

# Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) für das Personal der Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn

---

vom 15. Januar 1974 (mit Abänderungen)

## A. ALLGEMEINE DIENSTORDNUNG

### I. Organisation

#### § 1

Geltungsbereich

<sup>1</sup>Den Bestimmungen dieser Dienst- und Gehaltsordnung untersteht das öffentlich-rechtlich angestellte Gemeindepersonal der Stadt Solothurn.<sup>1</sup>

<sup>2</sup>Die Volksschullehrpersonen der städtischen Schulen unterstehen grundsätzlich den speziellen kantonalen Bestimmungen. Abweichend und ergänzend finden die §§ 15<sup>bis</sup> Abs. 2 lit. d), 31<sup>ter</sup> und § 51 Anwendung.<sup>2</sup>

<sup>3</sup>Auf die Mitglieder des Gemeinderates und der vom Volk oder vom Gemeinderat gewählten Kommissionen und deren Subkommissionen finden die Bestimmungen der DGO sinngemäss Anwendung.

<sup>4</sup>Auf das privatrechtlich angestellte Gemeindepersonal findet diese Dienst- und Gehaltsordnung keine Anwendung.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Fassung vom 3. Mai 1994

<sup>2</sup> Fassung vom 9. Dezember 2014, Inkrafttreten am 1.1.2015

# 121.1

## § 2<sup>1</sup>

Gemeindepersonal Der Begriff Gemeindepersonal umfasst alle kommunalen Beamtinnen, Beamten und Angestellten.

## § 2bis<sup>3</sup>

Beamtinnen, Beamte Beamtinnen und Beamte sind die Stadtpräsidentin oder der Stadtpräsident, die Vize-Stadtpräsidentin oder der Vize-Stadtpräsident sowie alle weiteren an der Urne gewählten Personen gemäss § 120 Abs. 2 lit. a) des Gemeindegesetzes.

## § 2ter<sup>1</sup>

Angestellte Angestellte sind alle übrigen von der Gemeinde auf bestimmte oder unbestimmte Zeit angestellten Personen.

## § 2quater<sup>1</sup>

Rechtsnatur Das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals ist öffentlich-rechtlicher Natur. Ausgenommen sind die Personen gemäss § 13.

## § 3<sup>3</sup>

Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter Verwaltungsleiterinnen oder Verwaltungsleiter sind:  
der/die Stadtpräsident(in), der/die Stadtschreiber(in), der/die Leiter(in) des Amtes für Feuerwehr und Zivilschutz, der/die Leiter(in) der Finanzverwaltung, der/die Leiter(in) des Rechts- und Personaldienstes, der/die Schuldirektor(in), der/die Leiter(in) der Sozialen Dienste, der/die Leiter(in) des Stadtbauamtes und der/die Leiter(in) der Stadtpolizei.

---

<sup>3</sup> Fassung vom 23. Juni 2009

§ 4<sup>1</sup>

Unterstellung des Personals

<sup>1</sup>Die Stadtpräsidentin oder der Stadtpräsident ist die oder der Vorgesetzte des gesamten Gemeindepersonals. Im Übrigen untersteht dieses im Rahmen der Gemeindeorganisation den jeweiligen direkten Vorgesetzten.

<sup>2</sup>Die Vize-Stadtpräsidentin oder der Vize-Stadtpräsident amtiert bei Verhinderung der Stadtpräsidentin oder des Stadtpräsidenten stellvertretend.

§ 5

Schaffung und Aufhebung von Stellen

<sup>1</sup>Über die Schaffung und Aufhebung von Verwaltungsleiterstellen entscheidet der Gemeinderat. Vorbehalten bleiben die Finanzkompetenzen der Gemeindeversammlung.<sup>3</sup>

<sup>2</sup>Über die Schaffung und Aufhebung von Angestelltenstellen entscheidet die Gemeinderatskommission.<sup>4</sup>

## **II. Stellenausschreibung, Wahlfähigkeit, Wahl und Anstellung, Amtsdauer**

§ 6

Stellenausschreibung

<sup>1</sup>Jede freie Stelle, für welche nach § 8 eine besondere Wählbarkeitsvoraussetzung besteht, muss mit einer Anmeldefrist von mindestens 14 Tagen ausgeschrieben werden.<sup>1</sup>

<sup>2</sup>Die Ausschreibung ist nicht erforderlich, wenn die Stellen durch Wiederwahl, Beförderung oder Versetzung besetzt werden oder im Ausnahmefall, wenn bereits geeignete Be-

---

<sup>4</sup> Fassung vom 25. Juni 1996

## 121.1

werbungen vorhanden sind.<sup>2</sup> Die Stellen der Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter sowie der Abteilungschefinnen und Abteilungschefs sind bei Neubesetzung öffentlich auszuschreiben. Bei Abteilungschefinnen und Abteilungschefs kann die Gemeinderatskommission den Verzicht auf die Ausschreibung bewilligen.<sup>3</sup>

<sup>3</sup>Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, so kann die Wahlbehörde weitere Ausschreibungen anordnen oder die Stelle auf dem Berufungsweg besetzen.

### § 7<sup>1</sup>

#### Wahlfähigkeit

<sup>1</sup>Wahlfähig in alle Stellen der Gemeindeverwaltung sind in der Regel Schweizer Bürgerinnen und Bürger. Sie müssen die nötigen Fähigkeiten und einen guten Leumund besitzen.

<sup>2</sup>Wählbar als Stadtpräsidentin oder Stadtpräsident und Vize-Stadtpräsidentin oder Vize-Stadtpräsident sowie als Friedensrichterin oder Friedensrichter und deren Stellvertreterin oder Stellvertreter sind nur stimmberechtigte Angehörige der Gemeinde.

<sup>3</sup>Auf Verlangen haben sich die Stellenbewerbenden durch Arzteugnis über ihren Gesundheitszustand auszuweisen.

### § 8<sup>1</sup>

#### Wahlvoraussetzungen

Wählbar sind zudem nur Personen, welche die von der Wahlbehörde für die jeweilige Stelle festgelegten Wahlvoraussetzungen erfüllen.

§ 9

...Aufgehoben<sup>1</sup>

§ 10<sup>1</sup>

Amtdauer

Die Amtdauer der Beamtenschaft beträgt vier Jahre. Sie beginnt jeweils am 1. November nach der Wahl des Gemeinderates.

§ 11<sup>1</sup>

Wahlbehörde

<sup>1</sup>Der Volkswahl unterliegen die Stadtpräsidentin oder der Stadtpräsident und die Vize-Stadtpräsidentin oder der Vize-Stadtpräsident.

<sup>2</sup>Die Gemeinderatskommission wählt die nicht der Volkswahl unterliegenden Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter (gemäss § 3).<sup>3</sup>

<sup>3</sup>...Aufgehoben<sup>3</sup>

<sup>4</sup>...Aufgehoben<sup>4</sup>

<sup>5</sup>Der Personaldienst wählt die Angestellten auf Antrag der Verwaltungsleiterinnen<sup>3</sup> oder der Verwaltungsleiter<sup>3</sup> und im Einverständnis mit der Stadtpräsidentin oder dem Stadtpräsidenten.

<sup>5bis</sup>Die befristete oder unbefristete Anstellung von Musiklehrpersonen, inklusive Festsetzung des Pensums, erfolgt durch die Schuldirektion auf Antrag der Schulleitung.<sup>2</sup>

## 121.1

<sup>6</sup>Das nebenamtliche Gemeindepersonal, das Aushilfspersonal und die Lehrlinge werden durch den Personaldienst auf Antrag der Verwaltungsleiterinnen<sup>1</sup> oder der Verwaltungsleiter<sup>1</sup> vertraglich angestellt.

<sup>7</sup>Die Gemeinderatskommission kann mit der Erarbeitung eines Wahlvorschlages einen Spezialausschuss oder die zuständige Fachkommission beauftragen.

### § 12<sup>1</sup>

Probezeit

<sup>1</sup>Für Angestellte gelten die ersten drei Monate als Probezeit.

<sup>2</sup>Die Probezeit kann um höchstens drei Monate verlängert oder vertraglich auf höchstens sechs Monate festgesetzt werden.

<sup>3</sup>Die Probezeit wird während einer Arbeitsverhinderung, insbesondere infolge Krankheit und Unfall, unterbrochen und mit Wiederaufnahme der Arbeit fortgesetzt.<sup>2</sup>

<sup>4</sup>Im befristeten Arbeitsverhältnis gilt eine Probezeit nur, wenn sie im Vertrag vereinbart ist.<sup>2</sup>

### § 13

Privatrechtliche Anstellung

<sup>1</sup>Das Anstellungsverhältnis des nebenamtlichen Personals der Museen, des nebenamtlichen Schwimmbadpersonals, der nebenamtlichen Hauswartinnen und Hauswarte und ähnlicher Angestellter, sowie des Aushilfspersonals und der Lehrlinge wird in einem privatrechtlichen Vertrag geordnet.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Fassung vom 27. Juni 2000; Inkrafttreten am 14. Juli 2000

<sup>2</sup>Angestellte und hauptamtliche Hauswartinnen und Hauswarte können, wenn die Anstellung von voraussichtlich kurzer Dauer ist oder aushilfsweise erfolgen soll, privatrechtlich angestellt werden. Innert zwei Jahren ist diese Anstellung in eine öffentlich-rechtliche umzuwandeln, sofern eine dauernde Beschäftigung möglich wird. Die privatrechtliche Anstellung kann bei Vorliegen besonderer Gründe ausnahmsweise um höchstens zwei weitere Jahre verlängert werden.

