



ALTERSSITZ **BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



CHRONEHOF  
PFLEGT LÄBE IM DORF



HOF **SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

## Dienst- und Gehaltsordnung

**Gültig ab 1. Januar 2024**

(Definitive Fassung vom 25.01.2024)

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Text die männliche oder weibliche Form gewählt. Beide Formen werden als gleichwertig betrachtet.



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

Die Delegiertenversammlung

- gestützt auf § 172 Abs. 1 lit. a i.V.m. § 92 Abs. 1 lit. c i.V.m. § 56 lit. a und § 179 i.V.m. § 121 Gemeindegesetz vom 16. Februar 1992 -

beschliesst:

## **I. Allgemeine Bestimmungen**

### **§ 1 Geltungsbereich**

<sup>1</sup>Die Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) regelt das Dienstverhältnis der Kaderangestellten und Angestellten des Alterssitz Buechibärg (ASB).

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

### **§ 2 Stellenplan**

<sup>1</sup>Die Delegiertenversammlung beschliesst den Stellenplan (Anhang 1).

### **§ 3 Dienstverhältnis**

<sup>1</sup>Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich. Teilzeitpensen unter 30%, Lehrverhältnisse sowie befristete Anstellungen werden privatrechtlich ausgestaltet.

<sup>2</sup>Kaderangestellte und Angestellte sind mittels schriftlichen Arbeitsvertrags auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellt. Kaderangestellte und Angestellte bilden das Personal des ASB.

<sup>3</sup>Das Personal ist verpflichtet, der vorgesetzten Stelle Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, welche für das Dienstverhältnis relevant sind, unverzüglich zu melden.

<sup>4</sup>Die Delegierten werden durch die Verbandsgemeinden entschädigt.

## **II. Begründung des Dienstverhältnisses**

### **§ 4 Ausschreibung**

<sup>1</sup>Jede neu geschaffene oder freiwerdende Stelle ist unter Ansetzung einer mindestens 14-tägigen Anmeldefrist auszuschreiben, sofern sie nicht intern besetzt werden kann. Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, findet eine zweite Ausschreibung statt. Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle auf dem Berufungsweg besetzt werden.



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

## **§ 5 Anstellungsbehörde**

<sup>1</sup>Anstellungsbehörde für die Mitglieder der Geschäftsleitung ist der Vorstand. Dieser beschliesst, welche Funktionen oder Mitarbeitenden als Mitglieder der Geschäftsleitung gelten.

<sup>2</sup>Alle übrigen Angestellten werden vom Geschäftsführer angestellt.

## **§ 6 Probezeit**

<sup>1</sup>Die Probezeit beträgt für alle Angestellten 3 Monate.

<sup>2</sup>Bei Weiterführung einer befristeten Anstellung ohne Unterbruch entfällt die Probezeit.

## **III. Inhalt des Dienstverhältnisses**

### **§ 7 Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung**

<sup>1</sup>Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung sowie die Unterstellung eines jeden Dienstverhältnisses sind in einer Funktionsbeschreibung geregelt.

<sup>2</sup>Für die Erstellung der Funktionsbeschreibungen ist der Vorstand zuständig.

<sup>3</sup>Die Angestellten können verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben zu erfüllen.

### **§ 8 Arbeitszeit**

<sup>1</sup>Bei einem Beschäftigungsgrad von 100% beträgt die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden. Mehr- und Minderarbeit werden nach den Grundsätzen der Jahresarbeitszeit ausgeglichen, wobei der Gleitzeitssaldo bei einem Beschäftigungsgrad von 100% am Jahresende +/- 100 Stunden nicht übersteigen darf. Mehrarbeit von mehr als 100 Stunden wird in der Regel weder kompensiert noch entschädigt.

<sup>2</sup>Mehrarbeit wird grundsätzlich durch zusätzliche Freizeit von gleicher Dauer kompensiert. In besonderen Fällen kann die Geschäftsleitung bzw. der Vorstand die finanzielle Abgeltung der Mehrarbeit beschliessen.

<sup>3</sup>Mehrarbeit, welche die wöchentliche Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz überschreitet (sog. Überzeit) wird mit einem Zeit- oder Lohnzuschlag von 25% abgegolten.



