



Balsthal informiert!

transparent, sachlich, effizient

INFO
Bulletin

01/25
Februar

AUSSERORDENTLICHE GEMEINDEVERSAMMLUNG

Dienstag, 25. Februar 2025, 19:00 Uhr

Kultursaal Haulismatt



Inhaltsverzeichnis

Traktandenliste	3
Traktandum 5: Totalrevision der Gemeindeordnung (G1792)	4
Traktandum 6: Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO), Personalreglement (G4269)	9
Traktandum 7: Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO), Personalverordnung (G4269)	15
Traktandum 8: Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO), Behördenreglement (G4269)	19
Informationen aus der Verwaltung	25
Allgemeine Informationen	26

Traktandenliste

1.	Begrüssung durch Gemeindepräsident, Information (G1951)	F. Kreuchi
2.	Stimmzähler/-in, Wahlvorschlag und Wahl (G1949)	F. Kreuchi
3.	Stimmberechtigte, Ermittlung der Anzahl (G2002)	F. Kreuchi
4.	Traktandenliste der ausserordentlichen Gemeindeversammlung, Versammlung vom 25.02.2025, Genehmigung (G3917)	F. Kreuchi
5.	Totalrevision der Gemeindeordnung, Beschluss (G1792)	F. Kreuchi
6.	Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO), Personalreglement, Beschluss (G4269)	F. Kreuchi
7.	Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO), Personalverordnung, Information (G4269)	F. Kreuchi
8.	Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO), Behördenreglement, Beschluss (G4269)	F. Kreuchi
9.	Mitteilungen Verschiedenes, Information (G1490)	F. Kreuchi



Die Unterlagen zu den Traktanden 5 bis 8 sind ab dem 6. Februar 2025 bei der Einwohnergemeinde Balsthal, Goldgasse 13, über die Webseite www.balsthal.ch oder über den linksstehenden QR-Code erhältlich.



KULTURSAAL HAULISMATT

Traktandum 5: Totalrevision der Gemeindeordnung (G1792)

Ausgangslage

Zu Beginn der neuen Legislatur 2021 - 2025 wurden sämtliche vorhandenen Reglemente, Verordnungen und Richtlinien zusammengetragen, inventarisiert und auf ihre Gültigkeit hin überprüft. Dabei konnte einerseits festgestellt werden, dass ein Grossteil der kommunalen Rechtsgrundlagen veraltet ist und folglich einen dringenden Revisionsbedarf aufweist. Andererseits ergab die Überprüfung, dass zahlreiche Reglemente, Verordnungen und Richtlinien noch in Kraft sind, welche aus unterschiedlichen Gründen jedoch seit etlichen Jahren nicht mehr zur Anwendung kommen bzw. übergeordneten Gesetzgebungen widersprechen. Diese Reglemente wurden mittlerweile durch den Gemeinderat oder die Gemeindeversammlung aufgehoben.

Um weiterhin eine effiziente und rechtskonforme Arbeit der Gemeinde Balsthal sicherstellen zu können, hat der Gemeinderat an seiner Sitzung vom 30. März 2023 entschieden, sämtliche Reglemente, Verordnungen und Richtlinien in den kommenden Jahren einer Total- oder Teilrevision zu unterziehen. In diesem Entscheid war auch die bestehende Gemeindeordnung aus dem Jahr 1996 (mit der letzten geringfügigen Änderung im Jahr 2020) enthalten. Der Gemeinderat hat dabei eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche die Totalrevision des genannten Reglements umsetzen soll.

Die aktuelle Gemeindeordnung weist hierbei einige Regelungslücken betreffend die Finanzkompetenzen auf und der Inhalt ist im Allgemeinen gesehen veraltet. In mehreren Workshops erarbeitete die vom Gemeinderat eingesetzte Arbeitsgruppe die neue Gemeindeordnung, wobei neben der aktuellen Gesetzgebung auch die Reglemente vergleichbarer Gemeinden als Grundlagen beigezogen wurden.

Der Entwurf der neuen Gemeindeordnung durchlief anschliessend zwei kantonale Vorprüfungen und wurde unter Berücksichtigung der aus den Vorprüfungen resultierenden Änderungen in die Mitwirkung überwiesen. Im Rahmen der Mitwirkung durften der Gemeinderat, sämtliche Kommissionen und die Ortsparteien sich zur neu erarbeiteten Gemeindeordnung äussern. Die Resultate der Mitwirkung wurden durch den Gemeindepräsidenten zusammengetragen und dem Gemeinderat an der Klausursitzung vom 28. August 2024 vorgelegt. Dieser beschloss im Rahmen seiner Diskussion, dass 3 der 12 eingegangenen Mitwirkungsbeiträge umgesetzt und entsprechend in den Entwurf der neuen Gemeindeordnung eingearbeitet werden sollen. Die Inhalte bzw. Ergebnisse der Mitwirkung können via QR-Code am Ende des Traktandenberichts abgerufen werden.

Erwägungen

Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungen und Neuerungen der neuen Gemeindeordnung ausführlich vorgestellt. Weitere Details zur Totalrevision der Gemeindeordnung können via QR-Code am Ende des Traktandenberichts abgerufen werden.

Grundsätzliches

Im Rahmen der Totalrevision wurden neben der einheitlichen Verwendung von Begriffen und der Angleichung des Reglements an die aktuellen Gesetzgebungen verschiedene weitere Anpassungen vorgenommen. Die Grundsätze der Gemeindeordnung, wie der Geltungsbereich und Zweck, bleiben gleich.

Finanzkompetenzen

Eine wesentliche Neuerung, welche durch die Totalrevision der Gemeindeordnung angestrebt wird, betrifft die Finanzkompetenzen. Aufgrund der teilweise unklaren Formulierungen in der bisher rechtskräftigen Gemeindeordnung war die Zuständigkeit für Ausgaben, welche genau dem Schwellenwert entsprachen, unklar. Zudem wurden die einzelnen Finanzkompetenzen so angepasst, dass diese zweckmässig und zeitgemäss sind. Die neu geregelten Finanzkompetenzen für die Kadermitglieder sollen hierbei nicht nur zu einer effizienteren Betriebsführung beitragen, sondern auch die politischen Behörden entsprechend entlasten.

Neben dem in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Vergleich der Finanzkompetenzen sieht die neue Gemeindeordnung auch vor, dass der Gemeindepräsident Schlussabrechnungen für Bauprojekte bis 100'000.00 Franken selbst genehmigen kann, was zu einer Entlastung des Gemeinderats führen wird.

Funktion / Gremium	Bisher		Neu	
	Einmalig	Wiederkehrend	Einmalig	Wiederkehrend
Gemeindepräsident gemäss Budget	1'000	200	10'000	5'000
Gemeindepräsident ohne Budget	-	-	5'000 (max. 15'000 / Jahr)	-
Ressortleiter gemäss Budget	-	-	10'000	-
Ressortleiter ohne Budget	-	-	1'000 (max. 5'000 / Jahr)	-
Urnenabstimmung	ab 5'000'000	ab 1'000'000	ab 3'000'000	ab 500'000
Gemeindeversammlung	500'000 bis 5'000'000	50'000 bis 1'000'000	ab 500'000 bis 3'000'000	ab 50'000 bis 500'000
Gemeinderat	bis 500'000	bis 50'000	bis 500'000	bis 50'000
Kommissionen gemäss Budget	-	-	100'000	-
Kaderangestellte gemäss Budget	-	-	10'000	-

Besondere Beachtung ist an dieser Stelle der Reduktion der Finanzkompetenz der Gemeindeversammlung zu schenken. Diese wurde für einmalige Ausgaben bewusst von 5'000'000 auf 3'000'000 Franken und für wiederkehrende Ausgaben von 1'000'000 auf 500'000 Franken reduziert. Dies, weil der Gemeinderat der Überzeugung ist, dass Investitionen über 3'000'000 Franken einmalig oder 500'000 Franken jährlich wiederkehrend zwingend der gesamten Stimmbevölkerung an der Urne zur Zustimmung vorgelegt werden müssen, da deren Auswirkungen auf den langfristigen Finanzhaushalt der Gemeinde doch beträchtlich sein können. Die Schwelle herabzusetzen, ist besonders auch unter dem Gesichtspunkt sinnvoll, dass an der Gemeindeversammlung jeweils nur rund 2 bis 3 % der Stimmberechtigten anwesend sind.

Ressorts Gemeinderat

In der neuen Gemeindeordnung sind die Ressorts namentlich festgehalten, wodurch die Transparenz erhöht wird. Auf eine Reduktion der Anzahl der Gemeinderäte wurde im Rahmen der Totalrevision der Gemeindeordnung indes bewusst verzichtet. Dies, weil sich die bisherige Anzahl, besonders im Hinblick auf die Bewältigung der vielfältigen Aufgaben, als funktional und zweckmässig erwiesen hat. Eine Verkleinerung des Gemeinderats hätte die Arbeitsbelastung der verbleibenden Mitglieder deutlich erhöht, was die Vereinbarkeit des Amtes mit Beruf und Privatleben weiter erschwert hätte. Um die Leistungsfähigkeit des Gemeinderats langfristig sicherzustellen, aber auch, um künftig genügend Personen für dieses Amt motivieren zu können, bleibt die Anzahl der Gemeinderatsmitglieder mit der vorliegenden Totalrevision unverändert.

Kommissionen / Delegierte

Eine wichtige Veränderung, welche aus der Totalrevision der Gemeindeordnung resultiert, ist der Verzicht auf die Fachkommissionen Bildung und Finanzen. Dieser Verzicht erfolgt basierend auf der Tatsache, dass diese beiden Fachkommissionen in den vergangenen Jahren zunehmend an Relevanz verloren haben und die Wirkung auf das Tagesgeschäft dadurch schwand.

Bezogen auf die Fachkommission Finanzen ist anzumerken, dass der Budgetprozess in der vergangenen Legislatur grundlegend verändert wurde. So sind beispielsweise sämtliche Budgeteingaben, welche über den vom Gemeinderat jährlich beschlossenen Budgetvorgaben liegen, durch die Ressortleiter oder die Verwaltung schriftlich (mit einem eigens dafür erstellten Formular) auf ihre Notwendigkeit und Dringlichkeit hin zu begründen. Im Rahmen der Budgetklausuren erhält der Gemeinderat schliesslich ein Dossier, in welchem sämtliche Mehrausgaben begründet sind, was wiederum eine fundierte Diskussion im Gremium ermöglicht.

