

# **Evangelisch-reformierte Kirche Kanton Solothurn**

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

*Verabschiedet durch den Synodalrat am 29.04.2019*

Die Synode der Evangelisch-Reformierte Kirche Kanton Solothurn erlässt gestützt auf die §§ 121 und 215 Gemeindegesetz vom 16.2. 1992<sup>1</sup> sowie § 166 lit. b der Kirchenordnung vom 5. November 2016:

## **1. Allgemeine Bestimmungen**

### *Art. 1 Ziel*

<sup>1</sup> Die Synode und der Synodalrat sorgen dafür, dass

- a. gute Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und eine leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden;
- b. in angemessenen Zeitabständen überprüft wird, ob Ämter und Dienststellen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind.

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

### *Art. 2 Zweck und Geltungsbereich*

<sup>1</sup> Die Dienst- und Gehaltsordnung der Evangelisch-Reformierten Kirche Kanton Solothurn (DGO) regelt das Dienstverhältnis des Personals der Kantonalkirche.

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

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

### *Art. 3 Stellenplan*

Die Synode beschliesst den Stellenplan.

### *Art. 4 Dienstverhältnis*

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

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

<sup>3</sup> Aushilfspersonal (Teilzeitpensen < 30%), Auszubildenden und befristete Arbeitsstellen werden privatrechtlich ausgestaltet.

### *Art. 5 Personal der Kantonalkirche*

<sup>1</sup> Der Begriff Personal der Kantonalkirche umfasst alle Behördenmitglieder und Angestellten.

---

<sup>1</sup> BGS 131.3

<sup>2</sup> Öffentlich-rechtlich angestellt sind:

- a. Kirchenschreiber(in);
- b. Finanzverwalter(in).

<sup>3</sup> Privatrechtlich angestellt sind alle aushilfsweise (Teilzeitpensen < 30%) und befristet Mitarbeitende.

#### *Art. 6 Unterstellung*

Der Präsident oder die Präsidentin des Synodalrates ist dem Personal der Kantonalkirche mittelbar vorgesetzt.

#### *Art. 7 Gleiche Rechte für Mann und Frau*

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

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

## **2. Begründung des Dienstverhältnisses**

#### *Art. 8 Anstellungsbehörde*

<sup>1</sup> Der Synodalrat ist als Anstellungsbehörde für die Besetzung der gemäss Stellenplan beschriebenen Stellen zuständig. Dabei gelten die Wahlbefugnisse gemäss der Kirchenordnung.

<sup>2</sup> Der Synodalrat kann für die Besetzung einzelner Stellen einen Ausschuss einsetzen, dem das Vorschlagsrecht zusteht.

#### *Art. 9 Ausschreibung*

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

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

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

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

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

#### *Art. 10 Wählbarkeit*

Wählbar sind:

- a. schweizerische Staatsangehörige, sofern sie allfällige Wahlerfordernisse (Wählbarkeitsvoraussetzungen) erfüllen;

- b. unter gleichen Voraussetzungen auch ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsbewilligung, sofern die Ausübung der Stelle nicht an das Stimmrecht gebunden ist;
- c. andere ausländische Staatsangehörige, sofern sie aufgrund internationaler Vereinbarungen zuzulassen sind.

#### *Art. 11 Wahlerfordernisse*

Der Synodalrat kann

- a. in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnissen usw. aufstellen;
- b. in Funktionsbeschreibungen (Pflichtenheften) das Aufgabengebiet näher umschreiben.

#### *Art. 12 Wahl- oder Anstellungsbehörde*

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

<sup>2</sup> Die Synode wählt:

- a. die Mitglieder des Synodalrates;
- b. den Präsidenten oder die Präsidentin.

<sup>2</sup> Der Synodalrat wählt oder stellt an:

- a. den Vizepräsidenten oder die Vizepräsidentin;
- b. den Kirchenschreiber oder die Kirchenschreiberin;
- c. den Finanzverwalter oder die Finanzverwalterin.

