

Verordnung über die Anstellungsbedingungen an der Musikschule Olten

vom 11. Juni 2012

Der Stadtrat der Einwohnergemeinde der Stadt Olten, gestützt auf Art. 7 Abs. 3 des Musikschulreglements, beschliesst:

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 *Ziel*

¹ Die Einwohnergemeinde der Stadt Olten sorgt dafür, dass

- 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.

² Die Kredite sind entsprechend der Finanzkompetenz vom jeweiligen Organ zu beschliessen.

Art. 2 *Zweck und Geltungsbereich*

Die Verordnung über die Anstellungsbedingungen an der Musikschule Olten regelt das Dienstverhältnis für das Personal der Musikschule.

Art. 3 *Dienstverhältnis*

¹ Musiklehrpersonen werden in der Regel öffentlich-rechtlich mit Verfügung angestellt. Die Verfügung regelt Anstellungsdauer, Besoldung und die Zahl der Lektionen. Die Anstellung erfolgt durch die Direktion Bildung und Sport in Absprache mit der Musikschulkommission.

² Stellvertretungen werden durch die Musikschulleitung eingesetzt. Arbeitsverhältnisse mit aushilfsweise und auf befristete Zeit angestellten Personen können privatrechtlich ausgestaltet werden.

Art. 4 Personal

¹ Der Begriff Personal umfasst alle Angestellten.

² Angestellte sind namentlich

- a) die Musiklehrpersonen;
- b) weitere für die Erledigung der Aufgaben der Musikschule notwendige Personen.

Art. 5 Unterstellung

¹ Die Musikschulleitung ist der Gesamtschulleitung Bildung und Sport unterstellt.

² Die Musiklehrpersonen und das Personal nach Art. 4 lit. b sind der Musikschulleitung unterstellt.

Art. 6 Gleiche Rechte für Mann und Frau

Die Vorschriften der Verordnung über die Anstellungsbedingungen an der Musikschule Olten gelten in gleicher Weise für Mann und Frau.

2. Begründung des Dienstverhältnisses

Art. 7 Probezeit

¹ Für die Angestellten gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Die Anstellungsbehörde kann die Probezeit vertraglich um höchstens drei Monate verlängern, beispielsweise, wenn nach Ablauf der Probezeit Eignung, Leistung oder Verhalten noch nicht sicher beurteilt werden können.

² Vor Ablauf des Probeverhältnisses ist ein Probezeitgespräch durchzuführen.

Art. 8 Definitive Anstellung

Nach Ablauf der Probezeit sind die gewählten Personen definitiv angestellt.

3. Inhalt des Dienstverhältnisses

3.1 Pflichten

Art. 9 Aufgaben und Grundsätze

- ¹ Angestellte nehmen die Aufgaben wahr, die ihnen nach Verfassung, Gesetz, Verordnung über die Anstellungsbedingungen an der Musikschule Olten und Stellenbeschreibung zukommen.
- ² Sie üben ihre Aufgaben im öffentlichen Interesse nach den Grundsätzen der Gesetzmässigkeit, der Rechtsgleichheit und der Verhältnismässigkeit aus.
- ³ Sie wahren die schutzwürdigen öffentlichen und privaten Interessen und wägen sie gegeneinander ab.
- ⁴ Sie beachten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen ihres Handelns.
- ⁵ Sie sind der Bevölkerung im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches mit Auskünften und Ratschlägen behilflich.

Art. 10 Amtspflichten

- ¹ Angestellte sind verpflichtet, ihre dienstlichen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen und sich über den Wissensstand des Fachgebietes auf dem Laufenden zu halten.
- ² Sie können verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben zu erfüllen.

Art. 11 Arbeitszeit

- ¹ Das Pflichtpensum für die Musiklehrpersonen beträgt 30 Lektionen à 50 Minuten pro Woche, beziehungsweise 45 Minuten pro Woche für Klassen- und Ensembleunterricht. Der Dienstauftrag für die Volksschullehrpersonen gilt für die Musiklehrpersonen sinngemäss.
- ² Für das übrige Personal beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 42 Stunden.
- ³ Die Teilnahme an Sitzungen, für die Anspruch auf ein Sitzungsgeld besteht, gilt für das Personal nicht als Arbeitszeit.

Art. 12 Altersentlastung

Die Musiklehrpersonen haben Anspruch auf eine Altersentlastung analog den für die Volksschule geltenden Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrags (§§ 359 ff.).

Art. 13 Überstunden

Bei ausserordentlicher Geschäftslast kann die Schulleitung die Arbeitszeit für das administrative und technische Personal vorübergehend verlängern. Überstunden sind in der Regel innert eines angemessenen Zeitraumes durch Freizeit von mindestens gleicher Dauer zu kompensieren.