Durch diese Prozessanpassung verlor der Gemeinderat sich in der vergangenen Legislatur während der Budgetierungsphase nicht mehr in Details und konnte die von den Budgetvorgaben abweichenden Ausgaben jeweils verständlich begründen. Dies hatte zur Folge, dass die Fachkommission Finanzen an Bedeutung verlor, weswegen diese im Rahmen der vorliegenden Totalrevision als ständige Kommission aufgehoben werden soll. Bei wichtigen Entscheiden mit grosser finanzieller Tragweite (Hochbaustrategie, Neubau Feuerwehrmagazin usw.) hat der Gemeinderat künftig jedoch immer noch die Möglichkeit, eine zeitlich begrenzte Spezialkommission zur Beurteilung eines Vorhabens einzusetzen.

Bei der Fachkommission Bildung verhält es sich so, dass das Volksschulgesetz in § 74 Abs. 1 klar definiert, dass der Gemeinderat die kommunale Aufsichtsbehörde der Schule darstellt. Die in § 74 Abs. 2 definierten Aufgaben (Aufsicht über die kommunale Schule, strategische Entscheidungskompetenz usw.) sind in der ordentlichen Gemeindeorganisation demnach zwingend vom Gemeinderat oder durch einen Ressortleiter wahrzunehmen und können somit nicht an eine Fachkommission delegiert werden. Eine Fachkommission Bildung ist daher ein Relikt aus einer vergangenen Zeit und würde bei einer Beibehaltung nur als Durchlauferhitzer ohne jegliche Entscheidungskompetenz fungieren. Aus diesem Grund soll die Fachkommission Bildung im Rahmen der Totalrevision der Gemeindeordnung aufgehoben werden.

Weiter wird mit Inkrafttreten der neuen Gemeindeordnung die Zusammensetzung der Kommissionen nicht mehr primär nach den Parteistärken geregelt. Stattdessen rückt die fachliche Qualifikation der potenziellen Kommissionsmitglieder in den Vordergrund. Diese Neuausrichtung verfolgt das Ziel, die Arbeit der Kommissionen fachlich fundierter zu gestalten. Eine stärker qualifikationsbasierte Besetzung stellt überdies sicher, dass die spezifischen Aufgaben der jeweiligen Kommissionen durch Personen mit den erforderlichen Kompetenzen bearbeitet werden. Dies erhöht nicht nur die Qualität der zu treffenden Entscheidungen, sondern fördert auch eine unabhängige und sachorientierte Arbeitsweise innerhalb der Kommissionen. Weiter können durch den Verzicht auf die politisch zusammengesetzten Kommissionen auch Personen für die Kommissionsarbeit gewonnen werden, welche sich keiner Partei anschliessen möchten.

Im Rahmen der Totalrevision der Gemeindeordnung wurden weiter die Hauptaufgaben der einzelnen Kommissionen definiert, die Aufgaben bzw. Pflichten der Delegierten erörtert und es wurde festgelegt, dass die Kommissionssitze künftig öffentlich ausgeschrieben werden müssen.

Protokoll Gemeindeversammlung

In der bisherigen Praxis wurde das Protokoll der Gemeindeversammlung durch den Gemeindepräsidenten, den Protokollführer und die Stimmenzähler genehmigt. Mit der neuen Gemeindeordnung wird diese Aufgabe dem Gemeinderat übertragen.

Die Änderung dient in erster Linie der Effizienzsteigerung. Der Gemeinderat, als zentrales Entscheidungsgremium, ist bereits intensiv in die Vor- und Nachbereitung der Gemeindeversammlung eingebunden und verfügt über die notwendigen Informationen und Fachkenntnisse, um die Genehmigung des Protokolls zeitnah und kompetent vorzunehmen. Zudem schafft diese Anpassung eine klare Zuständigkeitsregelung und reduziert potenzielle Verzögerungen, die durch die Terminabstimmung mit mehreren Personen ausserhalb des Gemeinderats entstehen könnten. Mit dieser Änderung wird die Qualität der Protokollführung weiterhin sichergestellt, während gleichzeitig der administrative Aufwand aller Beteiligten minimiert wird.

Urnenabstimmung / Geheime Abstimmung

Die neue Gemeindeordnung sieht vor, dass künftig ein Viertel der Stimmberechtigten an einer Gemeindeversammlung eine Urnenabstimmung verlangen kann. Bislang war dies mit einem Fünftel der Stimmberechtigten möglich. Die neue Schwelle von einem Viertel schafft einen ausgewogenen Rahmen: Sie bleibt niedrig genug, um der Bevölkerung eine realistische Möglichkeit zu geben, eine Urnenabstimmung einzufordern, wenn dies als notwendig erachtet wird. Gleichzeitig stellt die neue Schwellenhöhe sicher, dass die Anforderung eine breite Unterstützung innerhalb der Gemeindeversammlung geniessen muss. So wird der demokratische Prozess beibehalten, ohne die Effizienz der Gemeindeversammlung zu beeinträchtigen. Gleiches gilt für das Verlangen einer Geheimen Abstimmung an der Gemeindeversammlung.

Geschäftsleitung

Mit der neuen Gemeindeordnung wird die bereits tätige Geschäftsleitung offiziell in das Regelwerk der Gemeinde aufgenommen. Dieses Gremium, bestehend aus dem Gemeindepräsidenten, dem Vize-Gemeindepräsidenten, dem Leiter der Verwaltung und dem stellvertretenden Leiter der Verwaltung, übernimmt eine zentrale Rolle bei der Koordination, Planung und Besprechung von Schnittstellengeschäften zwischen Politik und Verwaltung. Durch das Einführen der Geschäftsleitung, welche maximal monatlich tagt, wird auch der Zusammenhalt zwischen Politik und Verwaltung gestärkt.

Kaderangestellte und Kompetenzen

Mit der neuen Gemeindeordnung wurden die Bezeichnung und die Anzahl der Kaderangestellten an die heutige Verwaltungsstruktur angepasst. Neben der klaren Definition der Aufgaben der einzelnen Kadermitglieder wurden auch deren Finanzkompetenzen überprüft und neu geregelt.

Diese Anpassungen sind aus mehreren Gründen zweckmässig und notwendig. Die Definition von Finanzkompetenzen innerhalb der Verwaltung dient einerseits der Entlastung der politischen Behörden, indem die operativen Entscheidungen des Tagesgeschäfts effizient auf Kaderstufe getroffen werden können. Andererseits beschleunigt sie die Entscheidungsprozesse und verhindert unnötige Verzögerungen. Darüber hinaus trägt diese Regelung dazu bei, dass der Verwaltungsapparat handlungsfähig bleibt, insbesondere bei Aufgaben, die schnelles und pragmatisches Handeln erfordern. Die festgelegte Höhe der Finanzkompetenzen und der Zusatz «gemäss Budget» stellen jedoch weiterhin sicher, dass der Gemeinderat die Ausgaben definieren, steuern und in angemessener Höhe bewahren kann.

Die im Rahmen der Totalrevision angestrebte klare Zuordnung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten der einzelnen Kadermitglieder stärken zudem die Effizienz und die Professionalität der Verwaltung und gewährleisten die kontinuierliche Erbringung der Dienstleistungen für die Einwohnerinnen und Einwohner.

Vergabeverfahren

Mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen (BöB) am 1. Juli 2022 und dem Beitritt des Kantons Solothurn zur Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen (IVöB) wurde das Beschaffungsrecht auf kantonaler und interkantonomer Ebene modernisiert und harmonisiert. Diese Reform zielt darauf ab, Transparenz, Effizienz und Nachhaltigkeit in der Vergabe öffentlicher Aufträge zu fördern und sicherzustellen.

Zu den wesentlichen Neuerungen gehören die klare Definition der Vergabeverfahren in Abhängigkeit von den jeweiligen Auftragswerten sowie die stärkere Berücksichtigung von Qualitäts- und Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl von Anbietern. Dadurch wird sichergestellt, dass öffentliche Aufträge nicht nur wirtschaftlich, sondern auch unter Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte vergeben werden.

Die Gemeinde Balsthal will, basierend auf der geänderten Gesetzgebung, die internen Zuständigkeiten für öffentliche Vergaben nun klar regeln und transparent in der neuen Gemeindeordnung festhalten. Diese Änderungen tragen dazu bei, die Vergabepaxis der Gemeinde Balsthal zukunftsfähig zu gestalten und die hohen Standards des neuen Beschaffungsrechts konsequent umzusetzen. Hierbei hat sich der Gemeinderat entschieden, die notwendigen Regelungen in die Gemeindeordnung zu integrieren, wodurch sämtliche Finanzkompetenzen an einem Ort geregelt sind, was die Handhabung vereinfacht.

Zusammenfassung

Insgesamt wurde die Gemeindeordnung modernisiert und an aktuelle rechtliche sowie organisatorische Standards angepasst. Insbesondere durch die Anpassung der Finanzkompetenzen wird eine effizientere Verwaltungsarbeit und Entscheidungsfindung ermöglicht. Die Totalrevision stellt sicher, dass die reglementarische Grundlage für die politische und verwaltungsinterne Arbeit zeitgemäss, effizient und praktikabel bleibt. Mit der Genehmigung der neuen Gemeindeordnung setzt die Gemeindeversammlung ein Zeichen für einen notwendigen Schritt in die Zukunft und legt das Fundament für die künftige Entwicklung der Gemeinde.

Anträge

1. Die Gemeindeversammlung genehmigt die totalrevidierte Gemeindeordnung.
2. Die Gemeindeversammlung beschliesst das Inkrafttreten per 1. August 2025.

Finanzielle Folgen

	Einmalig	Wiederkehrend	Total
Sachaufwand	0.00	0.00	0.00
Personalaufwand	0.00	- 7'000.00	- 7'000.00
Total	0.00	- 7'000.00	- 7'000.00

Die Aufhebung der Fachkommissionen Bildung und Finanzen führt zu einer Reduktion der Sitzungsgelder, die bisher jährlich etwa 7'000.00 Franken betrugen. Abgesehen von diesen Einsparungen entstehen durch die neue Gemeindeordnung keine direkten finanziellen Veränderungen.



Weitere Details zur Totalrevision der Gemeindeordnung können ab dem 6. Februar 2025 via QR-Code abgerufen werden.