### § 14<sup>1</sup>

Auflösung des Dienstverhältnisses

Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn:

- a) die Beamtinnen oder Beamten demissionieren oder nicht wiedergewählt werden;<sup>3</sup>
- b) die Angestellten oder die Wahlbehörde das Anstellungsverhältnis kündigen;
- c) die Stelle aufgehoben wird;
- d) die Altersgrenze erreicht wird;
- e) disziplinarische oder andere wichtige Gründe (administrative Entlassung) vorliegen;
- f) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen (§§ 7 und 8).

### § 14<sup>bis</sup><sup>3</sup>

Demission, Kündigung durch Arbeitnehmende

<sup>1</sup>Beamtinnen und Beamte können unter Einhaltung einer Frist von 6 Monaten demissionieren.

<sup>2</sup>Während der Probezeit können Angestellte unter Einhaltung einer Frist von einem Monat auf Ende des Monats kündigen.

<sup>3</sup>Nach Ablauf der Probezeit können Angestellte unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist auf Ende des Monats kündigen. Für Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter be-

## 121.1

trägt die Frist 6 Monate.

<sup>4</sup>Für Musiklehrpersonen ist die Kündigung nur auf Ende eines Schuljahres möglich. Erfolgt die Auflösung des Dienstverhältnisses infolge Pensionierung, kann sie auch auf Ende eines Schulhalbjahres erfolgen.<sup>2</sup>

### § 14<sup>ter</sup><sup>3</sup>

Kündigung durch Arbeitgeberin

<sup>1</sup>Die Wahlbehörde kann das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 14<sup>bis</sup>.

<sup>2</sup>Die Kündigung ist möglich bei mangelnder Eignung oder Leistungsfähigkeit oder wenn das Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt.

<sup>3</sup>Schriftlich ist dazu in der Regel

- a) zuvor eine Ermahnung auszusprechen;
- b) zuvor die Kündigung anzudrohen.

<sup>4</sup>Die Kündigung ist zu begründen.

<sup>5</sup>Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.

### § 14<sup>quater</sup><sup>1</sup>

Auflösung wegen Aufhebung der Stelle

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

<sup>2</sup>Die Aufhebung ist der betroffenen Person spätestens sechs Monate im Voraus auf das Ende eines Monats mitzuteilen.

<sup>3</sup>Der betroffenen Person ist gleichzeitig nach Möglichkeit eine gleichwertige Funktion anzubieten. Fehlt eine solche Mög-

lichkeit oder wird sie abgelehnt, fällt das Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Entschädigung dahin. Die Ansprüche an die Pensionskasse bleiben vorbehalten. Die Gemeinderatskommission kann in Härtefällen eine angemessene Übergangslösung bewilligen.

#### § 14quinquies<sup>1</sup>

Pensenveränderungen bei Musiklehrpersonen und Betreuungspersonen mit oder ohne pädagogische Ausbildung<sup>6</sup>

<sup>1</sup>Die Pensen der Musiklehrpersonen richten sich nach den jährlichen Anmeldungen für das von ihnen unterrichtete Instrument. Sie werden von der Schuldirektion jährlich neu festgelegt oder bestätigt.

<sup>1</sup><sup>bis</sup> Die Pensen der Betreuungspersonen mit oder ohne pädagogische Ausbildung an den Tagesschulen richten sich nach den Anmeldungen. Sie werden von der Schuldirektion jährlich für das Schuljahr neu festgelegt.<sup>6</sup>

<sup>2</sup>Solche betrieblich begründete Pensenveränderungen sind den unbefristet angestellten Musiklehrpersonen oder Betreuungspersonen an den Tagesschulen spätestens drei Monate im Voraus auf Ende eines Schuljahres als Änderungskündigung mitzuteilen.<sup>6</sup>

#### § 14sexies<sup>7</sup>

Erreichen der Altersgrenze

<sup>1</sup>Das Anstellungsverhältnis des Gemeindepersonals endet mit dem Ende des Monats, in dem der oder die Arbeitnehmende das Alter von 65 Jahren vollendet.

<sup>2</sup>Im Einvernehmen mit dem Personaldienst kann der oder die Arbeitnehmende das Anstellungsverhältnis um 2 Jahre verlängern, wenn ein betriebliches Bedürfnis ausgewiesen ist. Beim nebenamtlichen Personal und beim Aushilfspersonal-

<sup>6</sup> Fassung vom 20. Dezember 2022; Inkrafttreten 20. Dezember 2022

<sup>7</sup> Fassung vom 8. Dezember 2009, Inkrafttreten 1. Januar 2010

## 121.1

kann der Personaldienst die Verlängerung bis spätestens zur Vollendung des 70. Altersjahres bewilligen.

<sup>3</sup>Das Gemeindepersonal kann nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten.

### § 14<sup>septies</sup><sup>1</sup>

Auflösung aus wichtigen Gründen

<sup>1</sup>Das Dienstverhältnis kann jederzeit vom Gemeindepersonal sowie von der Wahlbehörde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.

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

### **III. Arbeits- und Öffnungszeiten**

#### § 15

Arbeits- und Öffnungszeiten

<sup>1</sup>Für das Gemeindepersonal gilt die 42-Stundenwoche, soweit nichts anderes bestimmt ist. Die Arbeits- und Öffnungszeiten werden von der Gemeinderatskommission festgelegt.<sup>5</sup>

<sup>2</sup>Bei vorübergehendem Arbeitsandrang kann die zuständige Chefin oder der zuständige Chef mit Bewilligung des Personaldienstes die Arbeitszeit für das ihr oder ihm unterstellte Personal verlängern. Überzeit soll nur in dringenden Fällen angeordnet werden und ist in der Regel durch Freizeit zu kompensieren. Die Kompensation ist schon bei der Anordnung der Überzeit zu bestimmen und hat in der Regel innert sechzehn Wochen zu erfolgen.<sup>5</sup>

<sup>3</sup>Die Gemeinderatskommission erlässt für die gleitende Arbeitszeit ein besonderes Reglement.

<sup>4</sup>Der Personaldienst ist befugt, auf Antrag der Verwaltungsleiterin<sup>3</sup> oder des Verwaltungsleiters<sup>3</sup> die Arbeitszeit im Einzelfall anders zu regeln, wenn die Eigenart einer Anstellung oder sonstige besondere Verhältnisse es erfordern.<sup>1</sup>

<sup>5</sup>Nicht kompensierbare Überzeit ist Angestellten nach § 42 zu entschädigen.<sup>1</sup>

### § 15<sup>bis</sup><sup>2</sup>

Arbeitszeit der Musiklehrpersonen

<sup>1</sup>Die jährliche Gesamtarbeitszeit der Musiklehrpersonen entspricht bei einem Vollpensum grundsätzlich jener der vollamtlichen Arbeitnehmenden in einer Kaderposition. Die Wochenarbeitszeit wird jedoch mit Rücksicht auf die unterschiedliche Belastung während und ausserhalb der Unterrichtswochen nicht explizit festgelegt. Ein Teil der zeitlichen Mehrbelastung wird in den Schulferien ausgeglichen.

<sup>2</sup>Die Arbeitszeit gliedert sich in

- a) Unterricht, definiert durch die Lektionenzahl pro Woche;
- b) Weitere Arbeit mit Präsenzverpflichtung, insbesondere Teilnahme an Sitzungen und Konferenzen, Beurteilungsgesprächen, Material- und EDV-Betreuung, Medienverwaltung, Durchführung von Schulanlässen und Konzerten, Mitwirkung an Schulanlässen, Gespräche mit Spezialisten, Fortbildung im Kollegium, Elternabende, Ensembleunterricht usw.;
- c) Arbeit ohne Präsenzverpflichtung gemäss Leitbild Berufsprofil Verband Musikschulen Schweiz, insbesondere Unterrichtsvorbereitung, Auswertung des Unterrichts, persönliche Fortbildung;
- d) Leitung von Projektwochen und Ferienlagern.

#### **IV. Amtspflichten, Pflichtverletzungen, Haftbarkeit**

##### § 16

Dienstvorschriften

<sup>1</sup>Im Rahmen der Dienst- und Gehaltsordnung können der Gemeinderat und die zuständigen Kommissionen für das Personal besondere Dienstvorschriften erlassen.

<sup>2</sup>Die durch die Kommissionen erlassenen Dienstvorschriften unterliegen der Genehmigung durch die Gemeinderatskommission.

##### § 17

Dienstpflichten<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Das Gemeindepersonal hat seine ganze Tätigkeit während seiner Arbeitszeit der Gemeinde zu widmen, die dienstlichen Pflichten gewissenhaft zu erfüllen und die Interessen der Gemeinde zu wahren. Mit den anvertrauten Gegenständen und Werten ist sorgsam und haushälterisch umzugehen.

<sup>2</sup>Das Gemeindepersonal ist verpflichtet, über die ihm im Dienst der Gemeinde zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, die nach ihrem Wesen oder gemäss besonderen Vorschriften geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren. Diese Verpflichtung bleibt auch nach Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen. Von der Schweigepflicht kann die Stadtpräsidentin oder der Stadtpräsident entbinden.<sup>5</sup>

<sup>3</sup>Es ist dem Gemeindepersonal verboten, für dienstliche Verrichtungen Geschenke anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen.

