



## Dienst- und Gehaltsordnung (DGO)

vom 7. November 2018 mit Änderungen vom 6. November 2019 und 4. November 2020  
und Teilrevision vom 8. November 2023

Die Synodalversammlung

gestützt auf § 5 Absatz 2 Ziffer 1 des Statuts vom 24. März 2012

beschliesst:

### **1. Allgemeine Bestimmungen**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung von männlicher und weiblicher Sprachform verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlecht.

#### **§ 1 Ziel**

Die Synodalversammlung und der Synodalrat sorgen dafür, dass

- a) die notwendigen Stellen geschaffen werden, um die Aufgaben der Synode zweckmässig zu erfüllen
- b) gute Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und eine leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden
- c) in angemessenen Zeitabständen überprüft wird, ob Ämter und Dienststellen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind

#### **§ 2 Zweck und Geltungsbereich**

<sup>1</sup> Die Dienst- und Gehaltsordnung (DGO) regelt das Dienstverhältnis der Arbeitnehmenden der Synode.

<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.

#### **§ 3 Stellenplan**

<sup>1</sup> Die Synodalversammlung beschliesst den Stellenplan.

<sup>2</sup> Stellen können durch den Synodalrat aufgeteilt werden.

#### **§ 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> Aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30%) und befristete Arbeits- sowie Lehrverhältnisse werden privatrechtlich ausgestaltet.

## **§ 5 Unterstellung**

Der Synodalrat regelt die Unterstellungen in Stellenbeschreibungen.

## **2. Begründung des Dienstverhältnisses**

### **§ 6 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 zehntägige Anmeldefrist gesetzt.

<sup>3</sup> Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Wahlbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen oder die Stelle durch Berufung besetzen.

### **§ 7 Wahlerfordernisse / Anstellungserfordernisse**

Der Synodalrat regelt die Wahl- und Anstellungserfordernisse. Er kann in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse etc. aufstellen.

### **§ 8 Anstellungsbehörde**

Anstellungsbehörde ist der Synodalrat, soweit im Statut nicht etwas anderes bestimmt ist. Der Synodalrat erlässt Stellenbeschreibungen.

### **§ 9 Probezeit**

Für Angestellte gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Diese kann vom Synodalrat um höchstens drei weitere Monate verlängert oder auf höchstens 6 Monate festgesetzt werden. Der Übergang ins definitive Dienstverhältnis erfolgt ohne schriftliche Bestätigung.

## **3. Inhalt des Dienstverhältnisses**

### **3.1 Pflichten**

#### **§ 10 Aufgaben und Grundsätze**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Statut, Dienst- und Gehaltsordnung und Stellenbeschreibung zukommen.

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

<sup>3</sup> Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns.

<sup>4</sup> Die Arbeitnehmenden sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand ihres Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.

<sup>5</sup> Sie können angehalten werden, vorübergehend andere Aufgaben innerhalb der Synode zu übernehmen.

## **§ 11 Verantwortlichkeit**

Verantwortlichkeit und Haftung der Arbeitnehmenden für den in Ausübung ihrer amtlichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zugefügten Schaden richten sich nach dem kantonalen Verantwortlichkeitsgesetz.

## **§ 12 Arbeitszeit**

Die Arbeitszeit ist im Anhang 4 festgelegt.

## **§ 13 Überstunden**

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

## **§ 14 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.

## **§ 15 Dienstwohnung**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden können verpflichtet werden, eine Dienstwohnung zu beziehen.

<sup>2</sup> Der Synodalrat legt den Mietzins nach den ortsüblichen Verhältnissen fest. Für die Aufhebung der freien Wohnungswahl und die zusätzlichen Inkonvenienzen ist ein Abzug zu gewähren.

<sup>3</sup> Auf eine Dienstwohnung besteht kein Anspruch.

## **§ 16 Verschwiegenheit**

Alle Arbeitnehmenden sind während und nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses zur Verschwiegenheit verpflichtet.

## **§ 17 Nebenbeschäftigung**

<sup>1</sup> Die Ausübung von Nebenbeschäftigungen für vollzeitlich Beschäftigte ist grundsätzlich nicht gestattet. Der Synodalrat entscheidet über Ausnahmen.

<sup>2</sup> Teilzeitangestellte haben das Recht, einer weiteren Erwerbstätigkeit nachzugehen. Die Gesamtarbeitszeit darf die nach § 12 festgelegte Arbeitszeit nicht übersteigen.