#### *Art. 13 Probezeit*

Für Angestellte gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Sie kann von der Anstellungsbehörde um höchstens 3 Monate verlängert oder auf höchstens 6 Monate festgesetzt werden.

#### *Art. 14 Ausschlussverhältnisse*

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

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

### **3. Inhalt des Dienstverhältnisses**

#### **3.1 Pflichten**

##### *Art. 15 Aufgaben und Grundsätze*

<sup>1</sup> Die Behördenmitglieder und Angestellten nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach DGO und Funktionsbeschreibung zukommen.

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

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

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

##### *Art. 16 Kirchliche Inpflichtnahme*

Die kirchliche Inpflichtnahme richtet sich nach den Vorschriften der Kirchenordnung (§ 187).

##### *Art. 17 Amtspflichten*

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

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

##### *Art. 18 Verantwortlichkeiten*

Verantwortlichkeit und Haftung der Angehörigen des Personals der Kantonalkirche für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz.

##### *Art. 19 Arbeitszeit*

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 42 Stunden.

##### *Art. 20 Überstunden und Überzeit*

Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann der Synodalrat die Arbeitszeit vorübergehend verlängern (und somit Überstunden anordnen) oder die vorgesetzte Stelle kann Überzeit (ausnahmsweise Überschreitung der gesetzlichen wöchentlichen Höchstarbeitszeit) anordnen.

##### *Art. 21 Absenzen, Arztzeugnis*

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

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

#### *Art. 22 Verschwiegenheit*

<sup>1</sup> Die Behördenmitglieder und Angestellten sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, welche nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren.

<sup>2</sup> Die Verpflichtung auf Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses oder nach Austritt aus einer Behörde bestehen.

<sup>3</sup> Über Aufgebote bei Gerichtsfällen ist der Synodalrat in Kenntnis zu setzen.

#### *Art. 23 Aussage vor Gericht*

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

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

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

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

#### *Art. 24 Verbot der Annahme von Geschenken*

<sup>1</sup> Es ist den Angehörigen des Personals der Kantonalkirche 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.

#### *Art. 25 Abtretungspflicht*

<sup>1</sup> Behördenmitglieder und Angestellte haben in Ausstand zu treten:

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

<sup>2</sup> Bei Geschäften, welche die ganze Kantonalkirche oder Teile davon, andere öffentlich-rechtliche Organisationen oder eine allgemein umschriebene Mehrheit von Personen betreffen, namentlich bei rechtsetzenden Erlassen, besteht keine Abtretungspflicht.

#### *Art. 26 Nebenbeschäftigung*

<sup>1</sup> Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur gestattet, soweit sie sich nicht nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheit auswirkt und sich mit der dienstlichen Stellung verträgt.

<sup>2</sup> Nebenbeschäftigungen sind dem Synodalrat zu melden.

#### *Art. 27 Öffentliche Ämter*

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

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

### **3.2 Rechte**

#### *Art. 28 Rechtsschutz*

Die Kantonalkirche gewährt ihren Behördenmitgliedern und Angestellten unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn sie aus gesetzmässigen Amtshandlungen verantwortlich gemacht werden oder zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten einzuklagen haben.

#### *Art. 29 Aus-, Fort- und Weiterbildung*

<sup>1</sup> Der Synodalrat sorgt für die Aus-, Fort- und Weiterbildung des Personals der Kantonalkirche. Er führt zu diesem Zwecke Kurse und sonstige Veranstaltungen durch oder unterstützt sie.

<sup>2</sup> Die Angehörigen des Personals der Kantonalkirche sind berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse solche Kurse und Veranstaltungen während der Dienstzeit oder unter Anrechnung an die Dienstzeit zu besuchen.

#### *Art. 30 Mitarbeiterbeurteilung*

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

### **3.3 Besoldungen und Entschädigungen**

#### *Art. 31 Besoldungszusammensetzung*

Die Besoldung der Arbeitnehmenden setzt sich wie folgt zusammen:

- a. Grundbesoldung;
- b. Erfahrungszulage;
- c. 13. Monatslohn
- d. Sozialzulagen;

- e. Teuerungszulage;
- f. Allfällig weitere Zulagen.