##### § 18<sup>4</sup>

Abtretung

Für die Abtretungspflicht gilt § 117 des Gemeindegesetzes.

Unvereinbarkeit Streikverbot	<u>§ 19</u> <sup>1</sup>	<p><sup>1</sup>Mit einer vollamtlichen Anstellung ist eine weitere eigentliche Berufstätigkeit oder die Ausübung eines Gewerbes unvereinbar.</p> <p><sup>2</sup>Die Teilnahme an Streiks ist dem Gemeindepersonal untersagt.</p>
---------------------------------	--------------------------	--

Wohnsitz	<u>§ 20</u> <sup>5</sup>	<p><sup>1</sup>Die Gemeinderatskommission kann den Wohnsitz des Gemeindepersonals vorschreiben, sofern dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist oder es im öffentlichen Interesse liegt.</p> <p><sup>2</sup>Die Wahlbehörde kann mit der Wahl die Pflicht verbinden, eine Dienstwohnung zu beziehen, sofern dies aus betrieblichen Gründen erforderlich ist.</p>
----------	--------------------------	---

Verantwortlichkeit	<u>§ 21</u> <sup>8</sup>	Behördenmitglieder und Gemeindepersonal unterstehen den Bestimmungen des kantonalen Verantwortlichkeitsgesetzes vom 26. Juni 1966.
--------------------	--------------------------	--

## V. Wohlfahrtseinrichtungen, Ferien und Urlaub

Berufliche Vorsorge	<u>§ 22</u> <sup>2</sup>	<sup>1</sup> Das Gemeindepersonal ist gegen die Folgen des Alters, der Invalidität und des Todes in der beruflichen Vorsorge (BVG) versichert. Die Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn ist der Pensionskasse Bafidia angeschlossen.
---------------------	--------------------------	---

---

<sup>8</sup> Fassung vom 15. Januar 1975

<sup>2</sup>Der Beitritt zu dieser Pensionskasse ist für das gesamte Gemeindepersonal nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) vom Zeitpunkt der Anstellung an obligatorisch. Über Ausnahmen für Musiklehrpersonen und über Ausnahmen im Rahmen der jeweiligen Reglemente entscheidet der Personaldienst.

## § 22<sup>bis</sup><sup>9</sup>

Leistungen bei unverschuldeter Nichtwiederwahl oder Entlassung sowie Aufhebung des Amtes

<sup>1</sup>Eine Person, die nach Vollendung des 45. Altersjahrs und nach mindestens 20 Dienstjahren im Umfang des ganzen bisherigen Pensums unverschuldet entlassen oder nichtwiedergewählt wird, hat während maximal vier Jahren und längstens bis zur ordentlichen Pensionierung Anspruch auf eine Rente, welche betragsmässig der Invalidenrente bei der Pensionsversicherung entspricht.

<sup>2</sup>Zudem kommt die Einwohnergemeinde während dieser Zeit für die ordentlichen Prämien bei der Pensionskasse auf.

<sup>3</sup>Der Rentenanspruch kann gekürzt werden, wenn die betreffende Person eine ihr zumutbare Tätigkeit ablehnt.

<sup>4</sup>Erzielt der Leistungsbezüger aus einem Arbeitsverhältnis oder aus selbstständiger Tätigkeit ein Erwerbseinkommen, welches zusammen mit den Leistungen der Gemeinde und mit anderen anrechenbaren Versicherungsleistungen während voraussichtlich längerer Zeit die Bruttobesoldung, welche der Funktion des Versicherten entspricht, übersteigt, werden die Leistungen der Gemeinde um diesen Betrag gekürzt.

<sup>5</sup>Bestehen zugleich Ansprüche auf Leistungen von Sozialversicherungen oder anderer Versicherungen, für welche der

---

<sup>9</sup> Eingefügt am 12. Dezember 2006

Arbeitgeber ganz oder teilweise Prämien bezahlt, so werden diese Leistungen so gekürzt, dass alle Zahlungen zusammen höchstens 90 % der Bruttobesoldung erreichen.

<sup>6</sup>Die Gemeinderatskommission regelt die Einzelheiten und erlässt ein entsprechendes Reglement.

#### § 22<sup>ter</sup><sup>9</sup>

Abgangsentschädigung

<sup>1</sup>Wird eine Stelle aufgehoben und kann kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen werden oder wird das Anstellungsverhältnis einer Beamtin oder eines Beamten nicht erneuert, kann die Gemeinderatskommission eine Abgangsentschädigung von höchstens einem Jahreslohn zusprechen, die in der Regel wie folgt bestimmt wird:

- a) Die Abgangsentschädigung entspricht nach fünf Dienstjahren einem Monatslohn. Für jedes zusätzliche Dienstjahr wird die Abgangsentschädigung um einen Monatslohn erhöht. Die Zahl der Dienstjahre entspricht der Anstellungsdauer. Bei der Berechnung der Dienstjahre werden Zeiten nicht mitgerechnet, während denen das Anstellungsverhältnis mehr als 3 Monate mit unbezahlttem Urlaub unterbrochen war.
- b) Unterbricht ein Vater oder eine Mutter wegen der Kindererziehung die Anstellung beim Arbeitgeber, werden die Jahre der Kinderbetreuung bis zum vollendeten sechsten Altersjahr ganz und bis zum vollendeten zehnten Altersjahr zur Hälfte als Dienstjahre angerechnet. Es können höchstens zehn Dienstjahre angerechnet werden.

## 121.1

- c) Hat ein Arbeitnehmender oder eine Arbeitnehmende bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses das 45. Altersjahr zurückgelegt, so wird die Abgangsentschädigung zusätzlich unter Berücksichtigung des Alters und der sozialen Lage festgesetzt, auch wenn die Mindestzahl der Dienstjahre nicht erfüllt ist. Der Mindestanspruch beträgt einen Monatslohn.
- d) Ausnahmsweise kann Arbeitnehmenden unter 45 Jahren, die nach den Buchstaben a) und b) keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung haben, eine solche zugesprochen werden, wenn es ihre soziale Lage rechtfertigt.

<sup>2</sup>Die Abgangsentschädigung wird, soweit bundesrechtlich zulässig, um die Sozialversicherungsbeiträge vermindert, welche der oder die Arbeitnehmende entrichten muss. Davon ausgenommen sind die Beiträge an die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge.

<sup>3</sup>Bei wechselndem Pensum bemisst sich die Höhe des Monatslohnes nach Absatz 1 nach dem Durchschnitt des Beschäftigungsgrades in den letzten drei Jahren vor der Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Bei einer vom Arbeitgeber angeordneten Pensenreduktion gilt der Durchschnitt des Beschäftigungsgrades in den letzten drei Jahren vor dieser Reduktion.

<sup>4</sup>Wer eine Rente wegen unverschuldeter Nichtwiederwahl oder Entlassung sowie Aufhebung des Amtes nach § 22<sup>bis</sup> beansprucht, hat keinen Anspruch auf eine Entschädigung nach Absatz 1.

§ 22quater<sup>7</sup>

## Überbrückungsrente

<sup>1</sup>Der Anspruch auf eine Überbrückungsrente (AHV-Ersatzrente) richtet sich nach der Regelung der Pensionskasse.

<sup>2</sup>Die Finanzierung der Überbrückungsrente richtet sich grundsätzlich nach der Regelung der Pensionskasse. Zusätzlich beteiligt sich die Gemeinde an der Finanzierung der Überbrückungsrente, die nach dem vollendeten 60. Altersjahr ausgerichtet wird, entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad nach Absatz 4, wie folgt:

- a) Während 2 Jahren wird die Überbrückungsrente vollständig vom Arbeitgeber finanziert;
- b) Von den zusätzlich ausgerichteten Überbrückungsrenten übernimmt der Arbeitgeber folgende Anteile:
  - 100 %, wenn der Lohn (ohne Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten oder Sondereinsätze) vor dem Altersrücktritt nicht höher war als der Maximallohn der Lohnklasse 17.
  - 45 %, wenn der Lohn (ohne Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten oder Sondereinsätze) vor dem Altersrücktritt höher war als der Maximallohn der Lohnklasse 12.
  - Wenn der Lohn (ohne Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten oder Sondereinsätze) vor dem Altersrücktritt den Maximallohn in der Lohnklasse 17 überschritt, aber höchstens dem Maximallohn in der Lohnklasse 12 entsprach, so wird der prozentuale Anteil durch lineare Interpolation

## 121.1

bestimmt. Die Interpolation ist im Anhang 2 tabellarisch dargestellt.

- Wer wegen unverschuldeter Entlassung oder Nichtwiederwahl eine Rente nach § 22<sup>bis</sup> DGO verlangt, hat keinen Anspruch auf die Finanzierung der AHV-Ersatzrente.

<sup>3</sup>Die ganze Überbrückungsrente beträgt 100 % der maximalen AHV-Rente.

<sup>4</sup>Beträgt der durchschnittliche Beschäftigungsgrad in den letzten 10 Jahren vor der Entstehung des Anspruchs weniger als 100 %, wird die Finanzierung der ganzen Überbrückungsrente entsprechend dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad gekürzt.

### § 23<sup>10</sup>

#### Unfallversicherung

<sup>1</sup>Das Gemeindepersonal ist nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen zu versichern.

<sup>2</sup>Die Kosten für die Berufsunfallversicherung trägt die Gemeinde, diejenigen für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung werden von der Gemeinde und vom Gemeindepersonal je zur Hälfte getragen. Massgebend für die Berechnung der Beteiligung des Gemeindepersonals ist der tiefste NBU-Prämiensatz der beteiligten Versicherer.

