst, so haben die Ausscheidenden während fünf Jahren Anspruch auf Leistungen in der Höhe der ordentlichen Altersrente zuzüglich allfälliger Kinderrenten gemäss dem Pensionskassenreglement vom 8. Dezember 1994. Hat der Arbeitnehmende im Zeitpunkt des Ausscheidens das 55. Altersjahr vollendet, dauert der Anspruch bis zum Erreichen des Pensionsalters.

<sup>2</sup> Die Leistungen werden im gleichen Ausmass an die Teuerung angepasst wie die laufenden Renten der Pensionskasse.

---

<sup>1)</sup> §73<sup>bis</sup> eingefügt am 13. Dezember 1996

<sup>2)</sup> Fassung vom 8. Dezember 1994.

<sup>3</sup> Die Leistungen werden um den Betrag gekürzt, um den sie zusammen mit dem nach dem Ausscheiden erzielten Erwerbs- und Erwerb ersatzeinkommen die zuletzt bezogene Bruttobesoldung (ohne Kinderzulage) übersteigen. Der Bezüger der Leistung ist verpflichtet, wahrheitsgetreue Auskunft über die Höhe seines Einkommens zu geben und Einsicht in die entsprechenden Belege und die Steuerakten zu gewähren.

<sup>4</sup> Wird ein anderer Arbeitnehmer oder eine andere Arbeitnehmerin ohne eigenes Verschulden von der zuständigen Wahlbehörde nicht wiedergewählt, so besteht ab Rechtskraft dieses Entscheides Anspruch auf eine Abfindung in der Höhe von 6 Monatslöhnen.

<sup>5</sup> Die Nichtwiederwahl gilt insbesondere als verschuldet, wenn ihr Disziplinarvergehen oder strafbare Handlungen gegen die Amtspflicht vorangegangen sind.

## **IX. Amt für Personal und Informatik (Personalamt)<sup>1)</sup>**

### **§ 75**

*Amt für Personal  
und Informatik  
(Personalamt)<sup>1)</sup>*

<sup>1</sup> Das Personalamt befasst sich mit Personal-, Besoldungs-, Vorsorge-, Organisations-, Informatik-, Ausbildungs- und allgemeinen Anstellungsfragen, die ihm durch die Personalordnung oder den Gemeinderat übertragen werden. Es untersteht direkt dem Stadtpräsidenten oder der Stadtpräsidentin.<sup>2)</sup>

<sup>2</sup> Das Personalamt sorgt für die einheitliche Anwendung der Personalordnung. Es begutachtet Personal- und Besoldungsfragen, insbesondere alle entsprechenden Anträge an die Behörde.

<sup>3</sup> Das Personalamt führt und überwacht den Stellenplan. Es wirkt bei der Personalbeschaffung der Abteilungen direkt mit und ist bei der Lösung von Organisationsproblemen mit personellen Auswirkungen beizuziehen.

<sup>4</sup> Das Personalamt schliesst im Rahmen behördlicher Grundsatzentscheide Personalversicherungsverträge ab.<sup>3)</sup>

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

<sup>2)</sup> Fassung vom 16. Februar 1993

<sup>3)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

<sup>5</sup> Das Personalamt wirkt als Beratungsstelle der Abteilungen und des Personals in dienstlichen und auf Wunsch des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin in persönlichen Angelegenheiten.

Es orientiert das Personal in geeigneter Form über alle Personalangelegenheiten von allgemeiner Tragweite.

<sup>6</sup> Das Personalamt organisiert die allgemeine Weiterbildung des Personals. Es bewilligt und koordiniert auf Antrag der Abteilungschefs oder der Abteilungschefinnen die fachliche Aus- und Weiterbildung.

<sup>7</sup> Das Personalamt kann mit Behörden und Verwaltungsabteilungen direkt verkehren.

## **X. Mitwirkung des Personals**

### § 76

#### *Personal- kommission*

<sup>1</sup> Die Personalkommission setzt sich aus 9 Angehörigen des Personals zusammen, die auf Vorschlag der Personalverbände durch den Gemeinderat bestätigt werden. Die Einzelheiten werden in einem Pflichtenheft geregelt.

<sup>2</sup> Die zuständigen Behörden und Stellen der Stadtverwaltung geben der Personalkommission und den Personalverbänden die zur Ausübung der Mitwirkungsrechte erforderlichen Informationen.