#### *Art. 32 Grundbesoldung für das Personal der Kantonalkirche*

Die Mindest- und Höchstansätze der Jahres-Grundbesoldungen richten sich nach den im Anhang 1 enthaltenen Besoldungsklassen.

#### *Art. 33 Anfangsbesoldung*

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

#### *Art. 34 Erfahrungszulage*

<sup>1</sup> Die Erfahrungszulage beträgt höchstens 50% der Grundbesoldung. Die maximale Erfahrungszulage wird in 16 Jahresstufen erreicht.

<sup>2</sup> In den ersten 10 Jahren beträgt der jährliche Anstieg 3.5%, anschliessend 2.5% der Grundbesoldung der jeweiligen Lohnklasse.

<sup>3</sup> Der jährliche Erfahrungszuschlag wird nur gewährt, wenn Leistung, Eignung, Verhalten und gegebenenfalls Führungsverhalten genügend sind (Mitarbeiterbeurteilung).

#### *Art. 35 Honorare und Entschädigungen*

Honorare und Entschädigungen für Behördenmitglieder und weitere nebenamtliche Funktionen richten sich nach der Regelung in Anhang 2.

#### *Art. 36 Lohnzahlung bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst*

<sup>1</sup> Pro Kalenderjahr werden folgende Entschädigungen (in % des Monatsverdienstes) ausgerichtet:

- |                                       |           |
|---------------------------------------|-----------|
| a. für die ersten 30 Tage             | 100%;     |
| b. für die 30 Tage übersteigende Zeit | 60 - 80%. |

<sup>2</sup> Die gesetzlichen Erwerbsausfallentschädigungen sind in den obigen Ansätzen inbegriffen und fallen dem Arbeitgeber zu.

#### *Art. 37 Dreizehnter Monatslohn*

<sup>1</sup> Das Personal der Kantonalkirche hat Anspruch auf den 13. Monatslohn. Er beträgt einen Zwölftel der Grundbesoldung, des Erfahrungszuschlages und der Lohnanpassung, die im Kalenderjahr ausgerichtet worden ist.

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

#### *Art. 38 Kinderzulagen*

Die Kinderzulagen werden nach dem Sozialgesetz (BGS 831.1) vom 31. Januar 2007 ausgerichtet.



### *Art. 39 Teuerungszulagen*

Der Synodalrat legt jährlich die Teuerungszulage mit dem Budget fest und die Synode beschliesst diese im Rahmen des Budgets.

### *Art. 40 Treueprämien*

<sup>1</sup> Die Angestellten erhalten nach vollendetem zehntem bei der Kantonalkirche geleistetem Dienstjahr erstmals und danach alle fünf Jahre eine Treueprämie im Umfang von 25% eines Monatslohnes.

<sup>2</sup> Die Treueprämie gemäss Abs. 1 kann ganz oder teilweise als Ferien bezogen werden.

### *Art. 41 Überzeitentschädigung*

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

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

<sup>3</sup> Überzeit ist grundsätzlich mit Freizeit zu kompensieren und wird nur ausnahmsweise bar entschädigt.

### *Art. 42 Spesen*

Die Spesen werden gemäss Anhang 3 ausgerichtet.

## **3.4 Ferien, Feiertage und Urlaub**

### *Art. 43 Ferien*

<sup>1</sup> Behördenmitglieder und Angestellte, die nicht bloss eine Pauschalentschädigung oder Sitzungsgeld beziehen, haben Anspruch auf Ferien.

