

Dienst- und Gehaltsordnung Musikschule

Gültig ab 1. Januar 2010

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

Die Delegiertenversammlung, gestützt auf §§ 56 lit. a und 121 Gemeindegesetz vom 16.02.1992 sowie § 15 Ziff. 7 der Statuten Schulverband Bucheggberg A3 (SVBu A3), beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

- | | | |
|-----|--|----------------------------------|
| § 1 | <p>¹Der SVBu A3 sorgt dafür, dass</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die notwendigen Räumlichkeiten, Einrichtungen und Stellen geschaffen werden, um die Aufgaben der Musikschule ordnungsgemäss zu erfüllen; b) gute Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und eine leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden; c) in angemessenen Zeitabständen überprüft wird, ob die Musikschule zweckmässig organisiert ist; d) ein Qualitätsmanagementsystem angewendet wird. <p>²Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.</p> | Ziel |
| § 2 | <p>¹Die Dienst- und Gehaltsordnung Musikschule (DGO-MS) regelt das Dienstverhältnis für die Lehrpersonen der Musikschule.</p> <p>²Andere für die Musikschule tätige Personen werden gemäss Dienst- und Gehaltsordnung des SVBu A3 angestellt.</p> | Zweck und Geltungsbereich |
| § 3 | <p>Der Vorstand des SVBu A3 beschliesst auf Antrag der Musikschulleitung den Stellenplan.</p> | Stellenplan |
| § 4 | <p>¹Das Dienstverhältnis ist grundsätzlich öffentlich-rechtlich.</p> <p>²Aushilfsweise oder befristete Anstellungen werden in der Regel privatrechtlich ausgestaltet.</p> | Dienstverhältnis |
| § 5 | <p>¹Die Musikschulleitung ist dem Ressortleiter Musikschule des Vorstandes unterstellt.</p> <p>²Die Musiklehrpersonen sind der Musikschulleitung unterstellt.</p> | Unterstellung |
| § 6 | <p>Die Vorschriften der DGO-MS gelten in gleicher Weise für Mann und Frau.</p> | Gleiche Rechte für Mann und Frau |

2 Begründung des Dienstverhältnisses

- | | | |
|-----|---|---------------|
| § 7 | <p>¹Jede neu geschaffene oder frei werdende öffentlich-rechtliche Stelle ab einem Pensum von 30 % ist auszuschreiben. Darunter liegende Pensen können intern besetzt werden.</p> <p>²Für die Ausschreibung der Stelle wird mindestens eine 14-tägige Anmeldefrist gewährt.</p> <p>³Genügt das Ergebnis der Ausschreibung nicht, kann die Anstellungsbehörde eine weitere Ausschreibung anordnen.</p> | Ausschreibung |
|-----|---|---------------|

⁴Genügt auch das Ergebnis der zweiten Ausschreibung nicht, kann die Stelle durch Berufung besetzt werden.

⁵Vorbehalten bleiben besondere gesetzliche Regelungen.

- § 8 ¹Angestellt werden können: Voraussetzungen
- a) schweizerische Staatsangehörige und ausländische Staatsangehörige mit Niederlassungsbewilligung, sofern sie die allfälligen Wahlerfordernisse erfüllen;
 - b) unter den gleichen Voraussetzungen andere ausländische Staatsangehörige, sofern sie aufgrund internationaler Vereinbarungen zugelassen sind.
- ²Der Vorstand des SVBu A3 legt die weiteren Voraussetzungen in Stellenbeschreibungen fest.
- ³Der Vorstand des SVBu A3 kann im Rahmen dieser Wahlerfordernisse in der Ausschreibung Richtlinien bezüglich Alter, Erfahrung, Zusatzkenntnisse usw. aufstellen.
- ⁴In den Stellenbeschreibungen wird das Aufgabengebiet beschrieben.
- § 9 ¹Niemand hat Anspruch angestellt zu werden. Die Anstellungsbehörde wählt aufgrund der Fähigkeiten und Eignung. Anstellungsbehörden
- ²Die Musikschulleitung stellt die Musiklehrpersonen an.
- ³Für die Anstellung des übrigen Personals, insbesondere der Schulleitung, ist der Vorstand zuständig.
- § 10 ¹Musiklehrkräfte werden mittels öffentlich-rechtlichem Arbeitsvertrag angestellt. Der Vertrag regelt Anstellungsdauer, Besoldung und Lektionenzahl. Anstellung
- ²Musiklehrkräfte mit einem Pensum von weniger als 6 Lektionen werden privatrechtlich angestellt. Der Arbeitsvertrag regelt Anstellungsdauer, Besoldung und Lektionenzahl.
- § 11 Für die Angestellten gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Die Kündigungsfrist beträgt 10 Arbeitstage, jeweils auf das Ende einer Woche. Probezeit