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

## **§ 9 Absenzen**

<sup>1</sup>Wer aus irgendeinem Grund nicht zur Arbeit erscheinen kann, meldet dies unverzüglich der vorgesetzten Stelle.

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

## **§ 10 Verantwortlichkeit**

<sup>1</sup>Verantwortung und Haftung der Behördenmitglieder und des Personals für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem kantonalen Verantwortlichkeitsgesetz.

## **§ 11 Amtsgeheimnis**

<sup>1</sup>Die Behördenmitglieder und das Personal sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten Stillschweigen zu bewahren.

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

## **§ 12 Aussage vor Gericht**

<sup>1</sup>Das Personal darf sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihm aufgrund seiner dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Vorstandes äussern.

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

<sup>3</sup>Das Gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Herausgabe von Verwaltungsakten.

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

## **§ 13 Verbot der Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup>Es ist dem Personal untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen.

<sup>2</sup>Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

## § 14 Ausstand

<sup>1</sup>Die Behördenmitglieder und das Personal haben in Ausstand zu treten, wenn:

- a) sie selbst, der Ehegatte oder eingetragene Partner, durch faktische Lebensgemeinschaft verbundene Personen, Eltern, Kinder und Geschwister oder ihre unmittelbaren Vorgesetzten an der zu behandelnden Angelegenheit ein persönliches oder materielles Interesse besitzen;
- b) sie sich schon in anderer amtlicher Stellung oder aufgrund eines privatrechtlichen Mandats mit der Sache befasst haben.

<sup>2</sup>Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.

## § 15 Nebenbeschäftigung; öffentliche Ämter

<sup>1</sup>Dem vollzeitlich beschäftigten Personal sind Nebenbeschäftigungen grundsätzlich nicht gestattet. Der Vorstand entscheidet über Ausnahmen.

<sup>2</sup>Dem teilzeitlich beschäftigten Personal sind Nebenbeschäftigungen erlaubt, soweit diese sich mit der dienstlichen Stellung vertragen und sich nicht nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten auswirken können.

<sup>3</sup>Jede Nebenbeschäftigung sowie weitere Teilzeitanstellungen sind der Geschäftsleitung bzw. dem Vorstand im Voraus zu melden.

<sup>4</sup>Für die Übernahme eines öffentlichen Amtes gelten die Bestimmungen über Nebenbeschäftigungen sinngemäss.

## § 16 Rechtsbeistand

<sup>1</sup>Der ASB gewährt den Behördenmitgliedern und dem Personal unentgeltlichen Rechtsbeistand, wenn sie aus gesetzmässigen Amtshandlungen verantwortlich gemacht werden oder zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten geltend zu machen haben.

## § 17 Aus- und Weiterbildung

<sup>1</sup>Der ASB unterstützt im Rahmen der dafür budgetierten Mittel die Aus- und Weiterbildung des Personals.

<sup>2</sup>Aus- und Weiterbildungskurse, welche betrieblich notwendig sind, können bei voller Kostenübernahme durch den ASB während der Arbeitszeit oder unter Anrechnung an die Arbeitszeit besucht werden.

<sup>3</sup> Aus- und Weiterbildungskurse, für die ein betriebliches Interesse besteht, können bei halber Kostenübernahme durch den ASB zur Hälfte während der Arbeitszeit oder unter hälftiger Anrechnung an die Arbeitszeit besucht werden. Die notwendige restliche Arbeitszeit muss kompensiert werden.



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

<sup>4</sup>Gesuche für eine Aus- oder Weiterbildung sind vor Kursbeginn an die vorgesetzte Stelle zu richten.

<sup>5</sup>Der Vorstand bzw. die Geschäftsleitung entscheidet im Einzelfall, ob der Abschluss einer Ausbildungsvereinbarung mit Rückzahlungsmodalitäten im Kündigungsfall angezeigt ist.

<sup>6</sup>Der Vorstand bzw. die Geschäftsleitung kann auf Gesuch hin im Rahmen der jeweiligen Finanzkompetenz Beiträge an die Kosten von nicht budgetierten Aus- und Weiterbildungskursen ausrichten.