<sup>2</sup> Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt, sofern das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist:

- |   |                 |
|---|-----------------|
| a. bis zum Ende des 20. Altersjahrs         | 25 Arbeitstage; |
| b. vom 21. bis zum Ende des 49. Altersjahrs | 23 Arbeitstage; |
| c. vom 50. bis zum Ende des 59. Altersjahrs | 25 Arbeitstage; |
| d. ab dem 60. Altersjahr                    | 30 Arbeitstage. |

<sup>3</sup> Neu eintretende oder austretende Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter erhalten Ferien nach Massgabe der Zeit, während der das Arbeitsverhältnis im Kalenderjahr bestanden hat. Bruchteile von weniger als einem Monat kommen dabei nicht zur Anrechnung. Der sich aus der Berechnung ergebende Ferienanspruch wird auf ganze Tage aufgerundet.

<sup>4</sup> Die Ferien sind grundsätzlich im betreffenden Kalenderjahr, spätestens aber bis Ende März des folgenden Jahres zu beziehen. Ein Nachholen zu einem späteren Zeitpunkt ist nur in Absprache mit dem Synodalrat statthaft.

<sup>5</sup> Der Zeitpunkt der Ferien ist mit dem Vorgesetzten zu vereinbaren, wobei auf einen möglichst ungestörten Arbeitsablauf zu achten ist. Auf Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll bei der Aufstellung der Ferienliste nach Möglichkeit Rücksicht genommen werden.

#### *Art. 44 Feiertage*

Als bezahlte Feiertage gelten: Neujahr, Berchtoldstag, Karfreitag, Ostermontag, 1. Mai Nachmittag, Auffahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 1. August, Maria-Himmelfahrt, Allerheiligen, Weihnachten und Stephanstag.

#### *Art. 45 Urlaub*

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

- |  |             |
|--|-------------|
| a. eigene Hochzeit   | 3 Tage;     |
| b. Hochzeit eines Verwandten in auf oder absteigender Linie und eines Geschwisters | 1 Tag;      |
| c. Der Mann bei Geburt eines eigenen Kindes  | 14 Tage;    |
| d. Todesfall des Ehepartners oder eines Verwandten in auf- oder absteigender Linie | bis 3 Tage; |
| e. Teilnahme an Beerdigungen naher Verwandter                                      | bis 1 Tag;  |
| f. Wohnungsumzug   | 1 Tag;      |
| g. Waffen- und Kleiderinspektion   | 1 Tag.      |

<sup>2</sup> Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann der Synodalrat maximal 3 weitere besoldete Urlaubstage pro Fall bewilligen.

### **3.5 Sozialleistungen**

#### *Art. 46 AHV/IV/ALV*

Die Arbeitnehmenden sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert.

#### *Art. 47 Pensionskasse (Berufliche Vorsorge)*

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

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden sind bei der Pensionskasse für die christkatholischen und evangelisch-reformierten Pfarrer des Kantons Solothurn versichert.

<sup>3</sup> Die Prämien sind je zur Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu tragen.

#### *Art. 48 Krankheit und Unfall*

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

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

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

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

#### *Art. 49 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft*

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

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

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

<sup>4</sup> Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Kantonalkirche zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.

<sup>5</sup> Bei schwangerschafts- oder niederkunftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Abs. 1 und 2. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.

#### *Art. 50 Mutterschaftsurlaub*

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

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

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

#### *Art. 51 Besoldungsnachgenuss*

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

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

## **4. Auflösung des Dienstverhältnisses**

#### *Art. 52 Grundsatz*

Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn

- a. der oder die Angestellte oder Wahlbehörde das Dienstverhältnis kündigt;

- b. die Arbeitsstelle aufgehoben wird;
- c. die Altersgrenze erreicht wird;
- d. disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen;
- e. die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen.

#### *Art. 53 Arbeitszeugnis*

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

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

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

#### *Art. 54 Kündigung*

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis kann beiderseits mit folgenden Kündigungsfristen und –terminen gekündigt werden:

- a. während der Probezeit 7 Tage;
- b. bis zum 10. Anstellungsjahr 3 Monate, auf Ende eines Monats;
- c. ab dem 11. Anstellungsjahr 4 Monate, auf Ende eines Monats.