Art. 14 Absenzen, Arztzeugnis

¹ Bei Arbeitsverhinderung ist der oder die Vorgesetzte unverzüglich zu benachrichtigen.

² Spätestens 5 Arbeitstage nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit ist die Verhinderung durch ein ärztliches Zeugnis zu bescheinigen. Die Anstellungsbehörde kann jedoch die Abgabe eines ärztlichen Zeugnisses bereits vorher verlangen.

³ Die Anstellungsbehörde kann zur genauen Abklärung von Ursache und Tragweite der Arbeitsverhinderung eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin anordnen.

⁴ Bei längerer Krankheit muss monatlich ein Zeugnis vorgelegt werden, wenn in einem Zeugnis nicht ein präziser Endtermin genannt wird.

Art. 15 Amtsgeheimnis

¹ Das Personal ist verpflichtet, über die ihm in seiner dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangten Angelegenheiten, welche nach ihrer Natur oder nach besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, Stillschweigen zu bewahren.

² Diese Verpflichtung bleibt nach Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.

Art. 16 Aussage vor Gericht

¹ Das Personal darf sich vor Gericht über Angelegenheiten, die ihm auf Grund seiner dienstlichen Stellung zur Kenntnis gelangt sind, nur mit schriftlicher Ermächtigung des zuständigen Stadtrates äussern.

² Die Ermächtigung ist zu verweigern, wenn wichtige öffentliche Interessen dies rechtfertigen.

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

⁴ Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.

Art. 17 Verbot der Annahme von Geschenken

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

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

Art. 18 Ausstand

¹ Das Personal hat bei der Behandlung von Sachgeschäften, die seine persönlichen Rechte und Pflichten oder materiellen Interessen oder diejenigen von Personen, denen es verbunden ist, unmittelbar berühren, in den Ausstand zu treten.

² Die Spezialgesetzgebung bleibt vorbehalten.

Art. 19 Nebenbeschäftigung; öffentliche Ämter

¹ Zur Ausübung von Nebenbeschäftigungen, insbesondere Pensen an anderen Musikschulen, darf grundsätzlich keine Arbeitszeit versäumt werden. Wird ausnahmsweise Arbeitszeit beansprucht, so ist sie in Absprache mit dem/der Vorgesetzten auszugleichen.

² Werden zur Ausübung eines öffentlichen Amtes mehr als 10 Tage Arbeitszeit beansprucht, ist die zusätzlich beanspruchte Arbeitszeit auszugleichen. Die Vorbereitungsarbeiten sind immer ausserhalb der Arbeitszeit zu verrichten.

³ Das Gesuch um Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes ist rechtzeitig vor deren Annahme auf dem Dienstweg an die Schulleitung zu richten, welche über das Gesuch entscheidet. Die Gesamtschulleitung kann zu jedem Gesuch Stellung nehmen. Sie äussert sich über eine allfällige nachteilige Beeinflussung der Aufgabenerfüllung. Die Schulleitung oder die Gesamtschulleitung lehnt die Ausübung einer Nebenbeschäftigung oder eines öffentlichen Amtes ab, soweit die Ausübung den Bestimmungen dieser Verordnung widerspricht.

3.2 Rechte

Art. 20 Mitsprache und Mitwirkung

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

Art. 21 Rechtsbeistand

Werden Mitarbeitende aus beruflichen Gründen in ein Zivilprozess- oder Strafverfahren verwickelt, so gewährt der Stadtrat Rechtsbeistand. Ergibt sich aus der Untersuchung ein persönliches Verschulden, so können den Mitarbeitenden die Kosten ganz oder teilweise überbunden werden.

Art. 22 Aus- und Weiterbildung

¹ Die Einwohnergemeinde der Stadt Olten unterstützt und erwartet die Aus- und Weiterbildung des Personals.

² Die Schulleitung kann schriftliche Gesuche, für Weiterbildungen während der Dienstzeit oder während der unterrichtsfreien Zeit im Rahmen der dienstlichen Bedürfnisse, bewilligen.

³ Die Gemeinde kann auf entsprechendes Gesuch hin Beiträge an die Kosten von Weiterbildungskursen ausrichten.

Art. 23 Mitarbeitendengespräch

Das Personal hat jährlich Anspruch auf ein Mitarbeitendengespräch. Es dient der Standortbestimmung, der Vereinbarung von Zielen und der Abklärung von Bedarf nach Weiterbildung.