## **§ 18 Besoldung und Dienstzulagen**

<sup>1</sup>Die Besoldung des Personals richtet sich nach den im Anhang 1 festgelegten Lohnklassen. Grundlage bildet die Erfahrungsstufe E0 der jeweils aktuell gültigen Lohntabelle des Personalamts des Kantons Solothurn. Die Lohnklassen basieren auf den Gehaltsempfehlungen des Kantonalverbandes GSA (Gemeinschaft Solothurner Alters- und Pflegeheime). Der Jahreslohn versteht sich einschliesslich 13. Monatslohn. Die Lohnfestsetzung der Geschäftsleitungsmitglieder erfolgt durch den Vorstand. Alle übrigen Löhne werden durch die Geschäftsleitung festgelegt. Es gibt keinen automatischen Lohnanstieg nach Erfahrungsstufe.

<sup>2</sup>Der Lohn wird jeweils auf den 25. des Monats ausgerichtet. Der Dezemberlohn wird zusammen mit dem 13. Monatslohn am 20. ausbezahlt.

<sup>3</sup>Für angeordnete Arbeit in der Nacht, an Wochenenden und Feiertagen sowie für den Pikett- und Bereitschaftsdienst wird eine Zulage gemäss Anhang 2 entrichtet.

## **§ 19 Entschädigung der Behördenmitglieder**

<sup>1</sup>Die Behördenmitglieder haben Anspruch auf die im Anhang 3 festgesetzten Entschädigungen. Diese werden jährlich abgerechnet und unterliegen je nach Höhe der Sozialabgabepflicht.

## **§ 20 Treueprämien**

<sup>1</sup>Das Personal hat Anspruch auf einen besoldeten Urlaub oder auf eine gleichwertige finanzielle Abgeltung in folgendem Umfang:

- |    |                                       |                |
|----|---------------------------------------|----------------|
| a) | nach Vollendung des 10. Dienstjahres: | 5 Arbeitstage  |
| b) | nach Vollendung des 15. Dienstjahres: | 10 Arbeitstage |
| c) | nach Vollendung des 20. Dienstjahres: | 15 Arbeitstage |
| d) | nach je weiteren fünf Dienstjahren:   | 20 Arbeitstage |

<sup>2</sup>Grundlage für die Berechnung des Anspruchs bildet das durchschnittliche Pensum der letzten fünf Jahre. Im Falle einer finanziellen Abgeltung ist der aktuelle Lohn massgebend.



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

## § 21 Auslagenersatz

<sup>1</sup>Die Behördenmitglieder, Kaderangestellten und Angestellten haben Anspruch auf die Vergütung der Auslagen, die ihnen im Zusammenhang mit den dienstlichen Verrichtungen entstehen, insbesondere die Entschädigung von Dienstfahrten.

<sup>2</sup>Die Spesenansätze sind im Anhang 3 geregelt.

## § 22 Besoldeter und unbesoldeter Urlaub

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

- a) Eigene Hochzeit: 3 Tage
- b) Hochzeit von nahen Verwandten: 1 Tag
- c) Niederkunft der Ehefrau / Lebenspartnerin: 3 Tage (zusätzlich zum Vaterschaftsurlaub)
- d) Betreuung von in gleichem Haushalt lebenden erkrankten oder verunfallten Personen: benötigte Zeit, jedoch höchstens 2 Tage pro Fall
- e) Todesfälle im Familienkreis: je nach Verwandtschaftsgrad 1 bis höchstens 3 Tage
- f) Wohnungswechsel: 1 Tag

<sup>2</sup>Bei Vorliegen besonderer Umstände kann die vorgesetzte Stelle weitere maximal 3 besoldete Urlaubstage pro Fall bewilligen.

<sup>3</sup>Sofern es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, kann der Vorstand bzw. die Geschäftsleitung einen unbesoldeten Urlaub bewilligen.

<sup>4</sup>Urlaubsgesuche sind mindestens sechs Monate im Voraus an die vorgesetzte Stelle zu richten.

## § 23 Feier- und Freitage

<sup>1</sup>Als besoldete Feiertage gelten Neujahr, Karfreitag, Tag der Arbeit Nachmittag, Auffahrt, Nationalfeiertag, und Weihnachten.

<sup>2</sup>Als besoldete Freitage gelten der Berchtoldstag, Ostermontag, Pfingstmontag, Heiligabend Nachmittag, Stephanstag und Silvester Nachmittag.