Traktandum 6: Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO), Personalreglement (G4269)

Ausgangslage

Zu Beginn der neuen Legislatur 2021 - 2025 wurden sämtliche vorhandenen Reglemente, Verordnungen und Richtlinien zusammengetragen, inventarisiert und auf ihre Gültigkeit hin überprüft. Dabei konnte einerseits festgestellt werden, dass ein Grossteil der kommunalen Rechtsgrundlagen veraltet ist und folglich einen dringenden Revisionsbedarf aufweist. Andererseits ergab die Überprüfung, dass zahlreiche Reglemente, Verordnungen und Richtlinien noch in Kraft sind, welche aus unterschiedlichen Gründen jedoch seit etlichen Jahren nicht mehr zur Anwendung kommen bzw. übergeordneten Gesetzgebungen widersprechen. Diese Reglemente wurden mittlerweile durch den Gemeinderat oder die Gemeindeversammlung aufgehoben.

Um weiterhin eine effiziente und rechtskonforme Arbeit der Gemeinde Balsthal sicherstellen zu können, hat der Gemeinderat an seiner Sitzung vom 30. März 2023 entschieden, sämtliche Reglemente, Verordnungen und Richtlinien in den kommenden Jahren einer Total- oder Teilrevision zu unterziehen. In diesem Entscheid war auch die Dienst- und Gehaltsordnung aus dem Jahr 2007 (mit der letzten geringfügigen Änderung im Jahr 2018) enthalten. Der Gemeinderat hat dabei eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche die Totalrevision des genannten Reglements entsprechend umsetzen soll.

Da die aktuelle Dienst- und Gehaltsordnung veraltet ist und auch die Trennung zwischen Politik und Verwaltung fehlt, war eine Totalrevision derer angezeigt. Dabei wurde entschieden, die Dienst- und Gehaltsordnung künftig in Personalreglement, Personalverordnung und Behördenreglement zu unterteilen. In mehreren Workshops erarbeitete die Arbeitsgruppe hierbei das neue Personalreglement, wobei neben der aktuellen Gesetzgebung auch die Reglemente vergleichbarer Gemeinden als Grundlagen beigezogen wurden.

Der Entwurf des neuen Personalreglements durchlief anschliessend die kantonale Vorprüfung und wurde unter Berücksichtigung der aus der Vorprüfung resultierenden Änderungen in die Mitwirkung überwiesen. Im Rahmen der Mitwirkung durften sich die Gemeinderatsmitglieder, sämtliche Kommissionen und die Ortsparteien zum neuen Behördenreglement äussern. Die Resultate der Mitwirkung wurden durch den Gemeindepräsidenten zusammengetragen und dem Gemeinderat an der Klausursitzung vom 28. August 2024 vorgelegt. Dieser beschloss im Rahmen seiner Diskussion, dass 6 der 13 eingegangenen Mitwirkungsbeiträge umgesetzt und entsprechend in das Personalreglement eingearbeitet werden sollen. Die Inhalte bzw. Ergebnisse der Mitwirkung können via QR-Code am Ende des Traktandenberichts abgerufen werden.

Erwägungen

Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungen und Neuerungen des neuen Personalreglements ausführlich vorgestellt. Weitere Details zur Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung, Teil Personalreglement können via QR-Code am Ende des Traktandenberichts abgerufen werden.

Grundsätzliches

Bei der Erstellung des Personalreglements wurden neben der einheitlichen Verwendung von Begriffen und der Angleichung des Reglements an die aktuellen Gesetzgebungen verschiedene weitere Neuerungen vorgenommen. Das Personalreglement ermöglicht eine klare und strikte Trennung zwischen den Aufgaben der politischen Behörden und jenen der Verwaltung. Diese Trennung schafft eine eindeutige Zuordnung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, wodurch die Transparenz erhöht wird.

Durch die reglementarische Trennung von Behördenmitgliedern und Angestellten der Gemeinde können Regelungen präziser und detaillierter formuliert werden. Dies trägt dazu bei, potenzielle Widersprüche zwischen den Zuständigkeiten zu vermeiden und sorgt für eindeutige Rahmenbedingungen, was die nachhaltige Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren wiederum stärkt.

Rahmenbedingungen

Im neuen Personalreglement wurden alle relevanten Punkte des Dienstverhältnisses von Angestellten klar geregelt. Dies beinhaltet die Begründung des Anstellungsverhältnisses durch Verfügung, die Einführung verbindlicher Regelungen zur Probezeit sowie eine transparente Definition der Kündigungsgründe und der Kündigungsfristen. Die Regelungen zur Beendigung des Dienstverhältnisses, einschliesslich der genauen Formulierungen und Verfahren, wurden in separaten Paragraphen festgehalten.

Diese Neuerungen schaffen Transparenz und Rechtssicherheit für beide Seiten – sowohl für die Angestellten als auch für die Gemeinde als Arbeitgeberin. Durch die klaren und nachvollziehbaren Regeln wird sichergestellt, dass Entscheidungen in Bezug auf die Begründung, Fortführung oder Beendigung eines Dienstverhältnisses fair und geordnet ablaufen. Dies minimiert potenzielle Konflikte und Missverständnisse, die durch unklare oder unzureichend geregelte Vorgaben entstehen können.

Die detaillierten Regelungen fördern eine faire und respektvolle Handhabung aller vertraglichen Aspekte. Sie gewährleisten, dass sowohl die Rechte der Angestellten geschützt als auch die Interessen der Gemeinde gewahrt werden. Gleichzeitig bieten sie eine verlässliche Grundlage für die Zusammenarbeit und stärken das Vertrauen zwischen der Arbeitgeberin und den Angestellten.

Krankheit und Unfall

Die wesentliche Änderung in diesem Bereich betrifft die Neuregelung der Lohnfortzahlung im Falle von Krankheit oder Unfall. Während bisher 100 % der Besoldung während 720 Tagen gewährt wurden, soll die volle Lohnfortzahlung nun auf die ersten 365 Tage begrenzt werden. Ab dem zweiten Krankheitsjahr orientiert sich die Lohnfortzahlung anschliessend an den versicherten 80 %.

Trotz dieser Anpassung ist der Gemeinderat der Ansicht, dass die neue Regelung weiterhin ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden darstellt, indem sich diese im ersten Jahr vollständig auf ihre Genesung konzentrieren können, ohne dabei durch finanzielle Einbussen belastet zu werden. Die Begrenzung der vollen Lohnfortzahlung auf 365 Tage erachtet der Gemeinderat jedoch ebenfalls als notwendig, denn mit dieser wird zum einen das finanzielle Risiko der Gemeinde begrenzt und zum anderen wird den wachsenden Herausforderungen im Bereich der Gemeindefinanzen Rechnung getragen.

Die angepassten Regelungen zu den Leistungen der Arbeitgeberin im Falle von Krankheit oder Unfall schaffen somit einen neuen Standard, der sowohl die soziale Verantwortung der Gemeinde gegenüber ihren Angestellten als auch die betriebswirtschaftliche Vernunft berücksichtigt.

Lohntabelle / Lohnklassen

Die im Anhang des Personalreglements definierte Lohntabelle, welche auf der kantonalen Lohntabelle für die Verwaltung basiert, weist die Bruttolöhne pro Erfahrungsstufe aus. In den Besoldungsklassen der bestehenden Dienst- und Gehaltsordnung war hingegen lediglich der Minimal- und der Maximallohn festgelegt. Somit sind durch die genau definierten Abstufungen in der neuen Lohntabelle die Löhne deutlich transparenter und nachvollziehbarer gestaltet. Dies erleichtert nicht nur die Kommunikation der Lohnentwicklung gegenüber den Mitarbeitenden, sondern schafft auch eine verlässliche Grundlage für die Personalplanung.

Die neue Lohntabelle der Gemeinde orientiert sich zwar an der kantonalen Lohntabelle für die Verwaltung des Jahres 2024, wird mit Inkrafttreten des Personalreglements jedoch als eigenständige Grundlage für die Besoldung der kommunalen Verwaltung festgelegt. Diese von der kantonalen Lohntabelle unabhängige Besoldungsgrundlage stellt sicher, dass die Gemeinde ihre Lohnpolitik selbst steuern und diese optimal auf die kommunalen Anforderungen und Gegebenheiten abstimmen kann.

Im Personalreglement wurden zudem die Amtsbezeichnungen durch Funktionszuweisungen ersetzt. Dadurch herrscht künftig eine vereinfachte und strukturierte Grundlage für die Einteilung und Vergütung der verschiedenen Tätigkeiten. Beispiele hierfür sind die Zuordnung des Leiter Werkhof zur Funktion «Angestellte mit Führungsfunktion» oder die Erweiterung der Funktion «Kaderangestellte» mit dem Leiter Bildung. Die Funktionszuweisungen ermöglichen eine klare und einheitliche Einordnung, die sich auf die Verantwortlichkeiten und Anforderungen der Tätigkeiten konzentriert, anstelle auf spezifische Amtsbezeichnungen.