<sup>3</sup> Wird eine weitere Erwerbstätigkeit regelmässig ausgeübt, so muss sie der vorgesetzten Stelle gemeldet werden.

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

Es ist den Behördemitgliedern und den Arbeitnehmenden untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.

### **§ 19 Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup> Wer ein öffentliches Amt übernehmen will, hat vorgängig die Bewilligung beim Synodalrat einzuholen, sofern dessen Ausübung Arbeitszeit beansprucht.

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

### **§ 20 Ausstand**

Die Arbeitnehmenden haben in den Ausstand zu treten bei der Behandlung von Geschäften, die ihre persönlichen Rechte und Pflichten oder materiellen Interessen oder diejenigen von Personen, mit denen sie verbunden sind, unmittelbar berühren.

## **3.2 Rechte**

### **§ 21 Fort- und Weiterbildung**

<sup>1</sup> Der Synodalrat fördert die Fort- und Weiterbildung der Arbeitnehmenden.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden sind berechtigt, im Rahmen der beruflichen Bedürfnisse solche Kurse und Veranstaltungen während der Arbeitszeit (jährlich 5 Arbeitstage) oder unter Anrechnung an die Arbeitszeit zu besuchen.

<sup>3</sup> Über den Besuch von Kursen und Veranstaltungen und über eine allfällige Kostenbeteiligung der Arbeitnehmenden entscheidet der Synodalrat.

### **§ 22 Bildungsurlaub**

Der Synodalrat regelt Voraussetzungen und Bedingungen für die Gewährung von Bildungsurlauben.

## **3.3 Mitarbeiterbeurteilung**

### **§ 23 Mitarbeiterbeurteilung**

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

## **3.4 Besoldungen und Entschädigungen**

### **§ 24 Besoldungszusammensetzung**

Die Besoldung setzt sich wie folgt zusammen:

- a) Jahresbesoldung inkl. 13. Monatslohn gemäss Anhang 1
- b) Lohnanstiege gem. § 27
- c) Teuerungszulage
- d) Kinderzulage

## **§ 25 Basislohn und Einreihung**

<sup>1</sup> Der Basislohn richtet sich nach den im Anhang 1 enthaltenen Lohnklassen.

<sup>2</sup> Der Synodalrat reiht die Stellen in die Lohnklassen ein.

## **§ 26 Anfangsbesoldung / Einstufung**

Der Synodalrat stuft die einzelnen Arbeitnehmenden innerhalb der Lohnklassen ein. Er berücksichtigt dabei Ausbildung und Erfahrung. Die Anfangsbesoldung kann in begründeten Fällen bis zu 2 Klassen tiefer sein, als die Einreihung der Stelle laut § 25.

## **§ 27 Lohnanstieg / Besoldungsmaxima**

<sup>1</sup> Dem Basislohn der Lohnklassen sind vier Anlaufstufen von 92 %, 94 %, 96 % und 98 % des Basislohnes vorangestellt.

<sup>2</sup> Der jährliche Anstieg in den Erfahrungsstufen beträgt 1.45 % des Basislohnes einer Lohnklasse. Es gibt 13 Erfahrungsstufen von 0 bis 12. Der Anstieg in den Erfahrungsstufen erfolgt jeweils auf den 1. Januar.

<sup>3</sup> Der jährliche Anstieg in den Erfahrungsstufen wird nur ausgerichtet, wenn Leistung, Eignung und Verhalten eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin mindestens als gut bewertet wird.

<sup>4</sup> Bei einem Eintritt nach dem 30. Juni erfolgt der erste Anstieg in die nächsthöhere Erfahrungsstufe erst im übernächsten Jahr.

<sup>5</sup> Der Synodalrat entscheidet über die Anstiege innerhalb der Lohnklasse aufgrund des Mitarbeiterbeurteilungsgesprächs.

<sup>6</sup> Werden Arbeitnehmende gemäss § 26 in einer tieferen Lohnklasse eingestellt, als dies für die Funktion vorgesehen ist, kann ein Anstieg in eine höhere Lohnklasse auf Antrag des Arbeitnehmenden oder des Vorgesetzten durch den Synodalrat erfolgen.

## **§ 28 Dienstjahre bei Klassenwechsel**

Beim Wechsel eines Arbeitnehmenden in eine höhere Lohnklasse erhält er in der neuen Lohnklasse den nächst höheren Lohn bezogen auf den aktuellen Lohn.