3 Inhalt des Dienstverhältnisses

3.1 Pflichten

- § 12 ¹Angestellte nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Gesetz, DGO-MS und Stellenbeschreibung zukommen. Aufgaben und Grundsätze
- ²Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus.

³Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen und privaten Interessen und wägen sie gegeneinander ab.

⁴Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen ihres Handelns.

⁵Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich.

- | | | |
|------|---|--------------------------|
| § 13 | <p>¹Angestellte sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand des Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.</p> <p>²Sie können verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben ihres Fachbereiches zu erfüllen.</p> | Amtpflichten |
| § 14 | Verantwortlichkeit und Haftung der Angestellten für den Schaden, den sie in Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit Dritten widerrechtlich zufügen, richten sich nach dem kantonalen Verantwortlichkeitsgesetz. | Verantwortlichkeit |
| § 15 | <p>¹Das Vollpensum für die Musiklehrpersonen beträgt 30 Lektionen à 50 Minuten pro Woche. Der Dienstauftrag für die Volksschullehrpersonen gilt für die Musiklehrpersonen sinngemäss.</p> <p>²Das Personal hat nur dann Anspruch auf Sitzungs- bzw. Taggeldentschädigung, wenn die Beanspruchung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird. Im Zweifelsfall entscheidet die Musikschulleitung. Es gelten die Ansätze gemäss DGO des SVBu A3.</p> | Arbeitszeit |
| § 16 | Die Musiklehrpersonen haben Anspruch auf eine Altersentlastung nach den für die Volksschule geltenden Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags (§§ 359 ff). | Altersentlastung |
| § 17 | <p>¹Wer aus irgendeinem Grund nicht zur Arbeit erscheinen kann, meldet dies unverzüglich der vorgesetzten Stelle.</p> <p>²Dauert die Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als drei Tage, kann ein ärztliches Zeugnis einverlangt werden.</p> | Absenzen,
Arztzeugnis |
| § 18 | <p>¹Das Personal ist verpflichtet, über die ihnen in ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, welche nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren.</p> <p>²Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.</p> | Amtsgeheimnis |
| § 19 | <p>¹Das Personal darf sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihnen auf Grund ihrer dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit Ermächtigung des Vorstandes äussern.</p> <p>²Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.</p> | Aussage vor Gericht |

³Das Gleiche gilt für gerichtliche Aufforderungen zur Herausgabe von Verwaltungsakten.

⁴Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.

§ 20 ¹Es ist dem Personal untersagt, für amtliche Verrichtungen Geschenke oder andere Vorteile anzunehmen oder sich Vorteile versprechen zu lassen. Verbot der Annahme von Geschenken

²Ausgenommen sind Zuwendungen von geringem Wert als Anerkennung für geleistete Dienste.