<sup>3</sup>Die Prämien für zusätzliche private Risiken bei ausserordentlichen Gefahren und Wagnissen sowie bei Ausübung eines mit erhöhtem Unfallrisiko verbundenen Sportes gehen zulasten des Versicherten.

---

<sup>10</sup> Fassung vom 27. Juni 1995

<sup>4</sup>Die gemäss Abs. 1 vertraglich festgelegten Versicherungssummen fallen bei Invalidität den Versicherten und bei Tod den überlebenden Ehegatten, den minderjährigen oder nachweisbar in Ausbildung stehenden Kindern bis zum vollendeten 25. Lebensjahr oder bedürftigen Nachkommen, Geschwistern, Eltern und Grosseltern zu. Beim Fehlen solcher Berechtigten fällt die Summe bei Todesfall in die Pensionskasse. In Zweifelsfällen entscheidet die Gemeinderatskommission.

#### § 24

#### Ferien und Urlaub

<sup>1</sup>Das Gemeindepersonal hat alljährlich Anspruch auf bezahlte Ferien.<sup>11</sup>

<sup>2</sup>Der Ferienanspruch beträgt:<sup>12</sup>

- a) 25 Tage für Jugendliche bis zum 20. Altersjahr;
- b) 23 Tage für Beamtinnen, Beamte und Angestellte;
- c) 28 Tage vom Kalenderjahr an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird;
- d) 29 Tage vom Kalenderjahr an, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird;
- e) 31 Tage vom Kalenderjahr an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird;
- f) Das Aushilfspersonal erhält als Ferienentschädigung 9 %, ab dem 50. Altersjahr 11 % und ab dem 60. Altersjahr 12 % des Verdienstes, jeweils zuzüglich 3 % Feiertagsentschädigung;
- g) Die Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleiter erhalten jeweils zusätzlich 5 Tage Ferien.

---

<sup>11</sup> Fassung vom 27. März 1985

<sup>12</sup> Fassung vom 18. Juni 2013; Inkrafttreten 01.07.2013

## 121.1

<sup>3</sup>Im Eintritts- und Austrittsjahr werden die Ferien pro rata berechnet.

<sup>4</sup>Die Festsetzung des Zeitpunkts der Ferien erfolgt durch die Vorgesetzten. Wünsche des Personals sind nach Möglichkeit zu berücksichtigen. Von den Ferien sind in der Regel 3 Wochen zusammenhängend zu gewähren.<sup>1</sup>

<sup>5</sup>Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr ist bis zum 31. März des folgenden Kalenderjahres zu beziehen. Nicht rechtzeitig bezogene Ferienguthaben verfallen. In besonderen Fällen kann der Personaldienst Ausnahmen bewilligen.<sup>11</sup>

<sup>6</sup>Bei Verheiratung ist dem Gemeindepersonal eine Woche zusätzliche Ferien zu gewähren.<sup>1</sup>

<sup>6bis</sup> Bei Geburt eines Kindes werden dem Vater 10 Tage Vaterschaftsurlaub gewährt. Dieser ist innert 3 Monaten seit Geburt zu beziehen.<sup>13</sup>

<sup>7</sup>Ohne Kürzung der Besoldung und der Ferien ist in folgenden Fällen durch die zuständigen Vorgesetzten Urlaub zu gewähren:<sup>1</sup>

- a) bis 3 Tage bei Todesfall des Ehegatten, eines Kindes, eines Elternteils oder eines Geschwisters;<sup>1</sup>
- b) bis 2 Tage bei Todesfall der Grosseltern oder Schwiegereltern;<sup>2</sup>
- c) bis 1 Tag bei Hochzeit eines Kindes oder Geschwisters, bei Todesfall einer Schwägerin oder eines Schwagers, bei Wohnungswechsel der Arbeitnehmenden sowie bei Dienstjubiläen nach Richtlinien der Gemeinderatskommission;<sup>1</sup>

---

<sup>13</sup> Fassung vom 26. Juni 2018; Inkrafttreten am 01.07.2018

d) ½ Tag bei Waffen- und Ausrüstungsinspektion.

<sup>8</sup>Auf begründetes schriftliches Gesuch hin kann ausser dem ordentlichen Ferien- und Urlaubsanspruch ein bezahlter oder unbezahlter Urlaub gewährt werden. Die Bewilligung erteilen bis zu 2 Tagen die Verwaltungsleiterin<sup>3</sup> oder der Verwaltungsleiter<sup>3</sup>, ab 3 Tagen der Personaldienst.

<sup>9</sup>Durch Krankheit, Unfall, Militärdienst, Zivildienst, Feuerwehrdienst und zivilen Ersatzdienst verursachter Arbeitsausfall bis zu einer Dauer von total drei Monaten pro Kalenderjahr hat keine Kürzung der Ferien zur Folge. Für die über drei Monate hinausgehende Abwesenheit werden die Ferien für jeden zusätzlichen Monat um 1/12 gekürzt. Sofern die Kürzung nicht mehr im gleichen Jahr vorgenommen werden kann, da die Ferien schon bezogen wurden, erfolgt die Reduktion entsprechend vorstehender Regelung im folgenden Jahr. Für Kuren bleibt die Untersuchung durch die Vertrauensärztinnen und Vertrauensärzte vorbehalten. Der Personaldienst beschliesst über die Anrechnung an die Ferien.<sup>5</sup>

<sup>10</sup>Bei bezahltem oder unbezahltem Urlaub von mehr als einem Monat wird der jährliche Ferienanspruch, entsprechend der Urlaubsdauer, für jeden weiteren Monat um 1/12 gekürzt.<sup>14</sup>

#### § 24<sup>bis</sup><sup>15</sup>

#### Mutterschaftsurlaub

<sup>1</sup>Den fest angestellten Mitarbeiterinnen wird ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt.<sup>16</sup>

<sup>2</sup>Der Mutterschaftsurlaub ist in der Regel nach der Geburt zu beziehen.

<sup>14</sup> Fassung vom 30. Juni 1992

<sup>15</sup> Eingefügt am 27. Juni 1989

<sup>16</sup> Fassung vom 18. August 2020; Inkrafttreten am 01.01.2021

<sup>3</sup>Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.

<sup>4</sup>Wird die Arbeit nicht wieder aufgenommen, so erlischt das Anstellungsverhältnis nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.

## **B. GEHALTSORDNUNG**

### **I. Sitzungsgelder, Gehaltsordnung**

#### § 25<sup>6</sup>

#### Sitzungsgelder

<sup>1</sup>Die Mitglieder des Gemeinderates, der Ausschüsse und der vom Volk oder Gemeinderat gewählten Kommissionen und Arbeitsgruppen erhalten folgendes Sitzungsgeld:

- a) für Sitzungen bis zu 2 Stunden Fr. 100.—
- b) für Sitzungen der Gemeinderatskommission Fr. 150.—  
bis zu 2 Stunden
- c) für jede weitere abgeschlossene ½ Stunde Fr. 20.—
- d) für den Vorsitzenden oder die Vorsitzende Fr. 100.—  
einer Kommission zusätzlich pro Sitzung
- e) für den Vorsitzenden oder die Vorsitzende Fr. 300.—  
eines Ausschusses zusätzlich pro Sitzung
- f) pauschal für die Fraktionssitzungen pro Fr. 100.—  
ordentliches oder Ersatzmitglied des Gemeinderats pro Quartal

<sup>2</sup>Die Gemeinderatskommission kann für Ausschüsse, Kommissionen und Arbeitsgruppen für dokumentierte, ausserordentliche Bemühungen von Vorsitzenden, Mitgliedern eines solchen Gremiums oder dem Gesamtgremium im Rahmen

ihrer Finanzkompetenzen eine angemessene zusätzliche Entschädigung bewilligen. Davon ausgenommen ist die Gemeinderatskommission, welche eigene zusätzliche Entschädigungen durch den Gemeinderat im Rahmen seiner Finanzkompetenzen bewilligen lassen muss.

3... Aufgehoben <sup>17</sup>

4... Aufgehoben <sup>5</sup>

### § 26<sup>2</sup>

Zusammensetzung  
der Gehälter

Die Gehälter der Angestellten, mit Ausnahme der Musiklehrpersonen, setzen sich zusammen aus dem Funktionswert und dem Lohnstufenwert.

### § 27

Funktionswert

<sup>1</sup>Der Funktionswert ergibt sich aus einer analytischen Bewertung der Funktionen und durch Zuordnung der Funktionswertpunkte zu den Gehaltsklassen.

<sup>2</sup>Die Gemeinderatskommission bestimmt das Bewertungssystem, regelt Zuständigkeit und das Verfahren und genehmigt die Ergebnisse.<sup>4</sup>

### § 28<sup>5</sup>

Lohnstufenwert

<sup>1</sup>Der Lohnstufenwert beträgt maximal 56 % des indexierten Funktionswertes. Eine Lohnstufe beträgt 1 % des Funktionswertes.

<sup>2</sup>Änderungen im Lohnstufenwert erfolgen leistungsabhängig nach Massgabe der Mitarbeiterbeurteilung.

---

<sup>17</sup> Fassung vom 15. November 1993

## 121.1

<sup>3</sup>Die GRK setzt durch Weisung einheitliche Beurteilungswerte für die Mitarbeiterbeurteilung fest.