## **§ 29 Lohnzahlung bei Militär- und anderen Dienstleistungen**

<sup>1</sup> Bei obligatorischen Militär- und anderen Dienstleistungen wird der volle Lohn ausbezahlt. Bei freiwillig geleisteten Diensten entscheidet der Synodalrat.

<sup>2</sup> Soweit die Synode die Besoldung ausrichtet, fallen der Erwerbssersatz und andere Lohnausfallentschädigungen der Synode zu.

## **3.5 Sozialzulagen**

### **§ 30. Kinderzulagen**

Die Kinderzulagen werden nach der kantonalen Gesetzgebung ausgerichtet.

### **§ 31 Teuerungszulagen**

<sup>1</sup> Die Besoldungen können aufgrund des Landesindexes der Konsumentenpreise jährlich auf den 1. Januar der Teuerung angepasst werden. Die Anpassung kann auch nur teilweise erfolgen.

<sup>2</sup> Der Synodalrat stellt der Synodalversammlung einen entsprechenden Antrag.

### **3.6. Weitere Zulagen**

#### **§ 32 Treueprämien <sup>1)</sup>**

<sup>1</sup> Die hauptamtlichen Arbeitnehmenden erhalten folgende Treueprämien:

- a) nach Vollendung des 10. Dienstjahres kann zwischen einer viertel Monatsbesoldung oder auf Gesuch hin 1 Woche Ferien (5 Tage bei einem 100% Pensum) durch den Arbeitnehmenden gewählt werden
- b) nach Vollendung des 20. Dienstjahres kann zwischen einer dreiviertel Monatsbesoldung oder 3 Wochen Ferien (15 Tage bei einem 100% Pensum) durch den Arbeitnehmenden gewählt werden
- c) nach Vollendung des 30. Dienstjahres kann zwischen einer vollen Monatsbesoldung oder 4 Wochen Ferien (20 Tage bei einem 100% Pensum) durch den Arbeitnehmenden gewählt werden.

<sup>2</sup> Bei Teilzeitanstellung wird die Treueprämie in Prozenten der Anstellung berechnet.

#### **§ 33 Funktionszulagen**

Erfüllt der oder die Arbeitnehmende vorübergehend, aber regelmässig eine Arbeit, welche die Anforderungen der bisherigen Funktion übertrifft, so kann der Synodalrat ihm oder ihr vom dritten Monat an eine zeitlich begrenzte Funktionszulage zusprechen.

#### **§ 34 Kompensation Überstunden**

Überstundenarbeit ist grundsätzlich innerhalb des Kalenderjahres mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Sie werden nur in Ausnahmefällen, wenn eine Kompensation innerhalb eines Kalenderjahres nicht möglich ist, ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt zu 100 Prozent, d.h. ohne Zuschlag.

#### **§ 35 Spesen**

Der Synodalrat regelt die Vergütung von Auslagen und Spesen. Sie werden gemäss Anhang 3 ausgerichtet.

---

<sup>1)</sup> Änderungen § 32 an der Synodalversammlung vom 6. November 2019 genehmigt.

### **3.7 Ferien und Feiertage**

#### **§ 36 Ferienanspruch**

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

bis und mit	49. Altersjahr	20 Arbeitstage
ab	50. Altersjahr	25 Arbeitstage
ab	60. Altersjahr	30 Arbeitstage

<sup>2</sup> Bei Ein- oder Austritt im Laufe des Kalenderjahres sind die Ferien pro rata temporis zu bemessen.

<sup>3</sup> Feiertage sind den Ferien nicht anzurechnen; bei Abwesenheit infolge Krankheit oder Unfall können sie jedoch nicht nachbezogen werden.

<sup>4</sup> Die Ferien sind im Einverständnis mit der vorgesetzten Person so anzusetzen, dass der Dienstbetrieb möglichst wenig beeinträchtigt wird und der Zweck der Erholung gewahrt bleibt.

<sup>5</sup> Ferienansprüche, die nicht bis Ende April des folgenden Jahres bezogen werden, verfallen.

#### **§ 37 Ferien bei Krankheit und Unfall**

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

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

<sup>3</sup> Ärztlich angeordnete Erholungstage oder Kuren werden dann an die Ferien angerechnet, wenn sich Erholungsbedürftige mit unbedeutenden Einschränkungen frei bewegen dürfen und es sich nicht um wenige, mit Arztzeugnis bestätigte Kräftigungstage nach einer Krankheit handelt.