§ 21 ¹Die Angestellten haben in Ausstand zu treten, wenn: Ausstand

a) sie selbst, ihre Ehegatten, eingetragene Partner oder Partnerinnen, durch faktische Lebensgemeinschaft verbundene Personen, Eltern, Kinder und Geschwister oder ihre unmittelbaren Vorgesetzten an der zu behandelnden Angelegenheiten ein persönliches oder materielles Interesse besitzen.

b) sie sich schon in anderer amtlicher Stellung oder aufgrund eines privatrechtlichen Mandats mit der Sache befasst haben.

²Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.

§ 22 ¹Dem vollzeitlich beschäftigten Personal sind Nebenbeschäftigungen grundsätzlich nicht gestattet. Der Vorstand entscheidet über Ausnahmen. Nebenbeschäftigung

²Teilzeitlich Beschäftigten sind sie erlaubt, soweit sich die Nebenbeschäftigungen mit der dienstlichen Stellung vertragen und sich nicht nachteilig auf die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten auswirken können.

³Jede Nebenbeschäftigung und weitere Teilzeitanstellung ist der Musikschulleitung zu melden.

3.2 Rechte

§ 23 Dem Personal ist Gelegenheit zu bieten, sich zu Organisations- und Personalfragen grundsätzlicher Art zu äussern und Vorschläge einzubringen. Mitsprache und Mitwirkung

§ 24 Die Musikschule gewährt den Lehrkräften unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn sie aus gesetzmässigen Amtshandlungen verantwortlich gemacht werden oder zu Schaden kommen und Forderungen gegenüber Dritten einklagen müssen. Rechtsschutz

§ 25 ¹Der SVBu A3 unterstützt im Rahmen der dafür budgetierten Mittel die Aus- und Weiterbildung des Personals, soweit diese einem dienstlichen Bedürfnis entspricht. Aus- und Weiterbildung

²Das Personal ist auf Gesuch hin berechtigt, im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse solche Kurse und Veranstaltungen während der Dienstzeit oder unter Anrechnung an die Dienstzeit zu besuchen.

³Gesuche für eine Aus- oder Weiterbildung sind vor Kursbeginn an die vorgesetzte Stelle zu richten.

⁴Der Vorstand kann auf entsprechendes Gesuch hin Beiträge an die Kosten von nicht budgetierten Kursen ausrichten.

§ 26 Das Personal hat jährlich Anspruch auf ein Mitarbeitergespräch mit der Musikschulleitung. Mitarbeitergespräch

3.3 Besoldungen und Entschädigungen

§ 27 ¹Die Musikschulleitung hat die Ausweise der zur Anstellung vorgeschlagenen Musiklehrkräfte dem Departement für Bildung und Kultur, Abteilung Rechnungswesen, (DBK) einzureichen. Einstufung

²Das DBK nimmt die Einstufung der Musiklehrkräfte vor und teilt der Musikschulleitung die Einstufung der Musiklehrkräfte in die entsprechenden Besoldungsklassen mit.

³Die vom DBK vorgenommene Einstufung ist für den SVBu A3 verbindlich.

§ 28 ¹Es gibt drei Besoldungsklassen. Die Besoldungsansätze gehen davon aus, dass eine Unterrichtslektion für Einzel- oder Gruppenunterricht 50 Minuten dauert. Besoldungsklassen

²Musiklehrkräfte mit einem Lehrausweis eines Konservatoriums oder mit einem Lehrausweis des Schweizerischen Musikpädagogischen Verbandes (SMPV) werden in die Besoldungsklasse **M1** eingestuft.

³Musiklehrkräfte mit längerer abgeschlossener Ausbildung in Musik und Pädagogik (Ausweis der musikalischen Grundschulkurse der Kantone Aargau und Solothurn, Ausweis der Schweizerischen Arbeitsgemeinschaft für Jugendmusik und Musikerziehung [SAJM] oder ein anderer gleichwertiger Ausweis), jedoch ohne Konservatoriumsabschluss, werden in die Besoldungsklasse **M2** eingestuft.

⁴Musiklehrkräfte mit musikalischer Ausbildung (ohne Konservatoriumsabschluss, ohne pädagogische Ausbildung sowie Studenten an Konservatorien ohne Abschluss) werden in die Besoldungsklasse **M3** eingestuft.