Des Weiteren wurden sämtliche Funktionen den entsprechenden Lohnklassen zugewiesen, was eine strukturierte Grundlage für die Vergütung aller Angestellten schafft. Diese Massnahme fördert die Gleichbehandlung innerhalb der Gemeinde und stellt sicher, dass die Entlöhnung transparent, einheitlich und nachvollziehbar gestaltet ist. Darüber hinaus stärkt die gerechte Vergütungspolitik das Vertrauen der Angestellten in die Gemeinde als Arbeitgeberin. Nachfolgend der Vergleich der bisherigen und neuen Regelung:

Bisher	Neu	Bisher		Neu	
Amtsbezeichnung	Funktion	Minimale Lohnklasse	Maximale Lohnklasse	Minimale Lohnklasse	Maximale Lohnklasse
Hilfspersonal, Reinigungsangestellte	Hilfs- und Reinigungsangestellte	1	8	1	8
Betriebsangestellte, Abwarte, Badmeister-Stellvertreter	Betriebsangestellte (Werkhof, Bäder, Gebäude, usw.)	9	13	9	13
Brunnenmeister, Gebäudewart, Badmeister, Sachbearbeiter 2	<i>Zugewiesen in Fachangestellte</i>	14	14	-	-
Leiter Werkhof, Sachbearbeiter 2	<i>Zugewiesen in Angestellte mit Führungsfunktion</i>	15	16	-	-
Leiter Sozialamt, Sachbearbeiter 1	<i>Zugewiesen in Angestellte mit Führungsfunktion</i>	17	18	-	-
Gesamtschulleiter, Schulleiter	<i>Zugewiesen in Kaderangestellte</i>	19	21	-	-
-	Fachangestellte (Sachbearbeiter usw.)	-	-	14	18
-	Angestellte mit Führungsfunktion	-	-	19	21
Leiter Bauverwaltung, Leiter Finanzverwaltung	Kaderangestellte	21	23	21	23
Gemeindeverwalter	Leiter Verwaltung	22	24	24	25

Es ist hervorzuheben, dass die neuen Funktionen und deren Zuweisung zu den entsprechenden Lohnklassen nur minimale Veränderungen für die bestehenden Angestellten mit sich bringen werden. Die überwiegende Mehrheit der bestehenden Entlöhnungen entsprach der bisherigen Dienst- und Gehaltsordnung und war rechtlich und funktional daher weitgehend korrekt. Einzig beim Leiter Werkhof wird es aufgrund der neuen Funktionszuweisung zu den «Angestellten mit Führungsfunktion» zu einer nennenswerten Verschiebung kommen – es wird an dieser Stelle jedoch klar festgehalten, dass die bisherige Entlöhnung im Benchmark deutlich unter dem Durchschnitt lag. Der Gemeinderat ist daher der Überzeugung, dass die neue Funktionszuordnung dem Leiter Werkhof besser gerecht wird und eine faire Entlöhnung dessen sicherstellt.

Im Zuge der Neuzuweisung der Lohnklassen wurden auch die Entschädigungen für die Stundenlöhner an die aktuell marktüblichen Lohnstandards angepasst. Diese Massnahme unterstreicht die Wertschätzung für die Arbeit der im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden, welche wesentlich zu einem reibungslosen Betrieb in den kommunalen Einrichtungen beitragen. Ein Beispiel hierfür ist das Freibad Moos, das während der Sommersaison auf eine grosse Anzahl von Stundenlöhnern angewiesen ist. Diese Angestellten sind essenziell, um den Betrieb des Freibads sicherzustellen und der Bevölkerung eine hochwertige Freizeitgestaltung zu ermöglichen. Gleiches gilt für das Personal, welches die zahlreichen Räumlichkeiten der Gemeinde regelmässig reinigt und instand hält. Ohne das Engagement dieser Stundenlöhner könnten die zentralen Dienstleistungen nicht in der gewohnt hohen Qualität erbracht werden. Durch die Anpassung der Entschädigungen wird jedoch nicht nur die Arbeit der Stundenlöhner anerkannt, sondern auch die Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinde in diesem Segment gestärkt. Die marktgerechten Entlöhnungen machen es einfacher, qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden. Dies ist angesichts des wachsenden Bedarfs an flexiblem und zuverlässigem Personal von zentraler Bedeutung.

Die ebenfalls vorgenommene Einführung einer differenzierten Entschädigungsstruktur ermöglicht es, die Leistungen der Stundenlöhner direkt den passenden Brutto-Stundenlöhnen zuzuordnen. Diese Aufteilung sorgt für eine gerechte und transparente Vergütung, die den spezifischen Anforderungen und der Komplexität der jeweiligen Arbeitsfelder entspricht. Bisher lagen die Entschädigungen einheitlich zwischen 25.00 und 30.00 Franken, unabhängig von der Art und dem Schwierigkeitsgrad der auszuführenden Arbeiten. Mit der neuen Struktur werden die Entschädigungen nun gemäss einer klar definierten Tabelle gestaffelt, was eine stärkere Differenzierung nach Arbeitsfeldern und Verantwortungsbereichen ermöglicht. Gleichzeitig wurde darauf geachtet, dass die neuen Entschädigungen für die Gemeinde finanziell tragbar bleiben.

Funktion	Brutto-Stundenlohn	
Administrative Aushilfskräfte mit Berufsabschluss	CHF	40.00
Administrative Aushilfskräfte nach Lehrabgang	CHF	26.00
Technische Aushilfskräfte (Werkhof / Hauswart / Hilfsbademeister)	CHF	30.00
Technische Aushilfskräfte ab 20 Jahre (Reinigungskräfte)	CHF	25.00
Technische Aushilfskräfte bis 20 Jahre (Reinigungskräfte)	CHF	22.00

Ferien

Der Ferienanspruch der Angestellten soll im Rahmen der Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung zeitgemäss angepasst werden und sich an den Standards anderer Gemeinden und der Privatwirtschaft orientieren. Die neue Ferienregelung trägt dazu bei, den aktuellen Bedürfnissen der Arbeitswelt gerecht zu werden und die Wettbewerbsfähigkeit der Gemeinde Balsthal auf dem Stellenmarkt zu stärken. In einem Umfeld, in dem qualifizierte Fachkräfte zunehmend Wert auf attraktive Arbeitsbedingungen legen, wird die Gemeinde durch diese Anpassung als moderne und verantwortungsvolle Arbeitgeberin wahrgenommen. Dies erleichtert es schliesslich, qualifiziertes Personal zu gewinnen und langfristig zu binden.

Alter	Bisher	Neu (ab 01.08.2025)
bis Vollendung 50. Altersjahr	20 Tage	25 Tage
ab Vollendung 50. Altersjahr bis Vollendung 60. Altersjahr	25 Tage	27 Tage
ab Vollendung 60. Altersjahr	30 Tage	30 Tage

Treueprämien

Die Treueprämien der Angestellten wurden an den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Kantons Solothurn angepasst. Diese Massnahme stellt sicher, dass die Lehrpersonen der Schule Balsthal und die weiteren Angestellten der Gemeinde gleichbehandelt werden. Eine einheitliche Regelung schafft zudem Transparenz und fördert die Fairness innerhalb der Belegschaft.

Jubiläum	Bisher	Neu (ab 01.08.2025)
Nach Vollendung des 10. Dienstjahres	½ Monatslohn	-
Nach Vollendung des 15. Dienstjahres	-	5 Ferientage
Nach Vollendung des 20. Dienstjahres	1 Monatslohn	15 Ferientage
Nach Vollendung des 25. Dienstjahres	1 Monatslohn	20 Ferientage
Nach je 5 weiteren Dienstjahren	1 Monatslohn	20 Ferientage

AHV-Ersatzrente

Die bewusste Übernahme der Regelung zur Ausrichtung einer AHV-Ersatzrente in das neue Personalreglement unterstreicht die Wertschätzung der Gemeinde gegenüber ihren langjährigen Angestellten. Mit dieser Massnahme wird den Angestellten eine Möglichkeit geboten, früher in den Ruhestand zu treten und gleichzeitig die privaten finanziellen Auswirkungen eines vorzeitigen Pensionsantritts abzufedern. Die Voraussetzung für den Bezug der AHV-Ersatzrente soll jedoch künftig eine minimale Anstellungsdauer von 10 Jahren sein. Dadurch wird sichergestellt, dass nur langjährige und verdiente Mitarbeitende in den Genuss einer AHV-Ersatzrente kommen. Für diese Mitarbeitenden übernimmt die Gemeinde bei einem Altersrücktritt ab dem 60. Altersjahr für maximal zwei Jahre die volle Finanzierung der AHV-Ersatzrente.

Die Möglichkeit einer AHV-Ersatzrente ist hierbei nicht nur eine Belohnung für langjährige Mitarbeitende, sondern erhöht auch die Attraktivität der Gemeinde auf dem Arbeitsmarkt. Es darf an dieser Stelle jedoch auch festgehalten werden, dass die Regelung nicht nur Vorteile für die Angestellten bietet, sondern auch für die Gemeinde als Arbeitgeberin attraktiv sein kann. Denn aus einem personellen Wechsel, der durch den Bezug der AHV-Ersatzrente ermöglicht wird, können auch Minderausgaben bei den Lohn- und Lohnnebenkosten resultieren. Nachfolgendes Beispiel der monatlichen Betrachtung einer 50 %-Stelle auf der neuen Lohnabelle mit Index 123.1068 (Basis-Index Mai 1993 = 100 Punkte) illustriert dies:

Jahr	Kostenfaktor	Kosten pro Monat	
1	Bisheriger Mitarbeiter Monats-Bruttolohn (LK 14 / E20)	CHF	3'990.00
	+ Lohnnebenkosten	CHF	<u>+ 920.00</u>
	= Gesamt-Lohnkosten	CHF	= 4'910.00
<i>Vorzeitige Pensionierung mit AHV-Ersatzrente</i>			
2	AHV-Ersatzrente (50 % der maximalen AHV-Rente)	CHF	1'225.00
	+ AHV-Beiträge	CHF	<u>+ 95.00</u>
	= Gesamtkosten	CHF	= 1'320.00
2	Neuer Mitarbeiter Monats-Bruttolohn (LK 14 / E 02)	CHF	2'850.00
	+ Lohnnebenkosten	CHF	<u>+ 270.00</u>
	= Gesamt-Lohnkosten	CHF	= 3'120.00
2	Gesamtkosten Jahr 2	CHF	4'400.00
2	Minderkosten pro Monat	CHF	470.00

Wie aus der Berechnung ersichtlich ist, kann mit der Gewinnung einer jungen Fachkraft für die freiwerdende Stelle, trotz AHV-Ersatzrente inkl. AHV-Beiträge, mit Minderkosten von rund 470.00 Franken pro Monat gerechnet werden. Somit ist die Beibehaltung der AHV-Ersatzrente in der gesamtheitlichen Betrachtung nicht nur eine Honorierung verdienender Mitarbeitenden, sondern diese kann für die Gemeinde auch aus finanzieller Sicht durchaus interessant sein.

Zusammenfassung

Die Einführung des neuen Personalreglements stellt eine umfassende und zeitgemässe Grundlage für das künftige Personalmanagement der Gemeinde Balsthal dar. Hierbei werden viele Aspekte, die in der bisherigen Dienst- und Gehaltsordnung der Gemeinde nur sehr allgemein geregelt waren, nun konkretisiert und präzisiert. Dadurch wird nicht nur die Transparenz und Rechtssicherheit erhöht, sondern es wird auch eine verlässliche Basis für die zukünftige Personalpolitik geschaffen.

Die Genehmigung des neuen Personalreglements ist dabei mehr als nur eine formelle Entscheidung – sie markiert den wichtigen und notwendigen Schritt in die Zukunft und signalisiert den Willen der Gemeinde, sich weiterzuentwickeln und ein stabiles Fundament für die künftige Entwicklung schaffen zu wollen.