<sup>4</sup> In Zweifelsfällen entscheidet der Synodalrat. Er kann auch eine vertrauensärztliche Untersuchung anordnen.

#### **§ 38 Ferien bei Militär-, Zivilschutz- und Feuerwehrdiensten**

<sup>1</sup> Bei Abwesenheit infolge obligatorischen Militär- und anderen Dienstleistungen bleibt der volle Ferienanspruch gewahrt.

<sup>2</sup> Bei freiwillig geleisteten Diensten entscheidet der Synodalrat.

#### **§ 39 Feiertage**

<sup>1</sup> Als Feiertage gelten die im Anhang 4 bezeichneten Tage.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden haben an Feiertagen Anspruch auf die volle Besoldung.

## **§ 40 Urlaub**

<sup>1</sup> Während der ordentlichen Arbeitszeit ist den Arbeitnehmenden in folgenden Fällen Urlaub ohne Kürzung der Besoldung und der Ferien zu gewähren:

- a) bei eigener Hochzeit 3 aufeinanderfolgende Arbeitstage
- b) bei Hochzeit eines Kindes, eines Pflegekindes oder von Geschwistern 1 Arbeitstag
- c) bei Niederkunft der Ehefrau bis 2 Arbeitstage
- d) bei Todesfall des Ehemannes oder der Ehefrau, der Kinder der Eltern bis 3 Arbeitstage
- e) bei Todesfall der Grosseltern, der Schwiegereltern, der Schwägerin, des Schwagers oder der Geschwister bis 2 Arbeitstage
- f) bei Wohnungsumzug 1 Arbeitstag
- g) in anderen Fällen nach Rücksprache mit dem direkten Vorgesetzten

<sup>2</sup> Müssen Arbeitnehmende aus anderen Gründen als Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Militärdienst, andere obligatorische Dienste oder Ausübung eines öffentlichen Amtes den Dienst aussetzen, so haben sie dem Synodalrat ein schriftliches Gesuch um bezahlten oder unbezahlten Urlaub einzureichen.

<sup>3</sup> Bei dringenden familiären Verpflichtungen haben sie bei der direkt vorgesetzten Person um bezahlten Urlaub nachzusuchen.

<sup>4</sup> Der ordentliche Ferienanspruch wird dann anteilmässig gekürzt, wenn unbezahlter Urlaub von mehr als einem Monat bezogen wird.

<sup>5</sup> Sonn- und Feiertage sowie weitere Freitage, welche in die bezahlte Urlaubszeit fallen, können nicht nachbezogen werden.

## **3.8 Sozialleistungen**

### **§ 41 Vorsorge <sup>2)</sup>**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind nach der Sozialgesetzgebung des Bundes gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod versichert.

<sup>2</sup> Die Arbeitnehmenden werden bei der Mauritius Pensionskasse versichert. Der Synodalrat kann Ausnahmen gestatten, wenn der Synode daraus nicht Mehraufwendungen entstehen.

<sup>3</sup> Die Prämien sind entsprechend der Regelung der Mauritius Pensionskasse aufzuteilen.

### **§ 42 Krankheit und Unfall**

<sup>1</sup> Die Arbeitnehmenden sind nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall und Nichtberufsunfall versichert. Zusätzlich besteht eine Kollektiv-Krankentaggeldversicherung.

<sup>2</sup> Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Synode.

<sup>3</sup> Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung und die Kollektiv-Krankentaggeldversicherung sind je zur Hälfte von den Arbeitnehmenden und der Synode zu tragen.

---

<sup>2)</sup> Änderungen § 41 an der Synodalversammlung vom 4. November 2020 genehmigt.

### **3.9 Leistungen bei Krankheit und Unfall**

#### **§ 43 Leistungen bei Krankheit**

<sup>1</sup> Bei Krankheit haben die Arbeitnehmenden in den ersten zwölf Monaten Anspruch auf die volle Besoldung. Während der Probezeit besteht der Anspruch auf volle Besoldung während den ersten sechs Monaten.

<sup>2</sup> Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.

<sup>3</sup> Die Versicherungsleistungen fallen der Synode zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.