## § 24 Ferien

<sup>1</sup>Das Personal hat wie folgt Anspruch auf Ferien:

- a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird: 25 Tage
- b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 59. Altersjahr vollendet wird: 28 Tage
- c) ab dem Kalenderjahr, in dem das 60. Altersjahr erreicht wird: 32 Tage



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

<sup>2</sup>Kaderangestellte haben je nach Funktionsstufe Anspruch auf zusätzliche Ferientage gemäss Anhang 4.

<sup>3</sup>Die Ferien sind mit Rücksicht auf die betrieblichen Bedürfnisse zu beziehen. Sie sind mit der vorgesetzten Stelle abzusprechen.

<sup>4</sup>Ferien dienen der Erholung und dürfen nicht auf das folgende Jahr verschoben werden. Über Ausnahmen entscheidet die vorgesetzte Stelle.

<sup>5</sup>Bei Langzeitabsenzen wird der Ferienanspruch für die 30 Tage übersteigende Absenz pro Monat um 1/12 des Jahreshabens gekürzt. Mehrere Absenzen im gleichen Kalenderjahr werden kumuliert.

## **§ 25 AHV/IV/ALV, Unfallversicherung und Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup>Das Personal ist nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert (AHV/IV/ALV).

<sup>2</sup>Das Personal ist gegen Berufsunfall und Nichtberufsunfall versichert (UVG). Die Prämien für die Berufs- und Nichtberufsunfallversicherung werden vom Arbeitgeber bezahlt.

<sup>3</sup>Das Personal ist nach den Bestimmungen des Gesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert. Die Prämien werden je hälftig vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezahlt. Im Übrigen richten sich die Rechte und Pflichten nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung.

## **§ 26 Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft**

<sup>1</sup>Bei krankheits-, unfall- oder schwangerschaftsbedingten Absenzen hat das Personal Anspruch auf volle Lohnzahlung (Basislohn inkl. Familienzulagen jedoch ohne Dienstzulagen) während 6 Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses. Während der Probezeit besteht der Anspruch auf volle Lohnzahlung für die Dauer von 3 Monaten. Allfällige Versicherungsleistungen fallen dem Arbeitgeber zu.

<sup>2</sup>Nach Ablauf der Lohnzahlungspflicht gemäss Absatz 1 hat das Personal Anspruch auf Taggeldleistungen im Umfang von 80% des Jahreslohnes (Basislohn ohne Zulagen) für die Dauer von maximal 18 Monaten. Die Prämie für die Taggeldversicherung wird vom Arbeitgeber bezahlt. Leistungen der IV, Pensionskasse und weiterer Versicherungen sind anzurechnen.

<sup>3</sup>Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch auf Lohnfortzahlung gekürzt werden.

## **§ 27 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivildienst**

<sup>1</sup>Für die Dauer der obligatorischen Dienstzeit hat das Personal Anspruch auf 80% des Lohnes bei Absolvierung der Rekrutenschule und 100% des Lohnes bei allen übrigen Diensten. Leistungen der gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigung fallen dem Arbeitgeber zu.





**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

## **§ 28 Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub**

<sup>1</sup>Eine Mitarbeiterin hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub wovon mindestens 14 Wochen nach der Niederkunft zu beziehen sind.

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

<sup>3</sup>Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feier- und Freitage während des Mutterschaftsurlaubs können nicht kompensiert werden.

<sup>4</sup>Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt es nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.

## **§ 29 Familienzulagen**

<sup>1</sup>Die Familienzulagen werden nach dem geltenden Sozialgesetz des Kantons Solothurn ausgerichtet.

## **§ 30 Besoldungsnachgenuss**

<sup>1</sup>Im Todesfall haben der Ehegatte, eingetragene Partner, durch faktische Lebensgemeinschaft verbundene Person oder unterstützungsbedürftige Familienangehörige Anspruch auf Lohnzahlung für den laufenden und den folgenden Monat.

<sup>2</sup>In Härtefällen kann der Vorstand einen Besoldungsnachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewähren.

## **§ 31 Stellvertretung**

<sup>1</sup>Der Vorstand regelt die Stellvertretung der Behördenmitglieder und der Geschäftsleitung. Letztere regelt die Stellvertretung der Kaderangestellten.