### § 28bis<sup>5</sup>

#### Lohnstufenanstieg

<sup>1</sup>Die Einreihung in eine höhere Lohnstufe setzt eine Mitarbeiterbeurteilung mit Bewertung von Arbeitsleistung, Arbeitsverhalten, sozialem Verhalten und - für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Führungsaufgaben - Führungsverhalten voraus.

<sup>2</sup>Der Lohnstufenanstieg kann pro Jahr maximal 6 Lohnstufen betragen. Die Gemeinderatskommission erlässt hierzu Richtlinien.

<sup>3</sup>Während des Probeverhältnisses und bei gekündigtem Arbeitsverhältnis wird kein Lohnstufenanstieg gewährt.

<sup>4</sup>Kann wegen zeitlich geringem Arbeitseinsatz oder wegen Beurlaubung das Verhalten, die Entwicklung der Berufserfahrung und die persönliche Leistung nur ungenügend bewertet werden, erfolgt keine Stufenveränderung.

### § 28ter<sup>5</sup>

#### Lohnstufenabstieg

<sup>1</sup>Erfüllen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Massgabe der Mitarbeiterbeurteilung die Anforderungen der Tätigkeit gemäss Pflichtenheft nicht oder ungenügend, erfolgt eine tiefere Einreihung im Lohnstufenwert.

<sup>2</sup>Der Lohnstufenabstieg kann pro Jahr maximal 2 Lohnstufen der aktuellen Lohnklasse betragen.

<sup>3</sup>Die Neueinreihung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Umgestaltung des Dienstverhältnisses oder der Stelle

bleibt vorbehalten (§ 35).

§ 29<sup>5</sup>

Mitarbeiterbeurteilung Die Vorgesetzten führen periodisch, mindestens jährlich, mit jeder Mitarbeiterin und jedem Mitarbeiter ein Beurteilungsgespräch durch.

§ 29bis<sup>5</sup>

Überprüfung durch Vorgesetzte(n) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Entscheide gemäss §§ 28bis, 28ter und 29 an den nächst höheren Vorgesetzten oder die nächst höhere Vorgesetzte zur Überprüfung weiterziehen.

# 121.1

## § 30<sup>5</sup>

Gehaltsklassen für  
Angestellte<sup>3</sup>

Die Funktionswerte betragen:

Klasse	Franken / Jahr <sup>18</sup>
A	121'031.--
B	118'360.--
1	115'507.--
2	112'495.--
3	109'325.--
4	106'013.--
5	102'550.--
6	98'967.--
7	95'195.--
8	91'312.--
9	87'270.--
10	83'078.--
11	78'735.--
12	74'273.--
13	69'645.--
14	65'025.--
15	60'381.--
16	55'752.--
17	51'132.--
18	46'520.--
19	41'899.--
20	37'255.--
21	32'627.--

<sup>18</sup> Anpassung Landesindex; Indexbasis 2015

Vorstufen für Neuanstellungen	<u>§ 31</u> <sup>19</sup>
	<p><sup>1</sup>Neueintretende Personen können eine oder zwei Gehaltsklassen unter der Normalklasse eingereiht werden. Sie durchlaufen jede Vorstufe automatisch in gleichmässigen Intervallen von drei Jahren.<sup>1</sup></p>
	<p><sup>2</sup>Der Anstieg pro Intervall beträgt pro Jahr mindestens 1/3 der Differenz zwischen den Funktionswerten der jeweiligen Vorstufe und der nächsthöheren Gehaltsklasse.</p>
	<p><sup>3</sup>Der Anstieg im Lohnstufenwert erfolgt im Rahmen von § 28 und § 28<sup>bis</sup>.<sup>5</sup></p>
Festlegung des Lohnes	<u>§ 31</u> <sup>bis</sup> <sup>5</sup>
	<p>Der Personaldienst legt den Lohn nach den vorstehenden Bestimmungen fest.</p>
Prämien für ausserordentliche Leistungen	<u>§ 31</u> <sup>ter</sup> <sup>5</sup>
	<p><sup>1</sup>Einmalige Prämien zur Anerkennung ausserordentlicher, d.h. quantitativ oder qualitativ herausragender Leistungen können im Rahmen eines den Abteilungen zugeteilten Prämienvolumens durch die jeweils zuständigen Verwaltungsleiterinnen oder Verwaltungsleiter zugesprochen werden.<sup>3</sup></p>
	<p><sup>2</sup>Das Prämienvolumen für die Abteilungen wird von der Gemeinderatskommission im Rahmen des Budgets bestimmt und vom Personaldienst auf Grund der Lohnsumme auf die einzelnen Abteilungen verteilt.<sup>6</sup></p>

---

<sup>19</sup> Eingefügt am 12. Dezember 1979

## 121.1

### § 31quater<sup>20</sup>

Einkünfte aus Vertretungen

Ausser den tatsächlichen Spesen sind sämtliche Einkünfte, welche das städtische Personal als Vertretung der Gemeinde an Anlässen, Sitzungen und Besprechungen von ausserkommunalen, privaten oder öffentlichen Organisationen, Körperschaften, Anstalten und Unternehmen erzielt, der Stadtkasse abzuliefern.

### § 32<sup>5</sup>

Stadtpräsidentin/  
Stadtpräsident

<sup>1</sup>Die Besoldung der Stadtpräsidentin oder des Stadtpräsidenten bestimmt die Gemeinderatskommission.

<sup>2</sup>Sie darf maximal einen Drittel über der Maximalbesoldung der Gehaltsklasse A (§ 30) festgesetzt werden.

### § 33<sup>1</sup>

Vize-Stadtpräsidentin/  
Vize-Stadtpräsident

Die Vize-Stadtpräsidentin oder der Vize-Stadtpräsident erhält je auf Jahresende eine ihren oder seinen Bemühungen während des Jahres entsprechende Entschädigung, die von der Gemeinderatskommission festgesetzt wird.

### § 34<sup>5</sup>

Besoldung des nicht in Klassen eingereihten Personals

Die Besoldungen der nicht in Gehaltsklassen eingereihten städtischen Arbeitnehmenden, insbesondere des nebenamtlich und aushilfsweise angestellten Personals, werden vom Personaldienst festgelegt. Die Gehälter haben sich in der Regel innerhalb des Gehaltsklassenrahmens von § 30 zu bewegen.

---

<sup>20</sup> Eingefügt am 23. Juni 2015; Inkrafttreten 01.01.2016

§ 35

Änderungen der Be-  
soldungen

<sup>1</sup>Die Einreihung in eine andere Gehaltsklasse setzt eine dauernde genügende Veränderung der bisherigen Funktion bzw. eine Wahl oder Versetzung in eine anders entschädigte Funktion voraus.

<sup>2</sup>Die Herabsetzung des Gehalts wegen Umgestaltung der Stelle, des Dienstverhältnisses oder der Gehaltsordnung während einer Amtsperiode oder der unbestimmten Anstellungsdauer gibt keinen Anspruch auf Entschädigung.<sup>5</sup>

<sup>3</sup>Bei Versetzung einer oder eines Arbeitnehmenden und bei Herabsetzung des Gehalts wegen Umgestaltung der Stelle oder der Gehaltsordnung kann die Wahlbehörde in begründeten Fällen das einer tieferen Funktion entsprechende Gehalt bis maximal zum Besitzstand erhöhen.<sup>5</sup>

§ 35bis<sup>2</sup>

Gehalt der Musiklehr-  
personen

<sup>1</sup>Die Musiklehrpersonen werden gemäss Verordnung über Staatsbeiträge an den Musikunterricht vom 23. Mai 1995 besoldet, dies aufgrund der Basis von 29 Lektionen à 50 Minuten pro Woche, bzw. à 45 Minuten für Gruppenunterricht der musikalischen Grundschule. Die Einreihung in die Gehaltsklasse und die Festlegung der anrechenbaren Dienstjahre erfolgen durch die Schuldirektion nach den Vorgaben des Departementes für Bildung und Kultur.

<sup>2</sup>Mit dem Gehalt der Musiklehrpersonen ist die Gesamtarbeitszeit gemäss § 15<sup>bis</sup> abgegolten.