<sup>3</sup> Angelegenheiten, die das Personal als Gesamtheit betreffen oder für einzelne Gruppen von weitreichender Bedeutung sind, werden der Personalkommission zur Begutachtung vorgelegt.

<sup>4</sup> Personalkommission und Personalverbände sorgen für die Information der von ihnen vertretenen Arbeitnehmenden.

## **XI.** <sup>1)</sup>

---

<sup>1)</sup> Titel, § 77 und § 77a aufgehoben am 29. Juni 2006

## XII. Schlussbestimmungen

### § 78

#### *Inkraftsetzung*

- <sup>1</sup> Die Personalordnung tritt auf den 1. Juli 1990 in Kraft.
- <sup>2</sup> Mit dem Inkrafttreten sind alle widersprechenden Bestimmungen, insbesondere die Dienst- und Besoldungsordnung vom 29. Mai 1953, aufgehoben.

### § 79<sup>1)</sup>

#### *Ausführungsbestimmungen*

- <sup>1</sup> Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Ausführungsbestimmungen, soweit nicht die Gemeinderatskommission dazu ermächtigt ist.
- <sup>2</sup> Die Gemeinderatskommission vollzieht die Personalordnung, soweit damit keine andere Instanz betraut ist.

### § 80

#### *Übergang zur neuen Personalordnung, Besitzstand*

- <sup>1</sup> Die Besoldungen werden vom Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Personalordnung an nach den neuen Bestimmungen festgesetzt.
- <sup>2</sup> Bei gleicher Funktion haben die beim Inkrafttreten der neuen Personalordnung im Gemeindedienst stehenden Arbeitnehmenden Anspruch auf die früheren Bezüge nach § 27, wenn diese grösser sind als die sich nach den neuen Bestimmungen ergebende Besoldung.
- <sup>3</sup> Bezog der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin bisher besondere Zulagen, so bestimmt der Gemeinderat, wie weit diese unter der neuen Ordnung bestehen bleiben.
- <sup>4</sup> Arbeitnehmende, für die der Absatz 2 in Frage kommt, haben bei späteren allgemeinen Besoldungserhöhungen nur soweit Anspruch auf Erhöhung, als ihr garantierter Besitzstand überschritten wird. Für den Fall einer Reduktion der Teuerungszulage oder eines allgemeinen Besoldungsabbaues erfährt auch die Besitzstandsgarantie eine entsprechende Einschränkung.

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 20. Juni 2000

§ 81

*Wählbarkeit bisheriger Stelleninhaber oder Stelleninhaberinnen*

Arbeitnehmende, welche nach Massgabe der bisherigen Bestimmungen die Wahlvoraussetzungen besitzen, nach der neuen Personalordnung jedoch nicht mehr, bleiben für die betreffende Stelle weiterhin wählbar.

§ 82<sup>1)</sup>

*Besitzstandgarantie bei Aufhebung der Haushaltzulage*

Jenen Arbeitnehmenden, die bis zur Inkraftsetzung des neuen § 18 eine Haushaltzulage bezogen, nach neuem Recht jedoch keinen Anspruch auf eine Wohnsitzzulage haben, werden die massgebenden bisherigen Bezüge über den Ablauf der Amtsperiode hinaus nominal garantiert.

§ 82<sup>bis 2)</sup>

§ 82<sup>ter 3)</sup>

§ 83

*Inkrafttreten*

<sup>1</sup> Die Änderungen der §§ 18, 27 Abs. 1 und 30 und der neue § 82 treten auf 1.1.1991 in Kraft.<sup>1)</sup>

<sup>2</sup> Die Änderung von § 66 Abs. 1 tritt auf 1.1.1994 in Kraft.<sup>4)</sup>

Von der Gemeindeversammlung der Stadt Grenchen beschlossen am 26. Juni 1990 (GVB Nr. 5858).

Der Stadtpräsident  
Eduard Rothen

Der Stadtschreiber  
Rolf Enggist

---

<sup>1)</sup> Fassung vom 4. Dezember 1990

<sup>2)</sup> § 82<sup>bis</sup> (vorübergehende Besoldungskürzung) eingefügt am 16. Dezember 1999; aufgehoben mit GVB 1011 vom 25. Juni 2009.

<sup>3)</sup> § 82<sup>ter</sup> (vorübergehende Realloohnerhöhung) eingefügt am 18. Dezember 2007; aufgehoben mit GVB 1012 vom 25. Juni 2009.