# **IV. Beendigung des Dienstverhältnisses**

## **§ 32 Grundsatz**

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

- a) die Angestellte oder die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis kündigt;
- b) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen;
- b) die befristete Anstellung abläuft;
- c) das Anstellungsverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen aufgelöst wird;
- d) die Stelle aufgehoben wird;



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

- e) der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall erlischt;
- f) die Altersgrenze erreicht wird.

### **§ 33 Kündigung durch Arbeitnehmer**

<sup>1</sup>Wer im probeweisen Anstellungsverhältnis steht, kann unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist je auf Ende des Monats kündigen.

<sup>2</sup>Definitiv Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen. Für Kaderangestellte kann im Arbeitsvertrag eine längere gegenseitige Kündigungsfrist (maximal 9 Monate) vereinbart werden

### **§ 34 Kündigung durch Arbeitgeber**

<sup>1</sup>Die Anstellungsbehörde kann das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung der Fristen gemäss § 33 kündigen.

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

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

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

### **§ 35 Disziplinarische Entlassung**

<sup>1</sup>Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz (BGS 124.21).

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

### **§ 36 Auflösung aus wichtigen Gründen**

<sup>1</sup>Das Dienstverhältnis kann jederzeit von Angestellten sowie vom Zweckverband aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden

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

<sup>3</sup>Löst der Zweckverband das Dienstverhältnis von Angestellten ohne wichtigen Grund mit sofortiger Wirkung auf, richten sich die Rechtsfolgen nach Art. 337c Obligationenrecht.



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

### **§ 37 Aufhebung der Stelle**

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

<sup>2</sup>Die Aufhebung ist Kaderangestellten mindestens 6 Monate im Voraus und Angestellten mindestens 3 Monate im Voraus je auf das Ende des Monats mittels Verfügung zu eröffnen und zuvor das rechtliche Gehör zu gewähren.

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

### **§ 38 Erreichen der Altersgrenze**

<sup>1</sup>Das Dienstverhältnis des Personals endet, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter im Rahmen von 60 bis 65 Jahren erreicht wird.

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

<sup>3</sup>Der Vorstand kann im Einzelfall mit dem Einverständnis der betroffenen Person das Schlussalter maximal bis zum vollendeten 70. Altersjahr verlängern. Privatrechtlich ausgestaltete Teilzeitpensen unter 30% sind auch nach dem 70. Altersjahr möglich.

### **§ 39 Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt**

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

### **§ 40 Arbeitszeugnis**

<sup>1</sup>Bei Auflösung des Dienstverhältnisses wird ein vom direkten Vorgesetzten und vom Geschäftsführer unterzeichnetes Arbeitszeugnis ausgestellt. Arbeitszeugnisse für die Mitglieder der Geschäftsleitung stellt der Vorstand aus.

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

<sup>3</sup>Auf Wunsch wird anstelle eines Arbeitszeugnisses eine Arbeitsbestätigung ausgestellt.

## **V. Rechtsschutz**

### **§ 41 Beschwerdemöglichkeiten**

<sup>1</sup>Der Rechtsschutz richtet sich nach den §§ 197 ff. Gemeindegesetz (BGS 131.1).



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

## **VI. Schlussbestimmungen**

### **§ 42 Vollzug**

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

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

### **§ 43 Subsidiäres Recht**

<sup>1</sup>Als subsidiäres Recht gilt das Obligationenrecht.

### **§ 44 Aufhebung bisherigen Rechts**

<sup>1</sup>Mit dem Inkrafttreten dieser DGO sind das bisherige Personalreglement, das Reglement über die Entschädigung des Vorstandes und alle weiteren den vorliegenden Bestimmungen widersprechenden Regelungen aufgehoben.

### **§ 45 Inkrafttreten**

<sup>1</sup>Diese DGO samt Anhängen tritt, nachdem sie von der Delegiertenversammlung des ASB beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, auf den 1. Januar 2024 in Kraft.

Von der Delegiertenversammlung des ASB beschlossen am 29. November 2023.