Anträge

1. Die Gemeindeversammlung genehmigt das neue Personalreglement.
2. Die Gemeindeversammlung beschliesst das Inkrafttreten per 1. August 2025.

Finanzielle Folgen

	Einmalig	Wiederkehrend	Total
Sachaufwand	0.00	0.00	0.00
Personalaufwand	0.00	30'000.00	30'000.00
Total	0.00	30'000.00	30'000.00

Die finanziellen Folgen beziehen sich auf die Berechnungen des Leiter Finanzen. Durch das Reglement würden Mehrkosten in der Höhe von 30'000.00 Franken entstehen, welche sich aus den höheren Ansätzen bei den Arbeitnehmern im Stundenlohn und der Anpassung der Lohnklasse des Leiter Werkhof zusammensetzen. Weiter entstehen aufgrund des erhöhten Ferienanspruchs Opportunitätskosten in der Höhe von 46'000.00 Franken. Diese Summe hat jedoch keine tatsächlichen finanziellen Folgen, da durch die Erhöhung des Ferienanspruchs keine weiteren Stellen geschaffen werden. Weiter wurde im Rahmen der Erarbeitung dieses Reglements die Vorholzeit zur Kompensation der Schliessung der Verwaltung zwischen Weihnachten und Neujahr gestrichen, diese ist neu mit Ferien oder Gleitzeit zu kompensieren.



Weitere Details zur Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung, Teil Personalreglement können ab dem 6. Februar 2025 via QR-Code abgerufen werden.



Traktandum 7: Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO), Personalverordnung (G4269)

Ausgangslage

Zu Beginn der neuen Legislatur 2021 - 2025 wurden sämtliche vorhandenen Reglemente, Verordnungen und Richtlinien zusammengetragen, inventarisiert und auf ihre Gültigkeit hin überprüft. Dabei konnte einerseits festgestellt werden, dass ein Grossteil der kommunalen Rechtsgrundlagen veraltet ist und folglich einen dringenden Revisionsbedarf aufweist. Andererseits ergab die Überprüfung, dass zahlreiche Reglemente, Verordnungen und Richtlinien noch in Kraft sind, welche aus unterschiedlichen Gründen jedoch seit etlichen Jahren nicht mehr zur Anwendung kommen bzw. übergeordneten Gesetzgebungen widersprechen. Diese Reglemente wurden mittlerweile durch den Gemeinderat oder die Gemeindeversammlung aufgehoben.

Um weiterhin eine effiziente und rechtskonforme Arbeit der Gemeinde Balsthal sicherstellen zu können, hat der Gemeinderat an seiner Sitzung vom 30. März 2023 entschieden, sämtliche Reglemente, Verordnungen und Richtlinien in den kommenden Jahren einer Total- oder Teilrevision zu unterziehen. In diesem Entscheid war auch die Dienst- und Gehaltsordnung aus dem Jahr 2007 (mit der letzten geringfügigen Änderung im Jahr 2018) enthalten. Der Gemeinderat hat dabei eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche die Totalrevision des genannten Reglements entsprechend umsetzen soll.

Da die aktuelle Dienst- und Gehaltsordnung veraltet ist und auch die Trennung zwischen Politik und Verwaltung fehlt, war eine Totalrevision derer angezeigt. Dabei wurde entschieden, die Dienst- und Gehaltsordnung künftig in Personalreglement, Personalverordnung und Behördenreglement zu unterteilen. In mehreren Workshops erarbeitete die Arbeitsgruppe hierbei die neue Personalverordnung, wobei neben der aktuellen Gesetzgebung auch die Verordnungen vergleichbarer Gemeinden als Grundlagen beigezogen wurden.

Der Entwurf der neuen Personalverordnung durchlief anschliessend die kantonale Vorprüfung und wurde unter Berücksichtigung der aus der Vorprüfung resultierenden Änderungen in die Mitwirkung überwiesen. Im Rahmen der Mitwirkung durften sich die Gemeinderatsmitglieder, sämtliche Kommissionen und die Ortsparteien zur neuen Personalverordnung äussern. Die Resultate der Mitwirkung wurden durch den Gemeindepräsidenten zusammengetragen und dem Gemeinderat an der Klausursitzung vom 28. August 2024 vorgelegt. Dieser beschloss im Rahmen seiner Diskussion, dass 2 der 7 eingegangenen Mitwirkungsbeiträge umgesetzt und entsprechend in die Personalverordnung eingearbeitet werden sollen. Die Inhalte bzw. Ergebnisse der Mitwirkung können via QR-Code am Ende des Traktandenberichts abgerufen werden.

An seiner Sitzung vom 16. Januar 2025 beschloss der Gemeinderat die Genehmigung der Personalverordnung unter Vorbehalt der Annahme des Personalreglements durch die Gemeindeversammlung. Das gewählte Vorgehen basiert auf § 25 der bisherigen Gemeindeordnung der Gemeinde Balsthal. Dieser Paragraph verweist ausdrücklich auf § 70 des Gemeindegesetzes des Kantons Solothurn, wonach der Gemeinderat in allen Angelegenheiten beschliesst, die nicht durch Gesetzgebung, Gemeindeordnung oder andere rechtsetzende Gemeindereglemente ausdrücklich einem anderen Organ übertragen sind.

Information

Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungen und Neuerungen der neuen Personalverordnung ausführlich vorgestellt. Weitere Details zur Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung, Teil Personalverordnung können via QR-Code am Ende des Traktandenberichts abgerufen werden.

Grundsätzliches

Bei der Erstellung der neuen Personalverordnung wurden grundlegende Bestimmungen der Personalpolitik erstmals erarbeitet und konkret festgehalten, so zum Beispiel die Regelungen in Sachen Home-Office oder die Grundsätze zur Unterstützung von Weiterbildungen mit der dazugehörenden Verpflichtungsdauer. Daneben wurde mit der neuen Personalverordnung auch eine Vereinheitlichung der Begrifflichkeiten und eine Anpassung an die aktuell übergeordneten Gesetzgebungen erreicht.

Der zentrale Mehrwert der neuen Personalverordnung liegt hierbei in der Schaffung einer transparenten und konsistenten Grundlage für alle personalbezogenen Entscheidungen. Die klar definierten Grundsätze bieten sowohl den Angestellten als auch den Führungskräften eine verbindliche Orientierung und machen die Werte und Ziele der Personalpolitik nachvollziehbar.

Arbeits- und Gleitzeit sowie Zeiterfassung

Im Rahmen der neuen Personalverordnung wurden sämtliche Aspekte der Arbeitszeit, einschliesslich der Gleitzeit, präzise geregelt. Dies umfasst unter anderem auch klare Vorgaben zur maximal zulässigen täglichen (12 Stunden) und wöchentlichen (50 Stunden) Arbeitszeit. Diese Regelung bietet den Angestellten eine verbindliche Orientierung und fördert deren langfristige Gesunderhaltung – denn ausufernde Arbeitszeiten sind oft mit gesundheitlichen Risiken wie Erschöpfung, Stress oder sogar Burnout verbunden.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Begrenzung übermässiger Gleitzeitsaldi, wie diese in der Vergangenheit teilweise verzeichnet wurden. So sieht die Regelung sowohl eine Begrenzung der Gleitzeitsaldi nach oben (100 Plusstunden pro Jahr bei Vollzeit) als auch nach unten (50 Minusstunden pro Jahr bei Vollzeit) vor. Die Regelung, dass Überschreitungen der 100 Plusstunden (bei Vollzeit) per 31. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres verfallen, verhindert zum einen eine übermässige Ansammlung derer und zum anderen finanzielle Belastungen durch hohe Ausgleichszahlungen. Ebenso werden mit der neuen Regelung auch die Eigenverantwortung der Angestellten gefördert und eine einheitliche Handhabung sichergestellt.

Neben den neuen Regelungen zur Arbeits- und Gleitzeit wurden auch die Grundsätze zur Zeiterfassung in die neue Personalverordnung aufgenommen. Diese neuen Grundsätze stellen sicher, dass die Arbeitszeiten einheitlich und korrekt erfasst sowie effizient überwacht werden können. Gleichzeitig werden die Kontrollmechanismen der vorgesetzten Stellen klar festgelegt, um eine gerechte und transparente Handhabung der Arbeitszeit sicherzustellen und das Verantwortungsbewusstsein der Vorgesetzten zu stärken.

Die einheitliche Zeiterfassung schafft dabei eine verlässliche Grundlage, um sowohl die Einhaltung der maximalen Arbeitszeiten als auch die Gleitzeitsaldi präzise zu dokumentieren. Dies trägt dazu bei, dass ausufernde Gleitzeitsaldi frühzeitig erkannt und entsprechend reguliert werden können. Die klare Struktur und Nachvollziehbarkeit der Zeiterfassung fördern zudem das Vertrauen zwischen Angestellten und Führungskräften, da die Arbeitszeiten objektiv und transparent überprüft werden können. Darüber hinaus stellt die präzise Zeiterfassung sicher, dass die Gemeinde ihrer Verantwortung als Arbeitgeberin nachkommt, faire und nachvollziehbare Bedingungen für alle Angestellten zu schaffen.

Öffnungszeiten Schalter und Telefone

Im Rahmen der Personalverordnung wurden die Kompetenzen zur Festlegung der Schalter- und Telefonöffnungszeiten klar definiert, einschliesslich spezifischer Sommeröffnungszeiten während der Schulsommerferien. Diese Öffnungszeiten können vom Leiter Verwaltung in Rücksprache mit dem Gemeindepräsidenten angepasst werden, um den reduzierten Publikumsverkehr während der Ferienzeit zu berücksichtigen. Diese Anpassung sorgt für eine konsistente Handhabung und erleichtert sowohl die interne Planung als auch die Kommunikation gegenüber der Bevölkerung. Zusätzlich wurden die Öffnungszeiten rund um Feiertage präzise geregelt, was die Transparenz und Nachvollziehbarkeit der Regelungen weiter erhöht.

Es wurde zudem festgelegt, dass die Schalter und Telefone an Tagen vor Feiertagen, die auf einen Dienstag fallen, sowie an Tagen nach Feiertagen, die auf einen Donnerstag fallen, geschlossen bleiben. Diese Regelung trägt der erfahrungsgemäss stark reduzierten Personenfrequenz in diesen Zeiträumen Rechnung und ermöglicht eine effiziente Nutzung der personellen Ressourcen. Zudem können diese Brückentage von den Angestellten zum Abbau von positiven Gleitzeitsaldi genutzt werden.