3.3 Besoldungen und Entschädigungen

3.3.1 Besoldung der voll- und teilzeitlich Angestellten

Art. 24 Grundbesoldung/Erfahrungszuschlag

Lehrpersonen an der Musikschule werden gemäss den Richtlinien für Musiklehrpersonen des Amtes für Volksschule und Kindergarten Kanton Solothurn besoldet. Die Einreihung in die Gehaltsstufen M1, M2 und M3 erfolgt durch das Departement für Bildung und Kultur. Die anrechenbaren Dienstjahre legt die Direktion Bildung und Sport fest.

Art. 25 Anfangsbesoldung

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.

Art. 26 Lohnzahlung bei Militär- und Zivildienst

¹ Arbeitnehmende haben zur Erfüllung von Bürgerpflichten Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

- a) Militär-, Zivil- und Zivildienst: Fassen, Rückgabe und Umtausch von Ausrüstungsgegenständen, sanitärische Untersuchung, Ausrüstungs- und Waffeninspektion, Entlassung aus der Wehrpflicht, Inspektion stellungspflichtiger Motorfahrzeuge: die erforderliche Zeit, höchstens 1 Tag
- b) Militärdienst: Schiesskurs für Verbliebene, die erforderliche Zeit, höchstens 1 Tag. Wer wegen versäumter obligatorischer Übung zu einem Nachschiesskurs aufgeboten ist, hat keinen Anspruch auf besoldeten Urlaub;
- c) Übungen und Kurse der Feuerwehr, je Kalenderjahr höchstens 10 Tage;
- d) Ernstfalleinsatz der örtlichen Feuerwehr, die erforderliche Zeit;
- e) Tätigkeit als Instruktor oder Rechnungsführer bei Zivildienst und Feuerwehr, je Kalenderjahr höchstens 10 Tage.

² Allfällige Erwerbsausfallentschädigungen fallen an den Arbeitgeber.

Art. 27 Dreizehnter Monatslohn

Das Personal hat Anspruch auf den 13. Monatslohn. Er wird im Dezember ausbezahlt.

Art. 28 Kinderzulagen

Die Kinderzulagen werden nach dem Bundesgesetz über die Familienzulagen vom 24. März 2006 ausgerichtet.

Art. 29 Teuerungszulage

¹ Die jährliche Teuerungszulage für das Personal orientiert sich an der Teuerungszulage, welche für Lehrpersonen an der Volksschule ausbezahlt wird.

Art. 30 Treueprämie

¹ Das Personal hat Anspruch auf einen bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

- a) nach Vollendung des 15. Dienstjahres: 5 Arbeitstage;
- b) nach Vollendung des 20. Dienstjahres: 15 Arbeitstage;
- c) nach Vollendung des 25. Dienstjahres sowie nach je 5 weiteren Dienstjahren: 20 Arbeitstage.

² Zur Berechnung des Urlaubsanspruchs ist das durchschnittliche Pensum der letzten fünf Jahre massgebend. Wer Urlaub bezieht, hat den Zeitpunkt des Urlaubes mit dem oder der zuständigen Vorgesetzten zu vereinbaren. Der Urlaub muss bis zur Entstehung des nächsten Urlaubsanspruches bezogen werden.

3.3.2 Weitere Entschädigungen

Art. 31 Auslagenersatz

Das Personal hat Anspruch auf die Vergütung der Auslagen, die ihm im Zusammenhang mit den dienstlichen Verrichtungen entstehen.

3.4 Ferien, Urlaub und Feiertage

Art. 32 Ferien

¹ Für die Musiklehrpersonen gilt die gleiche Ferienregelung wie für die Volksschullehrpersonen der Einwohnergemeinde der Stadt Olten.

Das übrige Personal hat Anspruch auf Ferien:

- a) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem es das 20. Altersjahr vollendet: 25 Tage;
- b) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem es das 49. Altersjahr vollendet: 20 Tage;
- c) bis und mit dem Kalenderjahr, in dem es das 59. Altersjahr vollendet: 25 Tage;
- d) ab dem Kalenderjahr, in dem es das 60. Altersjahr vollendet: 30 Tage.

² Die Ferien sind in der unterrichtsfreien Zeit zu beziehen. Über Ausnahmeregelungen entscheidet die Gesamtschulleitung.