Der Präsident des ASB:

Bernhard Jöhr

Der Geschäftsführer des ASB:

Thomas Keller

Vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt mit Verfügung vom 22. Januar 2024



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

## Anhang 1: Stellenplan mit Lohnklassen

### Administration

<i>Funktion</i>	<i>Lohnband (CHF)</i>	<i>Stellenprozent</i>
Geschäftsführer	LK 22 – LK 24	80 – 100 %
Standortleitung Dépendancen	LK 20 – LK 21	80 – 100 %
Leitung Administration	LK 16 – LK 18	80 – 100 %
Mitarbeiterin Administration	LK 12 – LK 14	100 – 140 %

### Pflege und Betreuung

<i>Funktion</i>	<i>Lohnband (CHF)</i>	<i>Stellenprozent</i>
Leitung Pflege und Betreuung	LK 20 – LK 21	70 – 100 %
Stv. Leitung Pflege und Betreuung	LK 15 – LK 16	70 – 100 %
Gruppenleitungen	LK 14 – LK 15	480 – 600 %
Pflegepersonen Tertiär	LK 13 – LK 14	240 – 400 %
Pflegepersonen Sekundär	LK 11 – LK 12	940 – 1'200 %
Pflegepersonen Assistenzen	LK 05 – LK 09	2'200 – 2'600 %
Aktivierung	LK 09 – LK 12	50 – 160 %
Pflege in Ausbildung		nach Verfügbarkeit

### Hotellerie / Hauswirtschaft

<i>Funktion</i>	<i>Lohnband (CHF)</i>	<i>Stellenprozent</i>
Leitung Hotellerie (Stufe eidg. Dipl.)	LK 16 – LK 18	80 – 100 %
Leitung Reinigung (Stufe FA)	LK 11 – LK 13	80 – 100 %
Mitarbeiterin Hotellerie (o. A. – EFZ)	LK 01 – LK 09	1'400 – 1'650 %
Mitarbeiter technischer Dienst (EBA – EFZ)	LK 05 – LK 09	100 – 150 %

### Gastronomie / Küche

<i>Funktion</i>	<i>Lohnband (CHF)</i>	<i>Stellenprozent</i>
Leitung Gastronomie (Stufe FA)	LK 13 – LK 15	80 – 100 %
Koch EFZ	LK 11 – LK 13	240 – 300 %
Küche Assistenz (o. A – EBA)	LK 04 – LK 08	100 – 160 %
Mitarbeiterin Gastronomie	LK 01 – LK 04	140 – 200 %



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

## **Anhang 2: Nacht-, Wochenend-, Feiertagsarbeit, Pikett- und Bereitschaftsdienst**

### **§ 1 Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit**

<sup>1</sup>Als Nachtarbeit gilt die Arbeit von 20.00 bis 06.00 Uhr. Die Wochenendarbeit beginnt jeweils am Freitag 20.00 Uhr und dauert bis zum darauffolgenden Montag 06.00 Uhr. Die Feiertagsarbeit beginnt am Vortag des Feiertages um 20.00 Uhr und dauert bis um 06.00 Uhr des auf den Feiertag folgenden Tages.

<sup>2</sup>Der Zuschlag für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit beträgt CHF 6.80 pro Stunde. Dauert die Nachtarbeit mehr als vier Stunden wird zudem ein Zeitzuschlag von 10% gewährt. Dieser ist in der Regel mit Freizeit zu kompensieren. Falls dies innerhalb von 12 Monaten nicht möglich ist, kann die Geschäftsleitung einen Geldzuschlag gewähren, der sich auf der Grundlage des individuellen Jahreslohns ohne Zulagen berechnet.

### **§ 2 Pikettdienst**

<sup>1</sup>Pikettdienst leisten Mitarbeitende, die sich auf dienstliche Anordnung hin ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit bereithalten, um nötigenfalls kurzfristig einen Arbeitseinsatz zu leisten. Der Pikettdienst wird nicht am Arbeitsort geleistet.

<sup>2</sup>Die Entschädigung für den Pikettdienst beträgt CHF 10.00 pro Stunde. Einsätze im Rahmen des Pikettdienstes werden wie folgt entschädigt:

- a) mit einer Zeitkompensation von 150% der Einsatzzeit oder
- b) mit einer Zeitkompensation von 100% und einem Geldzuschlag von 50% der Einsatzzeit auf der Grundlage des individuellen Jahreslohns ohne Zulagen.