Die bestehende Praxis, dass die Verwaltung ab dem 24. Dezember für maximal 14 Tage geschlossen bleibt, wurde ins Regelwerk übernommen. Die Rahmenbedingungen für diesen Zeitraum wurden nun genau definiert, einschliesslich der Festlegung, dass der Leiter der Verwaltung über den genauen Arbeitsbeginn im neuen Kalenderjahr entscheidet.

Bei der Festlegung der Öffnungszeiten von Schalter und Telefon wird auch künftig darauf geachtet, den Bedürfnissen der Bevölkerung bestmöglich gerecht zu werden. Durch den stetigen Ausbau des «digitalen Schalters» auf der Website wird Publikumsverkehr am «analogen Schalter» jedoch stetig abnehmen, was bei den Schalter- und Telefonöffnungszeiten ebenfalls berücksichtigt werden muss. Es ist jedoch festzuhalten, dass der «Service Public» für den Gemeinderat oberste Priorität genießt.

Regelungen Home-Office

Die neue Personalverordnung berücksichtigt ebenfalls moderne Arbeitsformen wie Home-Office und schafft durch klar definierte Regelungen einen verlässlichen Rahmen für deren künftige Nutzung bzw. Durchführung. Diese Anpassung orientiert sich hierbei an den Bedürfnissen der heutigen Arbeitswelt und macht die Gemeinde als Arbeitgeberin attraktiver und zukunftsorientierter.

Die Verordnung ermöglicht es Angestellten, in Absprache mit dem zuständigen Kadermitglied, bis zu zwei Arbeitstage pro Woche im Home-Office zu arbeiten. Dabei ist zu gewährleisten, dass die Aufgabenerfüllung und der Betrieb nicht beeinträchtigt werden. Sollten es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann das zuständige Kadermitglied die Anwesenheit am Arbeitsplatz anordnen, wodurch Flexibilität und betriebliche Anforderungen in Einklang gebracht werden.

Diese Neuerung zeigt, dass die Gemeinde auf die Bedürfnisse ihrer Angestellten eingeht, moderne Arbeitsmethoden fördert und gleichzeitig eine nachhaltige Organisation sicherstellt. Sie ist ein Gewinn für die Attraktivität der Gemeinde als Arbeitgeberin und ein wichtiger Schritt in Richtung eines zukunftsfähigen Personalmanagements, welches auch die Attraktivität auf dem Stellenmarkt erhöht.

Angestelltingespräche

Im Rahmen der neuen Personalverordnung wurde auch das Vorgehen für die durchzuführenden Angestelltingespräche definiert. Mit dieser Massnahme wird eine einheitliche und verbindliche Grundlage geschaffen, welche die Konsistenz bei der Durchführung dieser Gespräche sicherstellt. Daneben wurden durch den Gemeindepräsidenten in der laufenden Legislatur bereits entsprechende Beurteilungsinstrumente erlassen, welche für die Angestelltingespräche als Grundlage dienen. Durch die Standardisierung der Gespräche erhalten sowohl die Angestellten als auch die Führungskräfte klare Vorgaben für den Ablauf, die Inhalte und die Ziele der Angestelltingespräche. Diese Struktur fördert eine konstruktive Kommunikation und ermöglicht es, die Leistung, Entwicklung und Zufriedenheit der Angestellten systematisch zu evaluieren.

An dieser Stelle ist zu erwähnen, dass sich der «automatische» Anstieg der Erfahrungsstufe, trotz anderslautender Regelung in der aktuellen Dienst- und Gehaltsordnung, in den vergangenen Jahren vermehrt eingebürgert hat. Dies wird sich mit Inkrafttreten des Personalreglements und der Personalverordnung wieder ändern, da die Leistungsbeurteilung im Rahmen der Angestelltingespräche unmissverständlich als Grundlage für den Erfahrungsstufenanstieg festgelegt wird. So wird gewährleistet, dass die lohntechnische Entwicklung zukünftig fair und nachvollziehbar gestaltet ist.

Weiterbildungen

Mit der neuen Personalverordnung wird die Unterstützung von Weiterbildungen erstmals klar geregelt. Diese Anpassung ersetzt die bisherige Praxis, die keine verbindlichen Vorgaben machte, wodurch eine transparente und einheitliche Grundlage für die Förderung der Angestellten geschaffen wird. Die Regelung stellt sicher, dass Weiterbildungen, die im dienstlichen Interesse der Gemeinde liegen, gezielt unterstützt werden, während gleichzeitig klare Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen definiert sind.

Ein zentraler Aspekt der neuen Regelungen ist die Einführung von Verpflichtungszeiten für Weiterbildungen, die Kosten oberhalb bestimmter Schwellen verursachen. Bei Weiterbildungen mit Kosten zwischen 3'000.00 und 5'000.00 Franken verpflichtet sich der Angestellte, nach Abschluss der Weiterbildung mindestens ein Jahr bei der Gemeinde zu bleiben, wobei der Rückzahlungsbetrag monatlich um 1/12 reduziert wird. Für Weiterbildungen, die Kosten von mehr als 5'000.00 Franken verursachen, erhöht sich die Verpflichtungszeit auf zwei Jahre, mit einer Reduktion des Rückzahlungsbetrags um entsprechend 1/24 pro Monat. Diese Regelung gewährleistet, dass die finanzielle Unterstützung der Gemeinde durch eine angemessene Bindung der Angestellten honoriert wird und die Gemeinde auch von der Investition in die Angestellten profitieren kann – oder bei einem Weggang zumindest keinen finanziellen Schaden dadurch erleidet.

Die maximale Unterstützung pro Angestellten wird hierbei auf 10'000.00 Franken innerhalb eines Zeitraums von 3 Jahren festgelegt. Diese Begrenzung sorgt dafür, dass die Förderung von Weiterbildungen budgetverträglich bleibt und gleichzeitig eine attraktive Unterstützung für die Angestellten bietet. Sie stärkt damit die Position der Gemeinde als moderne Arbeitgeberin, welche die Entwicklung ihrer Angestellten gezielt fördert und gleichzeitig auf eine verantwortungsvolle Verwendung öffentlicher Mittel achtet.

Zusammenfassung

Zusammenfassend kann an dieser Stelle festgehalten werden, dass die neue Personalverordnung die aktuellen Anforderungen an das Personalmanagement widerspiegelt. Zudem werden viele Grundsätze, welche in der aktuellen Dienst- und Gehaltsordnung fehlten oder zu allgemein formuliert waren, in der Personalverordnung neu geregelt oder deutlich konkretisiert. Die neue Personalverordnung schafft somit nicht nur eine rechtlich verbindliche Grundlage für die Angestelltenführung, sondern schafft auch klare und transparente Verhältnisse für die Angestellten und deren Vorgesetzte.

Finanzielle Folgen

	Einmalig	Wiederkehrend	Total
Sachaufwand	0.00	0.00	0.00
Personalaufwand	0.00	4'000.00	4'000.00
Total	0.00	4'000.00	4'000.00

Die finanziellen Folgen beziehen sich auf die Berechnungen des Leiter Finanzen. Durch die Verordnung würden Mehrkosten in der Höhe von 4'000.00 Franken entstehen, welche sich aus der Entschädigung für die Instandhaltung der Dienstkleider durch den Werkhof und den Gebäudeunterhalt von 5'500.00 Franken pro Jahr ergeben. Im Gegenzug wird die Entschädigung für den Pikettdienst einheitlich geregelt, was eine Reduktion der Kosten von 1'500.00 Franken bedeuten würde.



Weitere Details zur Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung, Teil Personalverordnung können ab dem 6. Februar 2025 via QR-Code abgerufen werden.



Traktandum 8: Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung (DGO), Behördenreglement (G4269)

Ausgangslage

Zu Beginn der neuen Legislatur 2021 - 2025 wurden sämtliche vorhandenen Reglemente, Verordnungen und Richtlinien zusammengetragen, inventarisiert und auf ihre Gültigkeit hin überprüft. Dabei konnte einerseits festgestellt werden, dass ein Grossteil der kommunalen Rechtsgrundlagen veraltet ist und folglich einen dringenden Revisionsbedarf aufweist. Andererseits ergab die Überprüfung, dass zahlreiche Reglemente, Verordnungen und Richtlinien noch in Kraft sind, welche aus unterschiedlichen Gründen jedoch seit etlichen Jahren nicht mehr zur Anwendung kommen bzw. übergeordneten Gesetzgebungen widersprechen. Diese Reglemente wurden mittlerweile durch den Gemeinderat oder die Gemeindeversammlung aufgehoben.

Um weiterhin eine effiziente und rechtskonforme Arbeit der Gemeinde Balsthal sicherstellen zu können, hat der Gemeinderat an seiner Sitzung vom 30. März 2023 entschieden, sämtliche Reglemente, Verordnungen und Richtlinien in den kommenden Jahren einer Total- oder Teilrevision zu unterziehen. In diesem Entscheid war auch die Dienst- und Gehaltsordnung aus dem Jahr 2007 (mit der letzten geringfügigen Änderung im Jahr 2018) enthalten. Der Gemeinderat hat dabei eine Arbeitsgruppe eingesetzt, welche die Totalrevision des genannten Reglements entsprechend umsetzen soll.

Da die aktuelle Dienst- und Gehaltsordnung veraltet ist und auch die Trennung zwischen Politik und Verwaltung fehlt, war eine Totalrevision derer angezeigt. Dabei wurde entschieden, die Dienst- und Gehaltsordnung künftig in Personalreglement, Personalverordnung und Behördenreglement zu unterteilen. In mehreren Workshops erarbeitete die Arbeitsgruppe hierbei das neue Behördenreglement, wobei neben der aktuellen Gesetzgebung auch die Reglemente vergleichbarer Gemeinden als Grundlagen beigezogen wurden.