§ 29 Die Jahres-Grundbesoldung richtet sich nach den geltenden Besoldungsklassen für Musiklehrpersonen M1-M3 des Kantons Solothurn. Grundbesoldung

§ 30 ¹Für den Erfahrungszuschlag gelten die jeweils aktuellen Besoldungstabellen des Kantons. Erfahrungszuschlag

²Der jährliche Erfahrungszuschlag wird gewährt, wenn Leistung, Eignung und Verhalten zu keinen Beanstandungen Anlass geben.

³Auf den Besoldungen der Musiklehrkräfte M3 erfolgt kein Erfahrungszuschlag.

- | | | |
|------|---|---|
| § 31 | Die Anstellungsbehörde legt die Anfangsbesoldung fest. Sie berücksichtigt dabei die Ausbildung und die Erfahrung. Bei der Festlegung der Erfahrungsstufen sind frühere oder bestehende Einstufungen anderer Arbeitgeber in der Regel zu berücksichtigen. | Anfangsbesoldung |
| § 32 | <p>¹Das Personal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn. Er beträgt einen Zwölftel der Grundbesoldung und des Erfahrungszuschlages, die im Kalenderjahr ausgerichtet worden sind.</p> <p>²Er wird für das Personal im Monatslohn jeweils im Dezember ausbezahlt.</p> <p>³Für Arbeitnehmende, welche stundenweise entlohnt werden, ist der 13. Monatslohn im Lohn enthalten. Die Zulage beträgt 8,33 % und wird separat ausgewiesen.</p> | Dreizehnter Monatslohn |
| § 33 | Die Kinderzulagen werden nach dem geltenden Sozialgesetz des Kantons Solothurn ausgerichtet. | Kinderzulagen |
| § 34 | <p>¹Die Teuerungszulage wird gemäss kantonalen Besoldungstabellen abgegolten.</p> <p>²Die Teuerungszulage wird auf der Grundbesoldung, dem Erfahrungszuschlag und dem 13. Monatslohn gewährt.</p> | Teuerungszulage |
| § 35 | <p>¹Das Personal hat Anspruch auf einen bezahlten Urlaub oder auf eine gleichwertige finanzielle Abgeltung in folgendem Umfang:</p> <p>a) nach Vollendung des 15. Dienstjahres: 5 Arbeitstage</p> <p>b) nach Vollendung des 20. Dienstjahres: 15 Arbeitstage</p> <p>c) nach Vollendung des 25. Dienstjahres sowie nach je 5 weiteren Dienstjahren: 20 Arbeitstage</p> <p>²Zur Berechnung des Urlaubsanspruchs ist das durchschnittliche Pensum der letzten fünf Jahre massgebend.</p> | Treueprämien |
| § 36 | Der Lohnanspruch bei Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst richtet sich nach §§ 186 ff des Gesamtarbeitsvertrages des Kantons Solothurn vom 1. Januar 2005. | Lohnzahlung bei Militär- und Zivilschutzdienst |
| § 37 | <p>¹Das Personal hat Anspruch auf die Vergütung der Auslagen, die ihm im Zusammenhang mit den dienstlichen Verrichtungen entstehen, insbesondere die Entschädigung von Dienstfahrten.</p> <p>²Die Entschädigung für Dienstfahrten richtet sich nach Anhang 1.</p> | Auslagenersatz, Entschädigung von Dienstfahrten |

3.4 Ferien, Urlaub und Feiertage

§ 38 Für die Musiklehrkräfte gilt die gleiche Ferienregelung wie für die Volksschullehrkräfte der Gemeinden. Ferien

§ 39 ¹Während der ordentlichen Arbeitszeit ist dem Personal in folgenden Fällen besoldeter Urlaub zu gewähren: Urlaub