<sup>2</sup> Bei der Kündigung durch den Synodalrat ist die Kündigung zu begründen und das rechtliche Gehör 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.

#### *Art. 55 Ende des Dienstverhältnisses*

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

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

#### *Art. 56 Disziplinarrecht*

Die disziplinarische Entlassung richtet sich nach dem Verantwortlichkeitsgesetz<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> BGS 124.21

#### *Art. 57 Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt*

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

#### *Art. 58 Auflösung aus wichtigen Gründen*

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis kann jederzeit vom Synodalrat aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.

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

### **5. Rechtsmittel**

#### *Art. 59 Rechtspflege*

<sup>1</sup> Bei der Beschwerdekommision kann Einsprache erhoben werden gegen:

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

<sup>2</sup> Gegen Entscheide der Beschwerdekommision gemäss Abs. 1 kann beim kantonalen Volkswirtschaftsdepartement Beschwerde geführt werden.

### **6. Schlussbestimmungen**

#### *Art. 60 Vollzug*

<sup>1</sup> Der Synodalrat vollzieht die Dienst- und Gehaltsordnung.

<sup>2</sup> Die Besoldungen werden vom Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Dienst- und Gehaltsordnung nach den neuen Bestimmungen festgesetzt.

#### *Art. 61 Aufhebung bisherigen Rechts*

Mit Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung sind die Ordnung für Entschädigungen und Spesen vom 3. November 2007 mit all ihren Änderungen und alle dieser GO widersprechenden Bestimmungen aufgehoben

*Art. 62 Inkrafttreten und Genehmigungsvorbehalt*

Diese DGO tritt am 1. Januar 2020 in Kraft, nachdem sie von der Synode und vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn genehmigt worden ist.

Von der Synode der Evangelisch-Reformierten Kirche Kanton Solothurn beschlossen am ...

Die Präsidentin

Die Protokollführerin

Zsuzsa Schneider

Anita Knecht

Vom Volkswirtschaftsdepartement mit Verfügung vom .. genehmigt.

## Anhang 1: Besoldungsklassen und Einstufungen

### A Besoldungsklassen für Mitarbeitende

#### Besoldungsklassen

Die jährliche Grundbesoldung nach Art 31 Buchstabe a) bzw. Art. 32 beträgt bei einem Teuerungsstand gemäss Landesindex der Konsumentenpreise Februar 2019 von 115.1 Punkten (Basis Mai 1993 = 100 Punkte):

Besoldungsklasse	Grundbesoldung (ohne 13 Mtl., ohne Teuerungszulage)	Besoldungsklasse	Grundbesoldung (ohne 13 Mtl., ohne Teuerungszulage)
1	29'830	13	49'436
2	30'820	14	51'908
3	31'917	15	54'522
4	33'123	16	57'280
5	34'442	17	60'185
6	35'859	18	63'238
7	37'433	19	66'445
8	39'110	20	69'804
9	40'913	21	73'321
10	42'845	22	76'997
11	44'908	23	80'833
12	47'103	24	84'832

Der Erfahrungszuschlag richtet sich nach Art. 34

### B Einreihungsplan für Mitarbeitende

#### Funktion

#### Besoldungsklasse

Verwalter/in

14 – 16

Kirchenschreiber/in

13 – 15

## **Anhang 2: Entschädigungen und Sitzungsgelder für Behörden**

### **A Pauschalentschädigungen Behördenmitglieder**

Die Behördenmitglieder haben pro Jahr Anspruch auf folgende Entschädigungen (Stand 2019):

Funktion	Entschädigung
Synodepräsidium	Fr. 2'400.00
Synode-Vizepräsidium	Fr. 300.00
Protokollführer/in Synode	Fr. 300.00
Synodalratspräsidium	Gemäss Synodebeschluss
Synodalratsvizepräsidium (inkl. Entschädigung für Synodalrat)	Fr. 9'000.00
Mitglied Synodalrat	Fr. 8'000.00
Mitglied Synode Evangelisch-reformierte Kirche Schweiz (EKS)	Fr. 1'000.00
Präsidium Geschäftsprüfungskommission	Fr. 300.00
Präsidium Beschwerdekommision	Fr. 300.00
Dekanat (Gesamtentschädigung für sämtliche Mitglieder)	Fr. 8'000.00
Präsidium Diakoniekapitel	Fr. 1'500.00

In der Pauschalentschädigung sind Sitzungen und Besprechungen, die im Zusammenhang mit der Ausübung des betreffenden Amtes stehen, abgegolten.