# 121.1

## § 36

### Polizeikorps

<sup>1</sup>Die Beförderungen im Polizeikorps erfolgen durch den Rechts- und Personaldienst.<sup>3</sup>

<sup>2</sup>Bei Beförderung zum Gefreiten werden Fr. 3'037.--, bei Beförderung zum Korporal Fr. 5'038.-- und bei der Beförderung zum Wachtmeister Fr. 6'575.-- als Gradzulage zum Funktionswert des Polizisten ausgerichtet.<sup>18</sup>

<sup>3</sup>Bei Beförderung zum Wachtmeister mit besonderen Aufgaben oder in einen höheren Grad erfolgt die Einreihung in eine dem Funktionswert entsprechende Gehaltsklasse. Eine Gradzulage wird nicht ausgerichtet.<sup>21</sup>

<sup>4</sup>Die Angehörigen des Polizeikorps, mit Ausnahme der Chefin oder des Chefs, erhalten für alle Inkonvenienzen, soweit diese nicht bereits in der Funktionsbewertung berücksichtigt sind, eine zusätzliche Entschädigung von Fr. 3'566.-- pro Jahr.<sup>18</sup>

Mit dem Gehalt und der Inkonvenienzentschädigung ist auch die Arbeitszeit von minimal 42 bis maximal 44 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt abgegolten.<sup>5</sup>

<sup>5</sup>Für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit werden Entschädigungen oder Zeitzuschläge ausgerichtet, die von der Gemeinderatskommission festgesetzt werden.<sup>3</sup>

<sup>6</sup>Angeordnete Überzeiten über durchschnittlich 46 Wochenstunden wird den Polizisten, Gefreiten und Korporalen gemäss § 42 Abs. 3 lit. a sowie Abs. 4 und 5 entschädigt.<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Fassung vom 23. Januar 1990

<sup>22</sup> Fassung vom 2. Dezember 1986

<sup>7</sup>Die Angehörigen des Polizeikorps haben monatlich Anspruch auf mindestens ein freies Wochenende (Samstag und Sonntag) pro Monat.<sup>16</sup>

### § 37

Hauswartinnen und  
Hauswarte

<sup>1</sup>Mit dem Gehalt der Hauswartinnen und Hauswarte ist die ordentliche Arbeitszeit gemäss Pflichtenheft abgegolten.<sup>1</sup>

<sup>2</sup>Die Zuteilung von Hilfskräften erfolgt nach Überprüfung der Verhältnisse durch den Personaldienst.<sup>5</sup>

<sup>3</sup> ...Aufgehoben<sup>5</sup>

<sup>4</sup>Wenn besondere Umstände oder das Fehlen von Hilfskräften ausnahmsweise eine Mehrarbeit der Hauswartin oder des Hauswarts bedingen, so sind sie dafür nach § 42 Abs. 2 und 5 zu entschädigen.<sup>1</sup>

<sup>5</sup>Die Entschädigungen für Abend- und Wochenendeinsätze werden von der Gemeinderatskommission festgelegt.

<sup>6</sup>Für die Dienstwohnungen werden die Mietzinse und die Heizungskosten durch die Gemeinderatskommission festgesetzt. Die festgesetzten Beträge werden von der Besoldung abgezogen.<sup>1</sup>

### § 38<sup>1</sup>

Badmeisterinnen und  
Badmeister

<sup>1</sup>Mit dem Gehalt der Badmeisterinnen und Badmeister ist die ordentliche Arbeitszeit von 46 Wochenstunden im Jahresdurchschnitt abgegolten.

## 121.1

<sup>2</sup>Angeordnete Überzeit, die über die durchschnittlich 46 Wochenstunden hinaus geleistet worden ist, wird gemäss § 42 Abs. 1 lit. a sowie Abs. 4 und 5 entschädigt.

### § 38<sup>bis</sup><sup>5</sup>

....Aufgehoben

### § 39<sup>23</sup>

#### 13. Monatsgehalt

<sup>1</sup>Dem Gemeindepersonal wird jeweils im Monat Dezember ein 13. Monatsgehalt ausgerichtet.

<sup>2</sup>Im Stundenlohn oder mit Jahresgehalt angestelltes Personal hat entsprechend Anspruch auf 8,3 % des Jahreseinkommens.

<sup>3</sup>Das 13. Monatsgehalt wird auf dem jeweiligen Gehalt gemäss § 26 zuzüglich Teuerungszulage berechnet. Alle übrigen Zulagen und zusätzlichen Entschädigungen sowie Dienstaltersgeschenke und Treueprämien werden für die Berechnung des 13. Monatsgehaltes nicht berücksichtigt.

<sup>4</sup>Dem während des Jahres ein- und austretenden Personal wird das 13. Monatsgehalt pro rata ausgerichtet.

### § 40<sup>1</sup>

#### Besondere Zulagen

Für Arbeiten, die unter besonders unangenehmen äusseren Bedingungen oder Gefahren ausgeführt werden müssen, wie z.B. Kanalisationsreinigung, Desinfektionsarbeiten usw. sowie für Pikettdienst, kann die Gemeinderatskommission besondere Zulagen gewähren. Wenn diese Bedingungen und Gefahren bereits in der Funktionsbewertung berücksichtigt sind, wird keine Zulage ausgerichtet.

---

<sup>23</sup> Fassung vom 4. Dezember 1984

§ 41

## Arbeitskleider

<sup>1</sup>Das Personal mit handwerklichen oder ähnlichen Funktionen erhält bei Bedarf jährlich unentgeltlich mindestens ein Arbeits-, Schutz- oder Überkleid.

<sup>2</sup>Die Hauswartinnen und Hauswarte erhalten jährlich unentgeltlich ein Berufskleid.<sup>1</sup>

§ 42

## Überzeitarbeit

<sup>1</sup>Unter Überzeit sind zu verstehen:

## a) Überstunden

Montag bis Freitag: Arbeit zwischen 06.00 und 20.00 ausserhalb der normalen Arbeitszeit;

Samstag: Arbeit zwischen 06.00 und 17.00 ausserhalb der normalen Arbeitszeit;

## b) Nachtarbeit: 20.00 bis 06.00 in den Nächten von Montagabend bis Samstagmorgen;

## c) Sonntagsarbeit: Samstag ab 17.00 bis Montag 06.00;

## d) Arbeit an gesetzlichen Feiertagen: entspricht Sonntagsarbeit vom Vorabend 17.00 bis Nachtag 06.00;

## e) Arbeit an lokalen Feiertagen: entspricht Sonntagsarbeit vom Vorabend 20.00 bis Nachtag 06.00.

<sup>2</sup>Den Verwaltungsleiterinnen und Verwaltungsleitern sowie den ihnen direkt unterstellten Abteilungschefinnen und Abteilungschefs wird keine Überzeitarbeit ausbezahlt. Allfällige Mehrarbeit der Hauswartinnen und Hauswarte wird mit dem Stundenlohn nach Abs. 5 ohne Überzeitzuschlag entschädigt.<sup>3</sup>

## 121.1

<sup>3</sup>Die Bezahlung von Überzeitarbeit ist wie folgt geregelt:

- a) Überstunden: Lohn plus 25 % Zuschlag oder Kompensation plus 25 % Zuschlag;
- b) Nachtarbeit: Lohn plus 50 % Zuschlag oder Kompensation plus 50 % Zuschlag;
- c) Sonntags- und Feiertagsarbeit: Lohn plus 50 % Zuschlag oder Kompensation plus 50 % Zuschlag.

<sup>4</sup>Überzeit wird nur entschädigt, wenn sie angeordnet ist und pro Fall mindestens 1/2 Stunde beträgt.

<sup>5</sup>Das Mass der Entschädigung pro Stunde entspricht dem Bruttojahresgehalt (ohne Sozialzulagen) dividiert durch die Zahl der ordentlichen jährlichen Arbeitsstunden.

### § 43<sup>24</sup>

#### Familienzulage

<sup>1</sup>Familienzulagen werden ausgerichtet an Gemeindeangestellte im Hauptamt, die

- a) verheiratet sind oder
- b) unverheiratet sind und
  1. für den Unterhalt von einem Kind aufkommen müssen oder
  2. Unterhaltsbeiträge für mindestens ein Kind leisten müssen oder
  3. im Sinne von Art. 328 ZGB Verwandte zu unterstützen haben, sofern sie für deren Unterhalt zur Hauptsache aufkommen müssen.

<sup>2</sup>Der Anspruch besteht nur, wenn die Gemeindeangestellten nachweisen, dass für den gleichen Haushalt oder Unter-

---

<sup>24</sup> Fassung vom 15. Dezember 1987

stützungsfall nicht bereits eine Familienzulage oder ein ähnlicher Lohnbestandteil bezogen wird.<sup>1</sup>

<sup>3</sup>Die jährliche Familienzulage beträgt Fr. 3'999.--.<sup>18</sup>

<sup>4</sup>Gemeindeangestellte können höchstens eine ganze Familienzulage beanspruchen. Sie wird anteilmässig gekürzt, wenn sie kein volles Pensum leisten.

<sup>5</sup>Es wird höchstens eine ganze Familienzulage ausgerichtet, wenn

- a) zwei Gemeindeangestellte miteinander verheiratet sind,
- b) zwei unverheiratete Gemeindeangestellte für den Unterhalt von mindestens einem gemeinsamen Kind aufkommen, bzw. Unterhaltsbeiträge leisten müssen,
- c) zwei Anspruchsberechtigte einen gemeinsamen Haushalt führen.

In diesen Fällen wird die Familienzulage im Verhältnis der Arbeitspensen aufgeteilt. Vorbehalten bleibt Abs. 6. Leben zwei Anspruchsberechtigte im gleichen Haushalt, so können die beiden Teilpensen ganz an einen Anspruchsberechtigten ausbezahlt werden. Jeder Anspruchsberechtigte kann jedoch die anteilmässige Auszahlung an sich selbst verlangen.

<sup>6</sup>Wenn von zwei unverheirateten Gemeindeangestellten die oder der eine für den Unterhalt von mindestens einem Kind sorgen muss und die oder der andere Unterhaltsbeiträge für das gleiche Kind leisten muss, erhält die- oder derjenige die Familienzulage, in deren oder dessen Haushalt das Kind lebt.<sup>1</sup>

## 121.1

<sup>7</sup>Der Personaldienst ist zuständig für die Feststellung der Anspruchsberechtigung und für die Bestimmung und Anordnung der Auszahlung der Teilansprüche nach Abs. 5.

### § 43<sup>bis<sup>24</sup></sup>

Kinderzulagen      Der Anspruch auf die Kinderzulagen richtet sich nach dem Kinderzulagengesetz vom 20. Mai 1979.<sup>1)</sup>

## **II. Auszahlungsmodus, Vertrauensspesen**

### § 44

Auszahlungsmodus      Die Gehälter werden am 25. eines Monats ausgerichtet.