### **§ 3 Bereitschaftsdienst**

<sup>1</sup>Mitarbeitende, die in ihrer Freizeit (geplante arbeitsfreie Tage) infolge eines unvorhergesehenen Ereignisses zu einem Einsatz kommen, werden mit einer Zeitkompensation oder einem Geldzuschlag entschädigt.

<sup>2</sup>Die Entschädigung beträgt bei einem Aufgebot bis längstens 72 Stunden vor dem Einsatz:

- a) Zeitkompensation von 150% der Einsatzzeit oder
- b) Zeitkompensation von 100% plus Geldzuschlag von 50% der Einsatzzeit auf der Grundlage des individuellen Jahreslohnes ohne Zulagen.

<sup>3</sup>Die Entschädigung beträgt bei einem Aufgebot zwischen 72 Stunden und max. 7 Kalendertagen vor dem Einsatz:

- a) Zeitkompensation von 125 % der Einsatzzeit oder
- b) Zeitkompensation von 100% plus Geldzuschlag von 25% der Einsatzzeit auf der Grundlage des individuellen Jahreslohnes ohne Zulagen.



ALTERSSITZ **BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IR REGION



CHRONEHOF  
PFLEGT LÄBE IM DORF



HOF **SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

### Anhang 3: Vorstandsentschädigungen und Spesenordnung

#### § 1 Vorstandsentschädigungen

<sup>1</sup>Fixe Entschädigungen:

a)	Präsidium Vorstand (Jahrespauschale)	CHF	4'000.-
b)	Vizepräsidium Vorstand (Jahrespauschale)	CHF	1'500.-
c)	Mitglieder Vorstand (Jahrespauschale)	CHF	1'000.-

Mit den fixen Entschädigungen sind Sitzungsvorbereitungen, Telefonate, Reisespesen im Verbandsgebiet, Infrastrukturnutzung, Abklärungen, sowie die Teilnahme an Veranstaltungen und Anlässen im Zusammenhang mit dem ASB abgegolten.

<sup>2</sup>Sitzungsgeld (entspricht einer durchschnittlichen Sitzungsdauer von zwei bis zweieinhalb Stunden):

pro Vorstandssitzung und Delegiertenversammlung	CHF	75.-
---	-----	------

#### § 2 Spesen

<sup>1</sup>Reisespesen:

a)	Fahrten mit dem OeV:	Billett 2. Klasse
b)	Fahrten mit dem PW:	CHF-.75 pro Km

<sup>2</sup>Porti, Büromaterial und sonstige Auslagen: gemäss Belegen



**ALTERSSITZ BUECHIBÄRG**  
PFLEGT LÄBE IN REGION



**CHRONEHOF**  
PFLEGT LÄBE IM DORF



**HOF SCHMITTE**  
PFLEGT LÄBE IM DORF

#### **Anhang 4: Ferienregelung für Kaderangestellte**

<sup>1</sup>Die zusätzlichen Ferientage für Kaderangestellte bilden einen Ausgleich für spezielle Belastungen in Verbindung mit der Kaderfunktion, wie permanente Erreichbarkeit, telefonische Notintervention oder Lektüre von Fachartikeln ausserhalb der Arbeitszeit. Sie sind keine Kompensation für geleistete Überstunden.

<sup>2</sup>Der zusätzliche Ferienanspruch beträgt für:

- a) Geschäftsleitung und Bereichsleitungen:
  - 1. 20. bis 50. Lebensjahr: plus 3 Tage (total 28 Tage)
  - 2. 50. bis 60. Lebensjahr: plus 4 Tage (total 32 Tage)
  - 3. Ab 60. Lebensjahr: plus 3 Tage (total 35 Tage)
- b) Gruppenleitungen (Gruppen ab 8 Personen):
  - 1. 20. bis 50. Lebensjahr: plus 2 Tage (total 27 Tage)
  - 2. 50. bis 60. Lebensjahr: plus 3 Tage (total 31 Tage)
  - 3. Ab 60. Lebensjahr: plus 2 (total 34 Tage)
- c) Gruppenleitungen (Gruppen bis 7 Personen) und Stv. Gruppenleitungen:
  - 1. 20. bis 50. Lebensjahr: plus 1 Tag (total 26 Tage)
  - 2. 50. Bis 60. Lebensjahr: plus 2 Tage (total 30 Tage)
  - 3. Ab 60. Lebensjahr: plus 1 Tag (total 33 Tage)