<sup>4</sup> Für die unbefristet angestellten Arbeitnehmenden schliesst die Synode eine Krankentaggeldversicherung ab, welche nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht nach § 43 Abs. 1 während 12 Monaten ein Krankentaggeld in der Höhe von 80 % des Jahreslohnes ausrichtet. Leistungen der Invalidenversicherung, Pensionskassen und weiterer Versicherungen sind anzurechnen. Die Details sind im Versicherungsvertrag geregelt.

#### **§ 44 Leistungen bei Unfall**

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

<sup>2</sup> Aushilfsweise angestellte Arbeitnehmende haben nur Anspruch auf die Leistungen der Versicherungsgesellschaft.

<sup>3</sup> Bei absichtlicher oder grobfahrlässiger Verursachung des Unfalles durch einen Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin kann der Besoldungsanspruch vom Synodalarat gekürzt werden.

#### **§ 45 Mutterschaftsurlaub**

<sup>1</sup> Eine Arbeitnehmende im definitiven, ungekündigten Arbeitsverhältnis hat Anspruch auf besoldeten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen, von dem mindestens 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.

#### **§ 46 Vaterschaftsurlaub**

<sup>1</sup> Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub, in Ergänzung zu § 40 Abs. 1 lit. c) vorstehend, beträgt 5 zusätzliche Arbeitstage und ist innerhalb von drei Monaten nach erfolgter Geburt gesamthaft oder tageweise einzuziehen.

<sup>2</sup> In begründeten Fällen kann nach Rücksprache mit dem Synodalarat der Anspruch auf Urlaub tageweise bereits vor der Geburt in Anspruch genommen oder angemessen verlängert werden.

<sup>3</sup> Der Synodalarat ist möglichst frühzeitig über den beabsichtigten Zeitpunkt und Modus des Urlaubsbezugs zu orientieren. Auf die betrieblichen Bedürfnisse ist nach Möglichkeit Rücksicht zu nehmen.

#### **§ 47 Besoldungsnachgenuss**

<sup>1</sup> Beim Tod von Arbeitnehmenden ist dem Ehepartner, eingetragenen Partner oder Partnerin, durch faktische Lebensgemeinschaft verbundenen Personen oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat auszurichten.

<sup>2</sup> Der Besoldungsnachgenuss ist im Sinne von Artikel 92 des Bundesgesetzes über Schuldbetreibung und Konkurs unpfändbar für die Gläubiger oder Gläubigerinnen sowohl der verstorbenen Person als auch der Empfänger oder Empfängerinnen.

### **3.10 Entschädigung der Behördenmitglieder**

#### **§ 48**

Die Entschädigungen von Behördenmitgliedern richten sich nach den Bestimmungen gemäss Anhang 2.

## **4. Auflösung des Dienstverhältnisses**

#### **§ 49 Grundsatz**

Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn

- a) der oder die Angestellte oder die Synode das Dienstverhältnis kündigt
- b) die Arbeitsstelle aufgehoben wird
- c) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen

#### **§ 50 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 Arbeitnehmenden kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.

#### **§ 51 Kündigung**

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

- |                             |                                 |
|-----------------------------|---------------------------------|
| - während der Probezeit     | 7 Tage                          |
| - im 1. Anstellungsjahr     | 2 Monate, auf Ende eines Monats |
| - ab dem 2. Anstellungsjahr | 3 Monate, auf Ende eines Monats |

<sup>2</sup> Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.

<sup>3</sup> Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in der vorliegenden DGO geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.

## **§ 52 Auflösung aus wichtigen Gründen**

<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis kann jederzeit von den Arbeitnehmenden sowie vom Arbeitgeber aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden. Zuständig ist der Synodalrat.

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

## **§ 53 Disziplinarrecht**

Die disziplinarische Verantwortlichkeit richtet sich nach dem kantonalen Verantwortlichkeitsgesetz.

## **§ 54 Rechtspflege**

Beim Departement kann Beschwerde geführt werden gegen

- a) Beschlüsse über Nichtwiederwahlen, die nicht von der Synodalversammlung gefasst werden
- b) die Kündigung definitiver Anstellungsverhältnisse und die Entlassung aus wichtigen Gründen
- c) 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) Disziplinarmaßnahmen

## **5. Schlussbestimmungen**

### **§ 55 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 an nach den neuen Bestimmungen festgesetzt.

### **§ 56 Aufhebung bisherigen Rechts**

Mit dem Inkrafttreten dieser Dienst- und Gehaltsordnung ist die DGO vom 7. November 2007 mit all ihren Änderungen und allen dieser DGO widersprechenden Bestimmungen, insbesondere auch aus Arbeitsverträgen, aufgehoben.