### § 45

Vertrauensspesen      <sup>1</sup>Abgeordnete von Gemeindebehörden und Kommissionen sowie das Gemeindepersonal haben bei dienstlichen Verrichtungen Anspruch auf Ersatz der notwendigen Auslagen. Die Gemeinderatskommission kann entsprechende Richtlinien erlassen.

<sup>2</sup>Nicht festbesoldete Abgeordnete von Gemeindebehörden und Kommissionen haben zudem Anspruch auf eine dem Zeitaufwand entsprechende Entschädigung

### § 46<sup>5</sup>

Extraentschädigung      Für Bemühungen des Gemeindepersonals, die nicht zu seinen Obliegenheiten gehören und nur vorübergehenden Charakter haben, kann der Personaldienst Extraentschädigungen und Funktionszulagen bewilligen.

1) BGS 833.11

§ 47

Gebühren

Sämtliche mit den Dienstleistungen des Personals verbundenen Einnahmen fallen in die Stadtkasse.

**III. Krankheit, Militär-, Zivilschutz- und Feuerwehrdienst, ziviler Ersatzdienst, Besoldungsnachgenuss, Dienstaltersgeschenk und Treueprämien<sup>5</sup>**

§ 48<sup>15</sup>

Krankheit, Unfall

<sup>1</sup>Bei Krankheit, einschliesslich schwangerschafts- und niederkunftsbedingten Absenzen, hat das Gemeindepersonal, einschliesslich der privatrechtlich angestellten Personen mit unbefristeten Verträgen, in den ersten zwölf Monaten Anspruch auf das volle Gehalt und in den folgenden zwölf Monaten auf 80% des Gehalts.<sup>16</sup>

<sup>2</sup>Bei Unfall besteht der volle Gehaltsanspruch für die Dauer der sich daraus ergebenden Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch bis zur Ausrichtung einer Invalidenrente oder Abfindung durch die SUVA oder eine andere Versicherungsanstalt.

<sup>3</sup>Der Personaldienst regelt die Gehaltszahlung, sofern die Arbeit innerhalb oder nach Ablauf dieser Fristen vorübergehend ganz oder teilweise aufgenommen wird.

<sup>4</sup>Bei ausserordentlich langer Dienstzeit und in besonderen Fällen kann der Personaldienst die Gehaltszahlung erstrecken.<sup>5</sup>

<sup>5</sup>Für die übrigen privatrechtlich angestellten Personen gilt das Obligationenrecht.<sup>16</sup>

## 121.1

<sup>6</sup>Nach dem vollendeten 65. Altersjahr beträgt der Lohnanspruch nach Abs. 1 zwei Monate.<sup>7</sup>

### § 48bis<sup>15</sup>

Militär- und Zivilschutzdienst, ziviler Ersatzdienst

<sup>1</sup>Bei Militär-, Zivilschutz-, Feuerwehrdienstleistungen und zivilem Ersatzdienst wird das Gehalt wie folgt ausbezahlt:<sup>5</sup>

- |  |       |
|--|-------|
| a) Militärische Wiederholungs-, Ergänzungs- und Umschulungskurse sowie taktische Kurse und sämtliche Dienstleistungen im Zivilschutz und bei der Feuerwehr: <sup>5</sup> | 100 % |
| b) Andere militärische Dienstleistungen und ziviler Ersatzdienst: <sup>5</sup>   | 100 % |
| Gemeindepersonal mit Anspruch auf eine Familienzulage gemäss § 43:   |       |
| Gemeindepersonal ohne Anspruch auf eine Familienzulage:  | 60 %  |

<sup>2</sup>Löst der oder die Dienstpflichtige das Anstellungsverhältnis mit der Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn vor Ablauf eines Jahres auf, so ist das während der Dienstleistung gemäss Abs. 1 lit. b bezogene Gehalt anteilmässig zurückzuerstatten (1/12 für jeden Monat vorzeitigen Austritts).<sup>1</sup>

<sup>3</sup>Leistungen der Ausgleichskasse fallen in die Stadtkasse, soweit sie den Lohnanspruch nicht übersteigen.

<sup>4</sup>Über die Besoldungsauszahlungen bei aktivem Dienst erlässt die Gemeinderatskommission besondere Bestimmungen. <sup>4</sup>

§ 48<sup>ter</sup><sup>5</sup>

....

§ 49<sup>4</sup>

Lohnkürzungen

Bei Renten- oder Taggeldbezug des Gemeindepersonals für dauernde oder vorübergehende Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall durch eine Drittversicherung sowie bei absichtlicher oder grobfahrlässiger Verursachung der Krankheit oder des Unfalls durch das Gemeindepersonal kann der Lohnanspruch durch die Gemeinderatskommission sistiert oder gekürzt werden.

§ 50<sup>1</sup>

Besoldungsnachgenuss

<sup>1</sup>Beim Tode einer oder eines Arbeitnehmenden ist den Erben der Lohn für den ganzen Monat, in den der Sterbetag fällt, auszubezahlen.

<sup>2</sup>Hinterlässt eine Person mit wenigstens drei Dienstjahren eine Ehegattin resp. einen Ehegatten oder unmündige Kinder, so haben diese Anspruch auf drei weitere Monatsgehälter.

<sup>3</sup>Bei kürzerer Dienstdauer oder wenn die Person bedürftige Eltern, Grosseltern, erwerbsunfähige mündige Nachkommen oder Geschwister hinterlässt, die sie wesentlich unterstützt hat, bestimmt die Gemeinderatskommission die Dauer des Besoldungsnachgenusses, die drei Monate nicht übersteigen darf.

# 121.1

## § 51

Dienstaltersgeschenk <sup>1</sup>Das Gemeindepersonal erhält nach Vollendung des 25. und 40. Dienstjahres bei der Gemeinde bzw. ihren Werken ein Dienstaltersgeschenk und eine Anerkennungsurkunde.<sup>5</sup>

<sup>2</sup>Dienstaltersgeschenke sind in der Regel als Naturalgabe auszurichten.

<sup>3</sup>Der Personaldienst bestimmt den Wert des Dienstaltersgeschenks und entscheidet über seine Art nach Anhören der Jubilarin oder des Jubilars.<sup>5</sup>

<sup>4</sup>Die Stadtpräsidentin oder der Stadtpräsident übergibt der Jubilarin oder dem Jubilar anlässlich der Dienstaltersehrung das Dienstaltersgeschenk und die Anerkennungsurkunde. Der Tag der Dienstaltersehrung ist arbeitsfrei.<sup>5</sup>

## § 52

Treueprämien <sup>1</sup>Dem Gemeindepersonal werden folgende Treueprämien ausgerichtet:

- nach Vollendung des 10. Dienstjahres  $\frac{1}{4}$  Monatsgehalt;
- nach Vollendung des 15. Dienstjahres  $\frac{1}{2}$  Monatsgehalt;
- nach Vollendung des 20. Dienstjahres  $\frac{3}{4}$  Monatsgehalt;
- nach Vollendung des 25. Dienstjahres  $1/1$  Monatsgehalt;
- hierauf alle 5 Jahre  $1/1$  Monatsgehalt.

<sup>1bis</sup>Auf Antrag kann die Prämie voll oder teilweise in Form von bezahltem Urlaub bezogen werden.<sup>1</sup>

<sup>2</sup>Als Berechnungsgrundlage gilt das Gehalt gemäss § 26 zuzüglich Teuerungszulage.

<sup>3</sup>Die Gemeinderatskommission bestimmt die Grundlage für die Berechnung der Treueprämie für das nebenamtliche Personal und das Aushilfspersonal.<sup>1</sup>

<sup>4</sup>Lehrjahre gelten nicht als Dienstjahre.

<sup>5</sup>Bei Pensionierung zufolge Erreichens der Altersgrenze wie auch zufolge Invalidität wird die nächstfällige Treueprämie pro rata temporis berechnet.

#### **IV. Teuerungsausgleich**

##### § 53<sup>25</sup>

Teuerungsausgleich Auf den Gehältern gemäss § 26, dem 13. Monatsgehalt, der Familienzulage und der Inkonvenienzentschädigung gemäss § 36 Abs. 4 wird eine Teuerungszulage ausgerichtet. Der Gemeinderat setzt die Höhe des Teuerungsausgleiches nach Anhörung der Personalverbände jährlich mit dem Budget fest. Als Basis dient dabei der Landesindex für Konsumentenpreise.<sup>6</sup>

#### **V. Rechtsmittel**

##### § 53<sup>bis</sup><sup>2</sup>

Rechtsmittel <sup>1</sup>Gegen Beschlüsse der zuständigen Behörden über Nichtwiederwahlen, gegen die Kündigung definitiver Anstellungsverhältnisse und die Auflösung der Dienstverhältnisse aus

---

<sup>25</sup> Fassung vom 16. März 1993

wichtigen Gründen, gegen Beschlüsse über die Rechtsansprüche aus dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann vom 24. März 1995 und gegen Disziplinar-massnahmen kann beim zuständigen Departement innert 10 Tagen seit Zustellung Beschwerde geführt werden.