- c) Eigene Hochzeit, 5 Tage;
- d) Hochzeit von Kindern, Geschwistern, Vater oder Mutter, 1 Tag;
- e) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin: 2 Tage;
- f) Für die notwendige Betreuung von im gleichen Haushalt lebenden erkrankten oder verunfallten Personen (insbesondere Kinder, Ehepartner, Lebenspartner), die benötigte Zeit, jedoch höchstens 2 Tage pro Fall;
- g) Todesfälle:
 - im engsten Familienkreis (Ehegatte, Lebenspartner/in, Kinder, Eltern), die benötigte Zeit, jedoch höchstens 3 Tage;
 - Geschwister, Grosseltern und Schwiegereltern, Personen, die im gleichen Haushalt gelebt haben, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 2 Tage;
 - Schwiegersöhne, Schwiegertöchter, Schwäger, Schwägerinnen, Ehegatten von Geschwistern des eigenen Ehegatten, Enkel, Tanten, Onkel, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag;
- h) Teilnahme an der Trauerfeier von Arbeitskollegen und –kolleginnen oder andern Personen, die dem Arbeitnehmenden nahe standen, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag;
- i) Wohnungswechsel, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag.

²Urlaubsgesuche sind bei der Musikschulleitung einzureichen.

³Bei dringlichen familiären Verpflichtungen kann die Musikschulleitung unter Kenntnissgabe an den Vorstand des KSVB weitere besoldete Urlaubstage bewilligen.

§ 40 ¹Als gesetzliche Feiertage gelten Neujahr, Karfreitag, Tag der Arbeit Nachmittag, Auffahrt, Nationalfeiertag, und Weihnachten. Feier- und Freitage

²Als Freitage gelten Berchtoldstag, Ostermontag, Pfingstmontag, Stephanstag und Silvester-Nachmittag.

3.5 Sozialleistungen

§ 41 Das Personal ist nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert. AHV/IV/ALV

§ 42 ¹Der SVBu A3 versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod. Berufliche Vorsorge

²Die Rechte und Pflichten der Versicherten richten sich nach den einschlägigen Bestimmungen der Pensionskasse.

³Lehrkräfte, welche den koordinierten Lohn erreichen, sind bei der Pensionskasse des Kantons Solothurn versichert.

⁴Lehrkräfte, welche den koordinierten Lohn nicht erreichen, können sich freiwillig bei der Pensionskasse Musik und Bildung versichern lassen.

- § 43 ¹Das Personal ist nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall und Nichtberufs-unfall versichert. Unfallversicherung
- ²Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt der SVBu A3.
- ³Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung trägt das Personal.
- § 44 ¹Bei Krankheit oder Unfall hat das unbefristet angestellte Personal in den ersten sechs Monaten Anspruch auf die volle Besoldung. Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft
- ²Während der Probezeit besteht der Anspruch auf die volle Besoldung während den ersten drei Monaten.
- ³Bei befristeten Arbeitsverhältnissen endet die Lohnfortzahlung spätestens mit Vertragsende.
- ⁴Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch gekürzt werden.
- ⁵Versicherungsleistungen für Arbeitsausfall fallen dem SVBu A3 zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.
- ⁶Bei schwangerschafts- oder niederkunftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Absatz 1 bis 3. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.
- § 45 ¹Für das unbefristet angestellte Personal schliesst der SVBu A3 eine Krankentaggeld-Versicherung ab, welche nach Ablauf der Lohnfortzahlungspflicht nach § 44 während 18 Monaten ein Krankentaggeld in der Höhe von 80% des Jahreslohnes ausrichtet. Leistungen der Invalidenversicherung, Pensionskassen und weiterer Versicherungen sind anzurechnen. Krankentaggeldversicherung
- ²Die Details sind im Versicherungsvertrag geregelt.
- ³Die Prämien werden je zur Hälfte vom SVBu A3 und von den Arbeitnehmenden finanziert.
- § 46 ¹Eine voll- oder teilzeitlich Angestellte hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub. Mutterschaftsurlaub
- ²Der Mutterschaftsurlaub beginnt mit der Niederkunft.
- ³Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feier- und Freitage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.