### **§ 57 Inkrafttreten**

<sup>1</sup> Diese Dienst- und Gehaltsordnung tritt am 1. Januar 2019 in Kraft, nachdem sie von der Synodalversammlung und vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn genehmigt worden ist.

<sup>2</sup> Die Teilrevision der §§ 9, 13, 31<sup>1</sup>, 34, 51<sup>3</sup> und 57 sowie im Anhang 3 tritt, nachdem sie von der Synodalversammlung beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt worden ist, per 1. Januar 2024 in Kraft

Von der Synodalversammlung der Römisch-Katholischen Synode des Kantons Solothurn beschlossen am 7. November 2018

Der Präsident  
Kurt von Arx

Der Verwalter  
Dominik Portmann

Vom Volkswirtschaftsdepartement mit Verfügung vom 11. Dezember 2018 genehmigt.

Teilrevision der §§ 9, 13, 31<sup>1</sup>, 34, 51<sup>3</sup> und 57 sowie im Anhang 3 beschlossen von der Synodalversammlung am 8. November 2023.

Vom Volkswirtschaftsdepartement genehmigt mit Verfügung vom 20. Februar 2024

Der Präsident

Der Verwalter

sig. Urs Umbricht

sig. Dominik Portmann

---

<sup>1</sup>) Änderungen im § 32 mit Beschluss der Synodalversammlung vom 6. November 2019 sind vom Volkswirtschaftsdepartement mit Verfügung vom 3. Dezember 2019 genehmigt und per 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt.

<sup>2</sup>) Änderungen im § 41 mit Beschluss der Synodalversammlung vom 4. November 2020 sind vom Volkswirtschaftsdepartement mit Verfügung vom 18. Dezember 2020 genehmigt und per 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt.

<sup>3</sup>) Änderungen im Anhang 2 mit Beschluss der Synodalversammlung vom 4. November 2020 sind vom Volkswirtschaftsdepartement mit Verfügung vom 18. Dezember 2020 genehmigt und rückwirkend per 1. Januar 2020 in Kraft gesetzt.

## Besoldungen

## ANHANG 1

**Basislohn** Indexstand Dez. 2015 = 100 Pt.

Lohnklasse	Jährlicher Basislohn Fr. (Indexstand 100.0 Punkte.)
14	158'392
13	141'422
12	123'320
11	115'400
10	107'480
9	99'561
8	91'641
7	83'722
6	75'802
5	67'882
4	62'225
3	56'569
2	50'912
1	45'255

### Stundenlöhne für Aushilfen

Indexstand Dez.2015  
100.0 Punkte

Facharbeiten und Arbeiten unter  
erschwerenden Bedingungen  
Reinigungsarbeiten  
Hilfsarbeiten

Fr. 28.30  
Fr. 25.20  
Fr. 20.10

In den obigen Ansätzen sind sämtliche Ferien- und Feiertagsentschädigungen enthalten.

## Entschädigungen Behördemitglieder

## Anhang 2

Die Behördemitglieder haben pro Jahr Anspruch auf folgende Entschädigungen

<b>Funktion</b>	<b>Entschädigung</b>
<b>Präsident</b> Zugleich <b>Leiter Präsidiales</b>	Fr. 20 000.—
<b>Leiter Kommunikation &amp; Öffentlichkeit</b>	Fr. 3 200.—
<b>Leiter Pastoral &amp; Bildung</b>	Fr. 7 800.—
<b>Leiter Anderssprachige Missionen</b>	Fr. 9 500.—
<b>Leiter Personelles</b>	Fr. 3 200.—
<b>Leiter Finanzen</b>	Fr. 7 200.—
<b>Finanzkommission</b> Präsident	Fr. 500.—
<b>Kommission für Kirchenmusik</b> Präsident	Fr. 500.—
<b>Kommission Fachstelle für Jugendseelsorge</b> Präsident	Fr. 500.—
<b>Katechetische Kommission</b> Präsident	Fr. 500.—
neu 3) <b>Führungsgremium Spitalseelsorge</b> Präsident	Fr. 500.—
neu 3) <b>Führungsgremium Gefängnisseelsorge</b> Präsident	Fr. 500.—
<b>Rechnungsprüfungskommission</b> Präsident Mitglieder je	Fr. 2 000.— Fr. 600.—

### Stundenansatz für Arbeiten im Auftrage

Der Stundenansatz für Arbeiten, welche Mitglieder im Auftrag des Synodalrates aufgrund eines Beschlusses übernehmen beträgt Fr. 50.00. Vorbehalten bleiben Regelungen im Einzelfall im Rahmen des Budgets.