<sup>2</sup>Wird Angestellten während der Probezeit gekündigt, kann der Beschluss innert 10 Tagen seit Zustellung beim Regierungsrat angefochten werden.<sup>3</sup>

## C. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### I. Übergangsbestimmungen

#### § 54<sup>26</sup>

....Aufgehoben

#### § 55<sup>26</sup>

Besitzstand

Bei Inkraftsetzung dieser DGO ist das Prinzip des Besitzstandes zu beobachten. Besitzstände werden aufgeholt durch den Lohnanstieg im Funktionswert und im Dienstalterswert sowie durch generelle Realloohnerhöhungen. Die Teuerungszulage sowie allfällige andere Zulagen sind davon ausgenommen.

#### § 55bis<sup>3</sup>

Schluss- und Übergangsbestimmung der Teilrevision vom 9. Dezember 2008, Übergang Beamten- in das Anstellungsver-

<sup>1</sup>Alle am 31. Oktober 2009 bestehenden Dienstverhältnisse der Beamten oder Beamtinnen, mit Ausnahme derjenigen nach § 2<sup>bis</sup>, werden am 1. November 2009 in Anstellungsverhältnisse überführt. Die Dienstverhältnisse der davon be-

---

<sup>26</sup> Fassung 3. November 1981

hältnis getroffen Personen richten sich ab diesem Zeitpunkt nach den für die Angestellten geltenden Vorschriften, soweit dieses Reglement keine Abweichungen vorsieht.

<sup>2</sup>Das Dienstverhältnis der Personen, welche gestützt auf die vor dem 1. November 2009 geltenden Gesetzesvorschriften als Beamte oder Beamtinnen während der Amtsdauer 2005-2009 provisorisch gewählt worden sind, wird am 1. November 2009 in das Anstellungsverhältnis mit Probezeit überführt. Ihre Probezeit dauert bis zum Ablauf der provisorischen Wahl, mindestens jedoch sechs Monate.

#### § 56<sup>27</sup>

Indexstand Die Ansätze für Gehälter und Zulagen der §§ 30, 36 Abs. 2 und 4 sowie 43 Abs. 3 entsprechen dem Indexstand vom Dezember 2015 = 100 Punkte. Der Personaldienst ist bei Umstellung auf neue Teuerungsindexe ermächtigt, diese Ansätze jeweils redaktionell anzupassen.

## **II. Schlussbestimmungen**

#### § 56<sup>bis<sup>2</sup></sup>

Änderung bisherigen Rechts Die Dienst- und Gehaltsordnung für die Lehrer der Einwohnergemeinde der Stadt Solothurn vom 22. Mai 2002 wird aufgehoben.

#### § 56<sup>ter<sup>1</sup></sup>

Ergänzung der Gemeindeordnung Die Gemeindeordnung vom 27. Juli 1950 mit Teilrevisionen bis 1993 wird wie folgt ergänzt:

---

<sup>27</sup> Fassung vom 27. August 2019

# 121.1

§ 47 lit. k lautet neu:

k) Schaffung neuer und Aufhebung bestehender Angestelltenstellen.

§ 56<sup>quater</sup><sup>9</sup>

Besitzstand 2006

Beamtinnen und Beamte, die am 31. Dezember 2006 das 40. Lebensjahr vollendet haben und mindestens vier Dienstjahre aufweisen, haben im Falle der unverschuldeten Entlassung oder Nichtwiederwahl ebenfalls Anspruch auf eine Rente nach § 22<sup>bis</sup>.

§ 57

Inkraftsetzung, Aufhebung widersprechender Bestimmungen

Die Dienst- und Gehaltsordnung tritt am 1. Januar 1974 in Kraft und ersetzt diejenige vom 1. Januar 1970 sowie alle ihr widersprechenden Bestimmungen in Verordnungen, Reglementen, Beschlüssen der Gemeindebehörden und in Pflichtenheften.

---

Der Stadtammann:

Der Stadtschreiber:

Fritz Schneider

Kurt Schmid

Teilrevision vom 20. Dezember 2022 genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartement mit Verfügung vom 27. Februar 2023.

Fussnote 6; Teilrevision vom 20.12.2022:

- |  |        |
|--|--------|
| - § 14 <sup>quinquies</sup> Abs. 1 <sup>bis</sup> und Abs. 2 | - § 53 |
| - § 25   | - § 57 |
| - § 31 <sup>ter</sup> Abs. 2                                 |        |

LS	Lohnklassen																				LS						
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16WM	16KPL	16GFR	16	17	18	19	20	21		
0	45.0%	45.0%	45.6%	50.1%	55.0%	60.0%	65.3%	70.8%	76.5%	82.4%	88.6%	95.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	0
1	45.0%	45.0%	45.0%	48.4%	53.3%	58.4%	63.7%	69.2%	75.0%	81.0%	87.2%	93.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	1
2	45.0%	45.0%	45.0%	46.7%	51.6%	56.8%	62.2%	67.7%	73.6%	79.6%	85.9%	92.4%	99.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	2
3	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	50.0%	55.2%	60.6%	66.2%	72.1%	78.2%	84.6%	91.2%	98.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	3
4	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	48.3%	53.6%	59.0%	64.7%	70.7%	76.8%	83.3%	89.9%	96.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	4
5	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	46.7%	51.9%	57.5%	63.2%	69.2%	75.5%	81.9%	88.6%	95.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	5
6	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	50.3%	55.9%	61.7%	67.8%	74.1%	80.6%	87.4%	94.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	6
7	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	48.7%	54.4%	60.2%	66.3%	72.7%	79.3%	86.1%	93.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	7
8	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	47.1%	52.8%	58.7%	64.9%	71.3%	77.9%	84.8%	92.0%	99.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	8
9	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.5%	51.2%	57.2%	63.4%	69.9%	76.6%	83.6%	90.8%	98.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	9
10	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	49.7%	55.7%	62.0%	68.5%	75.3%	82.3%	89.6%	97.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	10
11	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	48.1%	54.2%	60.5%	67.1%	73.9%	81.0%	88.4%	95.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	11
12	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	46.6%	52.7%	59.1%	65.7%	72.6%	79.8%	87.2%	94.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	12
13	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	51.2%	57.6%	64.3%	71.3%	78.5%	86.0%	93.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	13
14	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	49.7%	56.2%	62.9%	70.0%	77.2%	84.8%	92.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	14
15	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	48.1%	54.7%	61.6%	68.6%	76.0%	83.6%	91.4%	99.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	15
16	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	46.6%	53.3%	60.2%	67.3%	74.7%	82.4%	90.3%	98.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	16
17	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.1%	51.8%	58.8%	66.0%	73.4%	81.2%	89.1%	97.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	17
18	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	50.4%	57.4%	64.6%	72.2%	80.0%	88.0%	96.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	18
19	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	48.9%	56.0%	63.3%	70.9%	78.8%	86.9%	95.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	19
20	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	47.5%	54.6%	62.0%	69.6%	77.6%	85.7%	94.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	20
21	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	46.0%	53.2%	60.7%	68.4%	76.4%	84.6%	93.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	21
22	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	51.8%	59.3%	67.1%	75.2%	83.5%	92.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	22
23	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	50.4%	58.0%	65.9%	74.0%	82.3%	91.0%	99.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	23
24	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	49.0%	56.7%	64.6%	72.8%	81.2%	90.0%	98.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	24
25	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	47.6%	55.3%	63.3%	71.6%	80.1%	88.9%	97.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	25
26	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	46.3%	54.0%	62.1%	70.4%	79.0%	87.8%	96.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	26
27	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	52.7%	60.8%	69.2%	77.8%	86.8%	95.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	27
28	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	51.4%	59.5%	68.0%	76.7%	85.7%	94.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	28
29	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	50.0%	58.3%	66.8%	75.6%	84.7%	93.7%	100.0%	99.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	29
30	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	48.7%	57.0%	65.6%	74.4%	83.6%	92.7%	100.0%	98.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	30
31	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	47.4%	55.7%	64.4%	73.3%	82.5%	91.7%	100.0%	97.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	31
32	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	46.0%	54.5%	63.2%	72.2%	81.5%	90.8%	100.0%	96.2%	99.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	32
33	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	53.2%	62.0%	71.0%	80.4%	89.8%	99.2%	95.2%	98.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	33
34	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	51.9%	60.8%	69.9%	79.3%	88.8%	98.3%	94.3%	97.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	34
35	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	50.7%	59.6%	68.8%	78.3%	87.8%	97.3%	93.3%	96.5%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	35
36	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	49.4%	58.4%	67.6%	77.2%	86.8%	96.4%	92.4%	95.6%	99.7%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	36
37	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	48.1%	57.2%	66.5%	76.2%	85.8%	95.5%	91.4%	94.6%	98.8%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	37
38	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	46.9%	56.0%	65.4%	75.1%	84.8%	94.6%	90.5%	93.7%	97.9%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	38
39	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.6%	54.8%	64.2%	74.0%	83.8%	93.7%	89.5%	92.8%	97.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	39
40	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	53.6%	63.1%	73.0%	82.8%	92.7%	88.6%	91.9%	96.1%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	40
41	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	52.4%	62.0%	71.9%	81.8%	91.8%	87.6%	90.9%	95.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	41
42	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	51.2%	60.9%	70.9%	80.9%	90.9%	86.7%	90.0%	94.3%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	42
43	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	50.0%	59.7%	69.8%	79.9%	90.0%	85.7%	89.1%	93.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	43
44	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	48.8%	58.6%	68.7%	78.9%	89.1%	84.8%	88.2%	92.5%	99.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	44
45	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	45.0%	47.6%	57.5%	67.7%	77.9%	88.1%	83.8%	87.2%	91.7%	98.4%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	45