Art. 33 Urlaub

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

- a) Eigene Hochzeit: 5 Tage;
- b) Hochzeit von Kindern, Geschwistern, Vater oder Mutter: 1 Tag;
- c) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin: 2 Tage;
- d) 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;
- e) Todesfälle:
 - a) im engsten Familienkreis (Ehegatte, Lebenspartner/in, Kinder, Eltern) die benötigte Zeit, jedoch höchstens 3 Tage;
 - b) Geschwister, Grosseltern und Schwiegereltern, Personen, die im gleichen Haushalt gelebt haben, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 2 Tage;
 - c) Schwiegersöhne, Schwiegertöchter, Schwäger, Schwägerinnen, Ehegatten von Geschwistern des eigenen Ehegatten, Enkel, Tanten, Onkel, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag;
 - d) sofern mit Todesfällen nach Buchstaben b) und c) zusammenhängende Verrichtungen zu erledigen sind, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 3 Tage;
- f) Teilnahme an der Trauerfeier von Arbeitskollegen und -kolleginnen oder andern Personen, die dem Arbeitnehmenden nahe standen, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag;
- g) Wohnungswechsel, die benötigte Zeit, jedoch höchstens 1 Tag;
- h) Für Vorstellungsgespräche, wenn das Anstellungsverhältnis durch den Arbeitgeber aufgelöst wurde, die benötigte Zeit, jedoch höchstens einen halben Tag pro Woche.

² Urlaubsgesuche sind bei der Schulleitung einzureichen.

³ Fällt der Urlaubsgrund in die Ferien, in einen andern Urlaub oder auf einen arbeitsfreien Tag, kann der Urlaub nicht vor- oder nachbezogen werden. Ausgenommen sind Todesfälle des Ehegatten, des Lebenspartners, der Eltern oder der Kinder.

Art. 34 Feiertage

¹ Als Feiertage gelten Neujahr, Karfreitag, 1. Mai-Nachmittag, Auffahrt, Fronleichnam, 1. August, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen und Weihnachten.

² Als Freitage gelten Berchtoldstag (2. Januar), Fasnachtdienstag-Nachmittag, Ostermontag, Pfingstmontag, Stephanstag und Silvester-Nachmittag.

3.5 Sozialleistungen

Art. 35 AHV/IV/ALV

Das Personal ist nach der Sozialgesetzgebung des Bundes versichert.

Art. 36 Berufliche Vorsorge

¹ Die Einwohnergemeinde der Stadt Olten versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen von Alter, Invalidität und Tod.

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

Art. 37 Krankheit und Unfall

¹ Die Krankenversicherung für das Personal richtet sich nach der Gesetzgebung des Bundes.

² Das Personal ist nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung gegen Berufsunfall- und Nichtberufsunfall versichert.

³ Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Einwohnergemeinde der Stadt Olten.

⁴ Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung trägt das Personal.

⁵ Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung richten sich gemäss GAV.

Art. 38 Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft

¹ Bei Krankheit oder Unfall hat das definitiv angestellte Personal in den ersten zwölf Monaten Anspruch auf die volle Besoldung.

² Im provisorischen Dienstverhältnis und während der Probezeit besteht der Anspruch auf die volle Besoldung während der ersten sechs Monate.

³ Liegt Vorsatz oder grobe Fahrlässigkeit vor, kann der Anspruch entsprechend gekürzt werden.

⁴ Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Gemeinde zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.

⁵ Bei schwangerschafts- oder niederkunftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen

nach Abs. 1 und 2. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.

⁶ Das Personal ist obligatorisch gegen Berufsunfall und bei entsprechendem Beschäftigungsgrad auch gegen Nichtberufsunfall versichert. Massgebend ist das Bundesgesetz vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung (UVG; SR 832.20). Die Prämie für die obligatorische Berufsunfallversicherung wird vom Arbeitgeber bezahlt. Die Prämie für die obligatorische Nichtberufsunfallversicherung geht zu Lasten der Arbeitnehmenden.

Art. 39 Mutterschaftsurlaub

¹ Eine Angestellte mit einem unbefristeten Anstellungsverhältnis hat Anspruch auf 16 Wochen besoldeten Mutterschaftsurlaub. Dieser kann maximal 2 Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Niederkunft angetreten werden, beginnt aber spätestens am Tag der Niederkunft.

² Im befristeten Anstellungsverhältnis besteht folgender Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub:

- a) im ersten und zweiten Dienstjahr für die Dauer von 14 Wochen;
- b) ab dem 3. Dienstjahr wie beim unbefristeten Anstellungsverhältnis.

³ Solange die Anspruchsberechtigte bezahlten Mutterschaftsurlaub erhält, darf sie keine Mutterschaftsentschädigung im Sinne von Artikel 17 Abs. 1 lit. b Bundesgesetz über den Erwerbsersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft (Erwerbsersatzgesetz, EOG, SR 834.1) geltend machen.