<sup>3)</sup> Änderungen im Anhang 2 an der Synodalversammlung vom 4. November 2020 genehmigt.

### Geltungsbereich

Die Mitglieder des Synodalarates, der ständigen Kommissionen, die durch den Synodalrat gewählten Delegierten, die Mitarbeitenden der Verwaltung und der Römisch-Katholischen Synode des Kantons Solothurn, die mit dieser in einem Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf Sitzungsgeld.

Kein Anspruch auf Sitzungsgeld kann geltend gemacht werden, wenn die Leistungen anderweitig abgegolten werden. Die Teilnahme an der Sitzung gilt nicht als Arbeitszeit.

### Sitzungsgelder

Das Sitzungsgeld beträgt unabhängig von Gremium, Mandat oder Delegation:

pro Sitzung oder Versammlung bis 4 Std.	Fr. 100.--
über 4 Std.	Fr. 150.--
für ganztägige Sitzungen/Versammlungen	Fr. 200.--
für zweitägige Sitzungen/Versammlungen	Fr. 300.--

Führt ein Mitglied der Synode das Protokoll, bezieht es das doppelte Sitzungsgeld.

Bei Sitzungen ausserhalb des Kantons Solothurn bzw. einer Anreise von mehr als 50 km wird für die Berechnung des Sitzungsgeldes die Zeit für Hin- und Rückfahrt mitgerechnet.

Mit dem Sitzungsgeld sind Vorbereitungen, Gespräche, Berichte, Aktenstudium und Notizen sowie weitere Auslagen wie Fernmeldegebühren, Porti und Fotokopien abgegolten.

### Reisespesen bzw. km-Entschädigung

Grundsätzlich werden nur die Kosten für ein ½-Tax-Billet 2. Klasse vergütet. Beträgt die Reisezeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln vom Abfahrts- zum Zielort gesamthaft mehr als eine Stunde, werden die Kosten für ein ½-Tax-Billet 1. Klasse vergütet.

Jedes Mitglied des Synodalarates und der Verwalter erhalten jährlich ein Halbtax-Abonnement oder dessen Gegenwert in bar.

Ist die Benützung öffentlicher Verkehrsmittel nicht zumutbar, so kann ein Privatauto verwendet und hierfür eine Kilometerentschädigung von Fr. -.70 bezogen werden.

### Verpflegungs- und Hotelkosten

Sind Synodalräte oder der Verwalter verpflichtet, sich, infolge Teilnahme an Sitzungen, ausserhalb ihres Wohnortes zu verpflegen, haben sie Anspruch auf eine Pauschalvergütung. Kein Anspruch auf eine Vergütung besteht, wenn die Verpflegungs- und Hotelkosten durch den Veranstalter übernommen werden.

Frühstück bei Abreise vor 07.00 Uhr bzw. bei vorangehender Übernachtung, sofern das Frühstück nicht in den Hotelkosten inbegriffen ist	Fr. 15.—
Mittagessen	Fr. 30.—
Abendessen bei auswärtiger Übernachtung oder Rückkehr nach 20.00 Uhr	Fr. 35.—

Für Übernachtungen sind in der Regel Hotels der Mittelklasse zu wählen. Entschädigt werden die effektiven Hotelkosten gemäss Originalbeleg.

Anspruchsberechtigte haben der Verwaltung halbjährlich jeweils bis zum 15. Juni bzw. 15. Dezember auf einem besonderen Formular die Entschädigungen mit den entsprechenden Belegen in Rechnung zu stellen.

### Arbeitszeit

Die wöchentliche Arbeitszeit bei einem 100 Prozentpensum wird im Rahmen von 38 - 42 Stunden vom Synodalarat festgelegt.

### Feiertage

Als Feiertage gelten:

- 1. Januar
- 2. Januar
- Karfreitag
- Ostermontag
- 1. Mai                      ab Mittag
- Auffahrt
- Pfingstmontag
- Fronleichnam
- 1. August
- 15. August
- 1. November
- 25. Dezember
- 26. Dezember