<sup>4)</sup> § 83 Abs. 2 beigefügt am 7. Dezember 1993

Genehmigt vom Departement des Innern des Kantons Solothurn mit Verfügung vom 29. Januar 1991.

Inkrafttreten und Genehmigung der Änderungen vom:

- 4. Dezember 1990 (GVB 6166; genehmigt vom Departement des Innern am 26. Februar 1991) am 1. Januar 1991
- 16. Februar 1993 (GVB 8226; genehmigt vom Regierungsrat mit RRB Nr. 1259 vom 6. April 1993) am 1. April 1993
- 7. Dezember 1993 (GVB 8681; genehmigt vom Departement des Innern am 18. Januar 1994) am 1. Januar 1994
- 8. Dezember 1994 (GVB 9186; genehmigt vom Departement des Innern am 31. Januar 1995) am 1. Januar 1995
- 13. Dezember 1996 (GVB 10030; genehmigt vom Departement des Innern am 17. Februar 1997) am 1. Januar 1998
- 17. Dezember 1997 (GVB 389; genehmigt vom Departement des Innern am 21. Januar 1998) am 1. Januar 1998
- 16. Dezember 1998 (Aufhebung von § 41 Abs. 4; GVB 758; genehmigt vom Departement des Innern am 19. Januar 1999) am 1. Januar 1999
- 16. Dezember 1999 (§§ 59 und 82<sup>bis</sup>; GVB 1129; genehmigt vom Departement des Innern am 13. Januar 2000) am 1. Januar 2000
- 20. Juni 2000 (GVB 1293 und 1294; genehmigt vom Departement des Innern am 21. August 2000) am 1. Juli 2000 (§ 44 Abs. 3), bzw. auf Beginn der Amtsperiode 2001/2005
- 21. Juni 2005 (GVB 2988 und 2989; genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartement am 7. November 2005) am 1. Juli 2005
- 15. Dezember 2005 (GVB 3193; genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartement am 23. Februar 2006) am 1. Januar 2006
- 29. Juni 2006 (§§ 6 Abs. 3 lit. f, 8 Abs. 2 lit. a und 21 Abs. 4; GVB 3417; genehmigt vom Departement für Bildung und Kultur am 11. Oktober 2006) am 16. August 2006
- 29. Juni 2006 (§§ 71 Abs. 2, 77 und 77a; GVB 3418; genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartement am 8. Januar 2007) am 1. Januar 2006
- 28. Juni 2007 (§§ 41 Abs. 1, 41a und 46 Abs. 4; GVB 3783; genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartement am 24. September 2007) am 1. Juli 2007
- 18. Dezember 2007 (§ 82<sup>ter</sup> und Anhang; GVB 3950; genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartement am 28. April 2008) am 1. Januar 2008
- 25. Juni 2009 (§§ 28 Abs. 1, 34, 36, 51a, 59, 69, 71, 82<sup>bis</sup> und 82<sup>ter</sup>; GVB 1011 – 1015; genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartement am 24. September 2009) am 1. Januar 2010

## Anhang:

### Jahres-Grundbesoldungen

nach § 28 Abs. 1 <sup>1)</sup>

Klasse	Minimum	Maximum
1	35'289.05	44'111.20
2	38'817.90	48'525.70
3	42'346.75	52'933.50
4	45'875.70	57'348.00
5	49'404.60	61'755.85
6	52'933.50	66'170.35
7	56'462.35	70'577.65
8	59'991.30	74'992.15
9	63'520.20	79'400.00
10	67'049.10	83'814.55
11	70'578.00	88'222.35
12	74'106.85	92'636.80
13	77'635.80	97'044.65
14	81'164.70	101'459.20
15	84'693.55	105'867.00
16	88'222.45	110'281.45
17	91'751.35	114'689.30
18	95'280.30	119'103.85
19	98'809.15	123'511.15
20	102'338.05	127'925.65
21	105'866.95	132'333.45
22	109'395.85	136'748.00
23	112'924.75	141'155.80
24	116'453.65	145'570.30
25	119'982.55	149'978.15
26	123'511.45	154'392.15
27	127'040.35	158'800.50
28	130'569.25	163'214.45

Der Grundlohanstieg ins 2. und 3. Besoldungsmaximum nach § 35 beträgt je Fr. 2'152.10.

---

<sup>1)</sup> Die Tabelle enthält die Jahres-Grundbesoldungen gemäss GVB 1012 vom 25. Juni 2009. Die Beträge entsprechen dem Indexstand von 100 Punkten (Mai 2000).