Die Teuerungszulage ist gemäss Art. 39 zu beschliessen.

Die Auszahlung der Pauschalentschädigungen erfolgt für das Synodalratspräsidium in monatlichen, bzw. für sämtliche weiteren Behördenmitglieder in halbjährlichen Raten.

Bei Amtsantritt oder Rücktritt während eines Jahres werden die Pauschalentschädigungen pro rata ausbezahlt.

### **B Büromieten**

Für die Einrichtung des Büros in der eigenen Wohnung wird eine jährliche Mietzinsabgeltung, inkl. Nebenkosten und Reinigung, vergütet:

Funktion	Entschädigung
Synodalratspräsidium	Fr. 2'400.00
Synodalratsmitglied	Fr. 900.00
Verwalter/in	Fr. 2'400.00
Kirchenschreiber/in	Fr. 2'400.00
Dekanat	Fr. 900.00
Präsidium Diakoniekapitel	Fr. 500.00



Wenn von Dritten geeignete Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt werden, erfolgt die Auszahlung an diese.

Die Auszahlung dieser Entschädigungen erfolgt für das Synodalratspräsidium, Verwalter/in und Kirchenschreiber/in in vierteljährlichen, bzw. für die übrigen Behördenmitglieder in halbjährlichen Raten.

Bei Amtsantritt oder Rücktritt während eines Jahres werden die Büromieten pro rata ausbezahlt.

## C Büroauslagen

Die Mitglieder des Synodalrates, das Dekanat und das Präsidium des Diakoniekapitels erhalten für Büroauslagen (Telefon, Porti, Fotokopien, Verbrauchsmaterial) eine jährliche Pauschalentschädigung von:

Funktion	Entschädigung
Synodalratspräsidium	Fr. 2'400.00
Synodalratsmitglied	Fr. 500.00
Verwalter/in	Fr. 2'400.00
Kirchenschreiber/in	Fr. 2'400.00
Dekanat	Fr. 500.00
Präsidium Diakoniekapitel	Fr. 200.00

Die Auszahlung dieser Entschädigungen erfolgt für das Synodalratspräsidium, Verwalter/in und Kirchenschreiber/in in vierteljährlichen, bzw. für die übrigen Behördenmitglieder in halbjährlichen Raten.

Bei Amtsantritt oder Rücktritt während eines Jahres werden die Büroauslagen pro rata ausbezahlt.

## D Sitzungsgelder

Den Synodalen sowie Mitgliedern von Kommissionen und Ausschüssen, welche durch die Synode oder den Synodalrat ernannt werden, werden pro Sitzung folgende Entschädigungen ausbezahlt:

Funktion	Entschädigung
Synodale: für halbtägige Synodeversammlung	Fr. 70.00
Synodale: für ganztägige Synodeversammlung	Fr. 120.00
Protokollführung Synode: für halbtägige Synodeversammlung	Fr. 150.00
Protokollführung Synode: für ganztägige Synodeversammlung	Fr. 180.00
Präsidium von Kommissionen und Ausschüssen	Fr. 125.00
Protokollführung von Kommissionen und Ausschüssen	Fr. 125.00
Mitglieder von Kommissionen und Ausschüssen	Fr. 75.00

Dauert eine Kommissions- bzw. Ausschusssitzung länger als 2 ½ Stunden, erhöhen sich die entsprechenden Entschädigungen um 50%.