Der Entwurf des neuen Behördenreglements durchlief anschliessend die kantonale Vorprüfung und wurde unter Berücksichtigung der aus der Vorprüfung resultierenden Änderungen in die Mitwirkung überwiesen. Im Rahmen der Mitwirkung durften sich die Gemeinderatsmitglieder, sämtliche Kommissionen und die Ortsparteien zum neuen Behördenreglement äussern. Die Resultate der Mitwirkung wurden durch den Gemeindepräsidenten zusammengetragen und dem Gemeinderat an der Klausursitzung vom 28. August 2024 vorgelegt. Dieser beschloss im Rahmen seiner Diskussion, dass 12 der 19 eingegangenen Mitwirkungsbeiträge umgesetzt und entsprechend in das Behördenreglement eingearbeitet werden sollen.

Erwägungen

Nachfolgend werden die wichtigsten Änderungen und Neuerungen des neuen Behördenreglements ausführlich vorgestellt. Weitere Details zur Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung, Teil Behördenreglement können via QR-Code am Ende des Traktandenberichts abgerufen werden.

Grundsätzliches

Bei der Erstellung des Behördenreglements wurden neben der einheitlichen Verwendung von Begriffen und der Angleichung des Reglements an die aktuellen Gesetzgebungen verschiedene weitere Neuerungen vorgenommen. Das Behördenreglement ermöglicht eine klare und strikte Trennung zwischen den Aufgaben der politischen Behörden und jenen der Verwaltung. Diese Trennung schafft eine eindeutige Zuordnung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten, wodurch die Transparenz erhöht wird.

Durch die reglementarische Trennung von Behördenmitgliedern und Angestellten der Gemeinde können Regelungen präziser und detaillierter formuliert werden. Dies trägt dazu bei, potenzielle Widersprüche zwischen den Zuständigkeiten zu vermeiden und sorgt für eindeutige Rahmenbedingungen, was die nachhaltige Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren wiederum stärkt.

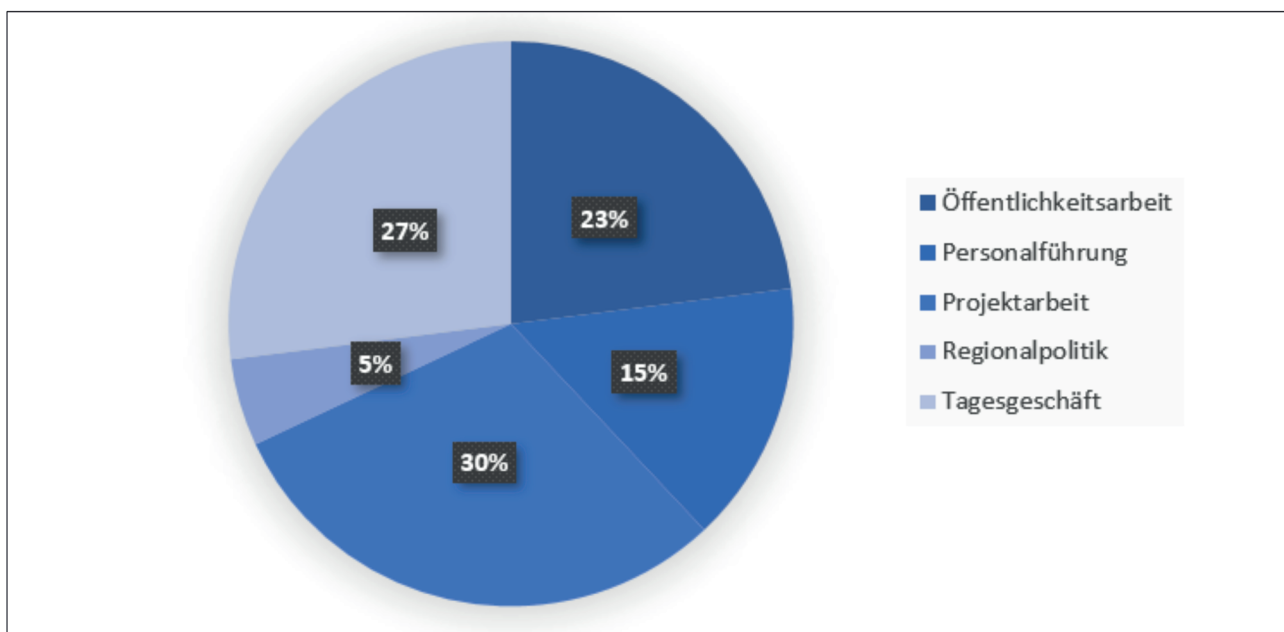
Pensum Gemeindepräsident

Eine zentrale Änderung, welche aus dem neuen Behördenreglement resultieren soll, ist die Erhöhung des Arbeitspensums des Gemeindepräsidenten von 50 auf 80 %. Die Gründe für die vom Gemeinderat einstimmig beantragte Pensenerhöhung werden nachfolgend zusammenfassend erläutert.

Betrachtet man die Entwicklung der Gemeinde Balsthal in den vergangenen Jahren, so stellt man fest, dass diese stetig und markant gewachsen ist. Doch nicht nur die Bevölkerungszahl nahm in den vergangenen Jahren zu, sondern auch die sachlichen Anforderungen und zeitlichen Aufwendungen des Gemeindepräsidenten wuchsen seit Beginn des neuen Jahrtausends an. So schätzte das Büro «Röthlisberger Vogel Bircher» die Arbeitsbelastung des Gemeindepräsidenten im Rahmen der Überprüfung der Gemeindeorganisation im Jahr 2011 bereits auf 72 Stellenprozente. Auffallend bei dieser Einschätzung ist, dass bereits im betrachteten Zeitraum ein Grossteil der Arbeitszeit zur Bewältigung des Tagesgeschäfts verwendet wurde, nämlich rund 70 %. Die in der damaligen Auswertung als «Büro Gemeinde» bezeichnete Aktivität beinhaltete dabei wohl die Bearbeitung des Tagesgeschäfts inkl. der Abwicklung der damals anfallenden Projekte, wodurch die hohe Anzahl an Stunden durchaus als plausibel erachtet werden kann. Die Schätzung der Arbeitsbelastung des Gemeindepräsidenten aus dem damaligen Schlussbericht ist nachfolgend ersichtlich:

Aktivität	Aufwand in Stunden
Büro Gemeinde	934
Gratulationen	78
Kommissionssitzungen	88
Regionale Sitzungen	118
Repräsentation, Einladungen	92
Ansiedlungsgespräche	8
Gemeindeversammlung, Gemeinderat	34
Total	1'352 (= 72 Stellenprozente)

Vergleicht man die Schätzung der damaligen Evaluation mit der Arbeitszeiterfassung des heutigen Gemeindepräsidenten aus dem Jahr 2024, so stellt man fest, dass die beiden Aufwandschätzungen beinahe deckungsgleich sind. So erfüllte der heutige Gemeindepräsident im betrachteten Zeitraum ein Pensum von rund 73 %. Die nachfolgende Grafik zeigt auf, wie der Arbeitsaufwand des heutigen Gemeindepräsidenten sich auf die verschiedenen Aufgabenbereiche aufteilt:



Die Grafik zeigt, dass im betrachteten Zeitraum ein Grossteil der aufgewendeten Zeit (57 %) für die Bearbeitung des Tagesgeschäfts (z.B. Post, E-Mails, Telefonate, Anträge und Vorbereitungen für die GR-Sitzungen und Gemeindeversammlungen, Bearbeitung von Anliegen aus der Bevölkerung usw.) und die Projektarbeit (z.B. Sanierungsstrategie, Überarbeitung der Reglemente, Schulwegsicherheit, Sanierung Schulhäuser Inseli und Haulismatt, Defibrillatoren, Entwicklung Dorfzentrum, Reorganisation der Verwaltung usw.) angefallen ist. Die Öffentlichkeitsarbeit (Bearbeitung Medienanfragen, Supervision der Kommunikation, Geburtstagsbesuche, Gespräche mit und Besuche von Firmen, Bewirtschaftung der Austauschgefässe, Sitzungen mit aussenstehenden Behörden usw.) nahmen weitere 23 % der effektiven Zeit ein. Für die Personalführung (Gespräche mit Angestellten, Jour-Fix Leiter Verwaltung, Besuch Kadersitzungen, Vor- und Nachbereitung sowie Durchführung der GL-Sitzungen, Durchführung der Quartalsgespräche mit den Gemeinderäten inkl. Erstellung der Aktennotizen, Telefonate mit Gemeinderats- und Kadermitgliedern usw.) wurden rund 15 % der Zeit benötigt, wobei dieser Bereich mehr Aufmerksamkeit benötigen würde. Abschliessend fielen noch rund 5 % des effektiven Aufwands für die regionalpolitischen Aufgaben (Vorsitz Gemeindepräsidentenkonferenz Thal inkl. Vor- und Nachbereitung, Sitzungen mit regionalen Organisationen usw.) an.

Die vorangehenden Beispiele für die verschiedenen Aufgabenbereiche stellen zwar keine abschliessende Auflistung dar, sie zeigen aber exemplarisch die Vielfältigkeit des Gemeindepräsidiums auf und sollen auch die notwendige Transparenz gegenüber der Gemeindeversammlung über die anfallenden Aufgaben schaffen. Es ist an dieser Stelle jedoch mit Nachdruck festzuhalten, dass die vorhandenen Pendenzen des Gemeindepräsidenten trotz dessen deutlich erhöhtem Engagement in den vergangenen Jahren weiterhin zahlreich sind und deshalb teilweise nur verzögert bearbeitet werden können. Aus diesem Grund wird der Gemeindeversammlung eine neue Pensumhöhe von 80 % beantragt, was damals auch an der Gemeindeversammlung vom 05. November 2012 beantragt und mit 48:49 Stimmen knapp abgelehnt wurde. Die Analyse des Protokolls der damaligen Gemeindeversammlung lässt vermuten, dass die Pensenerhöhung damals schliesslich an der nicht definierten Kostenfolge gescheitert ist.

Der Gemeinderat in seiner heutigen Zusammensetzung ist jedoch einstimmig der Meinung, dass eine Anhebung des Pensums von 50 auf 80 % nicht nur zweckmässig, sondern auch zeitgemäss ist – dies zeigt auch der Vergleich mit anderen Gemeinden, wie Oensingen oder Derendingen, bei welchen das Gemeindepräsidium im Teil- und Vollamt (70 und 100 %) organisiert ist. Besonders die vergangene Legislatur offenbarte, dass das Pensum von 50 % zur Bewältigung der vorhandenen Aufgaben nicht ausreicht, was auch die Zeiterfassung des jetzigen Amtsinhabers widerspiegelt. Eine strikte Begrenzung der anfallenden Arbeiten auf die vorgegebenen 50 % hätte in den vergangenen Jahren unter anderem zur Folge gehabt, dass die bereits genannten Projekte nicht in gleicher Weise hätten vorangetrieben werden können, die Kommunikation mit der Bevölkerung auf der Strecke geblieben wäre und der Personalführung noch weniger Beachtung hätte geschenkt werden können. Eine Erhöhung des Pensums wäre daher nicht nur ein Schritt in die richtige Richtung, sondern würde sich auch positiv auf die langfristige Entwicklung der Gemeinde auswirken.