⁴ Krankheits-, Unfall-, Urlaubs- oder Feiertage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.

⁵ Wird das Arbeitsverhältnis nach der Niederkunft nicht fortgesetzt, erlischt dieses nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.

Art. 40 Besoldungsnachgenuss

¹ Beim Tod von Angestellten wird dem Ehegatten oder den unterstützungsbedürftigen Familienangehörigen die Besoldung für den laufenden und den folgenden Monat ausgerichtet.

² In Härtefällen kann der Stadtrat einen Besoldungsnachgenuss von höchstens drei weiteren Monaten gewähren.

4. Auflösung des Dienstverhältnisses

Art. 41 Grundsatz

Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn

- a) Angestellte oder die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis kündigen;
- b) die Stelle aufgehoben wird;
- c) die Altersgrenze erreicht wird;
- d) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen;
- e) die Wählbarkeitsvoraussetzungen wegfallen;
- f) gegenseitiges Einvernehmen;
- g) Ablauf einer befristeten Anstellung.

Art. 42 Kündigung durch Personal

¹ Bei Musiklehrpersonen ist die Kündigung grundsätzlich nur auf Ende eines Schuljahres möglich. Erfolgt die Kündigung infolge Pensionierung, kann sie auch auf Ende eines Schulhalbjahres erklärt werden. Für die übrigen Angestellten ist die Kündigung auf Ende eines Monats möglich.

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

³ Die Kündigungsfrist des Anstellungsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt beidseitig

- a) zwei Monate vor Ende eines Schuljahres, wenn die Kündigung aufgrund eines Stellenwechsels innerhalb des Kantons erfolgt;
- b) vier Monate vor Ende eines Schuljahres, wenn das Anstellungsverhältnis für mehr als ein Jahr eingegangen ist.

⁴ Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist einen Monat.

Art. 43 Kündigung durch die Anstellungsbehörde

¹ Die Anstellungsbehörde kann das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach Art. 42.

² Die Kündigung ist zu begründen.

³ Die Kündigungsbeschränkungen und die Kündigung zulässiger privatrechtlicher Anstellungsverhältnisse richten sich nach dem Obligationenrecht.

Art. 44 Auflösung wegen Aufhebung der Stelle

¹ Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.

² Die Aufhebung ist Angestellten sechs Monate im Voraus je auf das Ende des Monats mitzuteilen.

Art. 45 Pensionskasse, Erreichen der Altersgrenze

Der Verband Musikschulen Schweiz bzw. die Pensionskasse Kanton Solothurn sind die zuständigen Pensionskassen.

Das Dienstverhältnis der Angestellten endet mit dem Erreichen der Altersgrenze nach den Statuten der Pensionskasse.

Art. 46 Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt

Das Personal kann nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten.

Art. 47 Auflösung aus wichtigen Gründen

¹ Angestellte sowie die Anstellungsbehörde können das Dienstverhältnis aus wichtigen Gründen jederzeit mit sofortiger Wirkung auflösen.

² Das Anstellungsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig jederzeit ohne Einhaltung von Fristen aufgelöst werden.

³ Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses unzumutbar ist. Der Wegfall der Wahl- oder Anstellungserfordernisse gilt auch als wichtiger Grund.

Art. 48 Arbeitszeugnis

¹ Angestellte erhalten ein von der direkt vorgesetzten Stelle unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.

² Das Zeugnis hat folgenden Inhalt: Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung, persönliches Verhalten sowie Austrittsgrund.

³ Auf Wunsch des Angestellten oder der Angestellten kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.

Art. 49 Rechtsmittel

Beim Volkswirtschaftsdepartement kann innert 10 Tagen Beschwerde geführt werden gegen

- a) Kündigung definitiver Anstellungsverhältnisse und die Entlassung aus wichtigen Gründen;
- b) Beschlüsse über Rechtsansprüche aus dem Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau vom 24. März 1995;
- c) Beschlüsse über Einreihung und Beförderungen in Besoldungsklassen und –stufen.

5. Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 50 Vollzug

¹ Der Stadtrat vollzieht die Verordnung über die Anstellungsbedingungen an der Musikschule Olten.

Art. 51 Subsidiäres Recht

Enthält die Verordnung über die Anstellungsbedingungen an der Musikschule Olten keine Regelung, gilt die Personalgesetzgebung der Einwohnergemeinde der Stadt Olten und letztlich das Obligationenrecht als subsidiäres Recht.

Art. 52 Inkrafttreten

Diese Verordnung über die Anstellungsbedingungen an der Musikschule Olten tritt per 1. August 2012 in Kraft.

Vom Stadtrat beschlossen: 11. Juni 2012