Die Auszahlung der Entschädigungen erfolgt für die Mitglieder der Synode innerhalb von 7 Tagen nach den Synoden, bzw. für die übrigen Behördenmitglieder jährlich.

Aktenstudium, Vorbereitung und Wegzeit werden nicht zusätzlich vergütet.

## **E Delegationen**

Von der Synode, dem Synodalarat oder dem Dekanat beauftragte Personen werden für Vertretungen im Auftrag der Kirche wie folgt entschädigt:

Vertretung	Entschädigung
Halbtägige Sitzungen und Versammlungen	Fr. 70.00
Ganztägige Sitzungen und Versammlungen	Fr. 120.00
Abendsitzung bis zu 2 ½ Stunden	Fr. 50.00
Abendsitzung über 2 ½ Stunden	Fr. 75.00

Die Auszahlung der Entschädigungen erfolgt halbjährlich.

Aktenstudium, Vorbereitung und Wegzeit werden nicht zusätzlich vergütet.

Erhalten die beauftragten Personen von Dritten eine mindestens gleich hohe Entschädigung, so entfällt der Anspruch auf eine Vergütung durch die Kirche.

## **F Projektarbeit und Weiteres**

Für die Mitarbeit bei Projekten der Synode bzw. des Synodalarates werden folgende Entschädigungen ausbezahlt, soweit diese im Projekt ausgewiesen und budgetiert sind:

Funktion	Entschädigung
Sitzungsgeld pro Sitzung	Fr. 50.00
Stundenansatz für Arbeiten	Fr. 25.00

Die Auszahlung der Entschädigungen erfolgt halbjährlich.

Aktenstudium, Vorbereitung und Wegzeit werden nicht zusätzlich vergütet.

## **Anhang 3: Spesen**

### **A Reisespesen**

Wo immer möglich sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu benützen. Grundsätzlich werden die Reisekosten für die öffentlichen Verkehrsmittel der 2. Klasse vergütet.

Ist die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel nicht zumutbar, so kann ein Privatauto verwendet werden und hierfür eine Kilometerentschädigung von Fr. 0.70 bezogen werden.

Parkgebühren werden nach effektivem Aufwand gemäss eingereichten Belegen vergütet.

Werden die Reisekosten von Dritten erstattet, so entfällt der Entschädigungsanspruch.

### **B Wegentschädigung Synodalaratssitzungen**

Für die Teilnahme an den Synodalaratssitzungen wird eine jährliche pauschale Wegentschädigung von Fr. 350.00 entrichtet, sofern der Fahrweg nach Olten mehr als 2 mal 25 km (total 50 km) beträgt.

### **C Verpflegung**

Von der Synode, dem Synodalarat oder dem Dekanat beauftragte Personen erhalten folgende Vergütungen für die Verpflegung:

Verpflegung	Entschädigung
Mittagessen, sofern eine Rückkehr an den Wohnort nicht vor 12.30 Uhr möglich ist	Fr. 40.00
Nachtessen, sofern eine Rückkehr an den Wohnort nicht vor 19.30 Uhr möglich ist	Fr. 40.00

Die Auszahlung der Vergütungen erfolgt halbjährlich.

Bei unentgeltlicher Verpflegung werden keine Vergütungen geleistet.

Werden die Vergütungen von Dritten erstattet, so entfällt ein entsprechender Anspruch.

Die Verpflegungs-Vergütungen gelten nicht für Synodetagungen.

## **D Übernachtung**

Von der Synode, dem Synodalrat oder dem Dekanat beauftragten Personen werden für auswärtiges Übernachten die effektiven Hotelkosten gemäss Originalbeleg entschädigt, wobei für Übernachtungen in der Regel Hotels der Mittelklasse zu wählen sind.

Liegen keine entsprechenden Ausgabenbelege vor, beträgt die Entschädigung für Übernachtung mit Frühstück Fr. 50.00.

Die Auszahlung der Vergütungen erfolgt halbjährlich.

Werden die Übernachtungskosten von Dritten erstattet, so entfällt ein entsprechender Anspruch.