⁴Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt dieses nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.

⁵Bei befristeten Verträgen erlischt der Anspruch auf Besoldung während des Mutterschaftsurlaubs mit dem Ende des Vertrags.

§ 47 ¹Im Todesfall haben der Ehegatte, eingetragene Partner oder Partnerin, durch faktische Lebensgemeinschaft verbundene Personen oder unterstützungsbedürftige Familienangehörige Anspruch auf Lohnzahlung für den laufenden und den folgenden Monat. Besoldungs-
nachgenuss

²In Härtefällen kann der Vorstand des SVBu A3 einen Besoldungs-
nachgenuss von höchstens zwei weiteren Monaten gewähren.

4 Auflösung des Dienstverhältnisses

§ 48 Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn Grundsatz

- a) Angestellte oder die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis kündigen
- b) eine befristete Anstellung abläuft
- c) die Stelle aufgehoben wird
- d) der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall erlischt
- e) der Tod des Angestellten eintritt
- f) die Altersgrenze erreicht wird
- g) wichtige Gründe vorliegen
- h) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen

§ 49 ¹Die Kündigung ist grundsätzlich nur auf Ende eines Schuljahres möglich. Erfolgt die Kündigung infolge Pensionierung, kann sie auch auf Ende eines Schulhalbjahres erklärt werden. Kündigung durch
Personal

²Liegen wichtige Gründe vor, kann die Anstellungsbehörde der Musiklehrperson die Kündigung auch auf einen anderen Zeitpunkt gestatten.

³Die Kündigungsfrist des Anstellungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt beidseitig drei Monate.

§ 50 ¹Die Anstellungsbehörde kann das Anstellungsverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 49. Kündigung durch die
Anstellungsbehörde

²Die Kündigung ist zu begründen.

³Die Kündigungsbeschränkungen richten sich nach dem Obligationenrecht.

§ 51 ¹Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin. Auflösung wegen
Aufhebung der Stelle

²Die Aufhebung ist den Angestellten sechs Monate im Voraus mitzuteilen.

- | | | |
|------|--|------------------------------------|
| § 52 | Das Dienstverhältnis der Angestellten endet mit dem Erreichen der Altersgrenze nach den Statuten der Pensionskasse. | Erreichen der Altersgrenze |
| § 53 | Das Personal kann nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten. | Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt |
| § 54 | ¹ Angestellte sowie die Anstellungsbehörde können das Dienstverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit mit sofortiger Wirkung auflösen.

² Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint. | Auflösung aus wichtigen Gründen |
| § 55 | ¹ Angestellte erhalten ein von der vorgesetzten Stelle unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.

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

³ Auf Wunsch des Angestellten oder der Angestellten kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken. | Arbeitszeugnis |
| § 56 | Beim zuständigen Departement des Kantons Solothurn kann innert 10 Tagen Beschwerde geführt werden gegen
a) die Kündigung eines definitiven Anstellungsverhältnisses und gegen die Entlassung aus wichtigen Gründen
b) Beschlüsse über Rechtsansprüche aus dem Gleichstellungsgesetz
c) Beschlüsse über Einreihung und Beförderungen in Besoldungsklassen und –stufen
d) Disziplinar massnahmen | Rechtsmittel |

5 Schluss- und Übergangsbestimmungen

- | | | |
|------|--|-------------------|
| § 57 | ¹ Der Vorstand vollzieht die DGO-MS.

² Er kann im Rahmen dieser DGO-MS die Aufgaben und die Ausführung in einem Reglement konkretisieren. | Vollzug |
| § 58 | Enthält die DGO-MS keine Bestimmung, gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag. | Subsidiäres Recht |
| § 59 | Die DGO-MS mit Anhang 1 tritt, nachdem sie von der Delegiertenversammlung des SVBu A3 beschlossen und vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn genehmigt worden ist, per 1. Januar 2010 in Kraft. | Inkrafttreten |

Von der Delegiertenversammlung beschlossen am 28. Oktober 2009.

Die Präsidentin des SVBu A3:



Verena Meyer-Burkhard

Die Sekretärin des SVBu A3:



Regula Just

Vom Volkswirtschaftsdepartement mit Verfügung vom ~~23. NOV. 2009~~ genehmigt.

Anhang 1: Kilometer-Entschädigung für Dienstfahrten von Schulleitenden und Lehrpersonen

Dienstfahrten von Lehrpersonen sind keine Personentransporte (insbesondere für Schüler/-innen). Der SVBu A3 lehnt dafür jegliche Haftung ab.

Den Lehrkräften des SVBu A3 steht ab 1. Januar 2010 für Dienstfahrten mit dem Privatwagen zwischen den Unterrichtsstandorten grundsätzlich eine Kilometer-Entschädigung zu. Pro Kilometer werden die Ansätze gemäss Gehaltsordnung SVBu A3 bezahlt (Fr. -.70 pro Kilometer). Damit sind alle Aufwendungen und Ansprüche (Abnutzung, Versicherungen, Betrieb, Unterhalt, Ersatzfahrzeuge etc.) abgegolten. Vorbehalten bleiben Ansprüche gemäss GAV Art 164.

Die Kilometer-Entschädigung ist Bestandteil des Arbeitsvertrages.

Die Distanzen zwischen den Unterrichtsorten werden anhand der Distanzentabelle des Kantons Solothurn ermittelt (Tabelle siehe unten).

Die Abrechnung erfolgt halbjährlich mittels Standardformular und wird durch den Schulleiter visiert.

Folgende Bedingungen müssen erfüllt sein, damit eine Kilometer-Entschädigung entrichtet wird:

- Die Fahrten dienen der Erteilung von Unterricht.
- Die Fahrten zwischen den Unterrichtsorten erfolgen am gleichen Schultag.
- Die Fahrten sind im Stundenplan nachvollziehbar und durch den Schulleiter bewilligt.
- Pro Tag sollte ein Standort nur einmal angefahren werden (Ausnahmen werden dem Schulleiter begründet).

In folgenden Fällen wird keine Kilometer-Entschädigung entrichtet:

- Für Fahrten vom Wohnort zum Unterrichtsort.
- Für Fahrten vom Unterrichtsort zum Wohnort.
- Für Fahrten zu Teamsitzungen und Gesamtteamsitzungen, Konferenzen etc.
- Für Fahrten im Rahmen des Dienstauftrages.

	Aetigkofen	Aetingen	Balm	Bibern	Biezwil	Brügglen	Brunnenthal	Gächliwil	Gossliwil	Hessigkofen	Ichertswil	Küttigkofen	Kyburg-Buchegg	Lüterkofen	Lüterswil	Messen	Mühledorf	Oberramsern	Schnottwil	Tscheppach	Unterramsern
Aetigkofen		5		6	5		8		4	4		7		8	3	9			8	4	
Aetingen				10	10		7		9	8		4		6	8	8			13	6	
Balm																					
Bibern					8		14		3	2		8		5	7	13			8	4	
Biezwil							10		5	7		12		13	2	8			3	9	
Brügglen																					
Brunnenthal									12	12		11		13	8	2			10	12	
Gächliwil																					
Gossliwil										3		10		8	4	10			5	5	
Hessigkofen												7		6	5	11			8	2	
Ichertswil																					
Küttigkofen															3	10	12		15	5	
Kyburg-Buchegg																					
Lüterkofen																11	14		13	4	
Lüterswil-Gächliwil																6			5	7	
Messen																			8	13	
Mühledorf																					
Oberramsern																					
Schnottwil																					10
Tscheppach																					
Unterramsern																					