Abschliessend ist zu betonen, dass der Gemeindepräsident nicht nur eine strategische Schlüsselfigur in der Gemeinde darstellt, sondern auch auf operativer Ebene eine zentrale Rolle spielt. Als erste Ansprechperson für die Anliegen der Bevölkerung und als Bindeglied zwischen strategischer und operativer Ebene trägt er massgeblich zur Umsetzung der vorhandenen Geschäfte bei. Viele Themen sind Querschnittsaufgaben, die sowohl strategisches Denken als auch operatives Handeln erfordern, wodurch die Mitwirkung des Gemeindepräsidenten unverzichtbar wird, um die Interessen des Gemeinderats und letztlich der Bevölkerung bestmöglich zu vertreten. Zwar könnte ein Teil der Aufgaben an die Verwaltung delegiert werden, jedoch hätte dies dort dann erhöhte Personalkapazitäten zur Folge. Der Gemeinderat ist jedoch überzeugt, dass der Gemeindepräsident als demokratisch legitimates Oberhaupt der Gemeinde der Dreh- und Angelpunkt aller zentraler Geschäfte sein soll – eine Verantwortung, die jedoch ein entsprechendes Pensum voraussetzt.

Vergütung von ausserordentlichen Aufwänden der Mitglieder des Gemeinderats

Die Regelung, wonach der Gemeinderat bei einer wesentlichen Veränderung der Belastung Zusatzentschädigungen bewilligen kann, stellt eine notwendige Massnahme dar, um auf ausserordentliche und unvorhergesehene Anforderungen flexibel reagieren zu können. Solche Belastungen entstehen häufig durch besondere Projekte, Vorkommnisse oder zusätzliche Aufgaben, die über das bestehende Aufgabengebiet der einzelnen Ressorts hinausgehen. Die Möglichkeit zur Beantragung von Zusatzentschädigungen gewährleistet, dass dieser Mehraufwand nicht nur anerkannt, sondern auch angemessen vergütet werden kann, was die Motivation und das Engagement der betroffenen Personen stärkt.

Um die Regelung verantwortungsvoll umzusetzen, wurde festgelegt, dass die Zusatzentschädigungen vorab beim Gemeinderat beantragt werden müssen. Dies schafft Planungssicherheit, ermöglicht eine rechtzeitige Prüfung der Notwendigkeit und beugt nachträgliche Konflikte vor. Insgesamt wird durch diese Regelung eine gerechte Balance zwischen der Honorierung von ausserordentlichen Aufwendungen und einer nachhaltigen Steuerung der Gemeindefinanzen erreicht. Abschliessend darf auch festgehalten werden, dass diese Regelung in den vergangenen vier Jahren nur äusserst selten zum Tragen gekommen wäre.

Sitzungsgelder und Entschädigungen

Die Bestimmungen über die Ausrichtung von Sitzungsgeldern an Behördenmitglieder wurden konkretisiert, angepasst und an die heutigen Bedürfnisse ausgerichtet. Diese Änderungen schaffen Klarheit in der Entschädigungspraxis und stellen sicher, dass die geleisteten Arbeiten angemessen honoriert werden. Darüber hinaus wurden die Entschädigungen für freiwillige Helfer definiert, die bei umfangreichen Personenwahlen im Wahlbüro unterstützend tätig sind. Diese Regelung anerkennt den Beitrag dieser Helfer und trägt dazu bei, die hohe Arbeitslast während anspruchsvoller Wahlvorgänge auf zusätzliche Personen zu verteilen.

Funktion / Gremium	Bisher		Neu	
	Betrag	pro	Betrag	pro
Gemeinderat	80	Sitzung	80	Sitzung
Präsidenten der Kommissionen	160	Sitzung	Separate neue Regelung (in der nächsten Tabelle einsehbar)	
Kommissionen	80	Sitzung	80	Sitzung
Arbeitsgruppen	80	Sitzung	80	Sitzung
Präsident Wahlbüro	35	Stunde	40	Stunde
Mitglieder Wahlbüro	30	Stunde	35	Stunde
Hilfspersonal Wahlbüro	100	Samstag	100	Samstag
	250	Sonntag	250	Sonntag
Sonntagszuschlag Wahlbüro	10	Stunde	10	Stunde
Friedensrichter	1'900	Jahr	1'500	Jahr

Ein weiteres Element des neuen Behördenreglements ist die Einführung von Pauschalentschädigungen für die Präsidenten des Wahlbüros, der Bibliothekskommission und der Schiessplatzkommission. Die Einführung dieser neuen Pauschalentschädigungen führt zu einer Gleichbehandlung sämtlicher Kommissionspräsidenten (inkl. Präsident Wahlbüro), indem alle eine aufwandgerechte Pauschalentschädigung erhalten. Zum anderen honoriert die Entschädigung das Engagement und die Verantwortung der betroffenen Präsidenten. Der Aufwand der genannten Präsidenten setzt sich hierbei wie folgt zusammen:

- **Wahlbüro:** Der Präsident des Wahlbüros verantwortet die korrekte Auszählung der Wahlen und Abstimmungen und leitet das Team des Wahlbüros. Mit der neuen Pauschalentschädigung wird eine faire Vergütung für die Vorbereitungsarbeiten der Wahlen und Abstimmungen gewährleistet.
- **Bibliothekskommission:** Diese leistet einen wertvollen Beitrag zur Förderung von Bildung, Kultur und sozialem Austausch. Der Präsident übernimmt hierbei eine zentrale Rolle: Er koordiniert Sitzungen, leitet Projekte und sorgt für eine reibungslose Zusammenarbeit mit der Verwaltung. Die neue Pauschalentschädigung honoriert diesen vielfältigen Einsatz und unterstützt eine nachhaltige Besetzung des Amtes.
- **Schiessplatzkommission:** Auch die Schiessplatzkommission hat eine essenzielle Funktion, insbesondere in der Einhaltung von Sicherheitsstandards und der Organisation des Schiessplatzbetriebs. Der Präsident verantwortet hier die Leitung der Kommission und die Abstimmung mit externen Partnern wie beispielsweise Schützenvereinen oder Behörden. Die Einführung einer Pauschale würdigt diese anspruchsvolle Aufgabe und die damit verbundene Verantwortung. Zudem sorgt eine angemessene Entschädigung auch in diesem Fall dafür, dass das Amt bei einer Vakanz wieder nachhaltig besetzt werden kann.

Präsident der Kommission	Bisher		Neu	
	Betrag	pro	Betrag	pro
Fachkommission Bildung	2'000	Jahr	Wegfall der Kommission	
Fachkommission Finanzen	2'000	Jahr	Wegfall der Kommission	
Baukommission	6'000	Jahr	6'000	Jahr
Bibliothekskommission	-	-	1'500	Jahr
Kultur- und Sportkommission	2'000	Jahr	2'000	Jahr
Werkkommission	6'000	Jahr	6'000	Jahr
Schiessplatzkommission	-	-	1'500	Jahr
Sicherheits-, Umwelt- und Energiekommission	2'000	Jahr	2'000	Jahr
Wahlbüro	-	-	2'000	Jahr

Im Bereich der Feuerwehr wurden die Entschädigungen ebenfalls überarbeitet und an die heutigen Anforderungen angepasst. Basierend auf der Mitwirkungseingabe der Feuerwehr wurden zum einen die Pauschalentschädigungen der Offiziere leicht angepasst und zum anderen wurde eine neue Pauschalzulage pro Ressort festgelegt. Die neue Entschädigung pro Ressort erlaubt es, neu auch «Nicht-Offiziere» als Ressortleiter zu entschädigen und Personen mit mehreren Ressorts gerechter zu entschädigen. Dies ist notwendig, da es in der Feuerwehr Balsthal voraussichtlich immer weniger Offiziere geben wird, die Aufgaben, Vorgaben und zeitlichen Aufwände jedoch stetig steigen werden. Der Gemeinderat befürwortet die Schaffung einer Ressortzulage hierbei und hält fest, dass für die Anzahl Ressorts auch keine reglementarische Obergrenze festgelegt werden muss, da der Gemeinderat die dazugehörenden Aufwände über das jährliche Budget steuern bzw. die Ausgaben für die Ressortentschädigungen, wenn notwendig, deckeln kann.

Funktion / Art des Soldes	Bisher		Neu	
	Betrag	pro	Betrag	pro
Kommandant	7'200	Jahr	7'900	Jahr
Vizekommandant	3'500	Jahr	3'000	Jahr
Pikettchef	3'000	Jahr	2'500	Jahr
Fourier	4'000	Jahr	4'500	Jahr
Atemschutzchef	2'500	Jahr	2'300	Jahr
Offizier	2'000	Jahr	1'500	Jahr
Zulage je Ressort	-	-	600	Jahr
Einsatzsold	30	Stunde	30	Stunde
Übungssold	22	Stunde	22	Stunde
Materialwart	-	-	22	Stunde
Sonntagspikett	84	Tag	84	Tag

Kollegialitätsprinzip

Die Aufnahme des Kollegialitätsprinzips in das Behördenreglement schafft eine starke Grundlage für eine sowohl reibungslose als auch wirkungsvolle Zusammenarbeit in sämtlichen Gemeindegremien. Es stärkt die Geschlossenheit, da Entscheidungen einheitlich nach aussen vertreten werden, fördert gegenseitigen Respekt und ermöglicht konstruktive Diskussionen ohne persönliche Konflikte. Die klare Kommunikation nach aussen erhöht das Vertrauen der Bevölkerung in die Stabilität und Entscheidungsfähigkeit der Behörden, während die gemeinsame Verantwortung das Arbeitsklima positiv beeinflusst und die Attraktivität der Ämter steigert. Die Erfahrung aus der laufenden Legislatur zeigen, dass die konsequente Anwendung des Kollegialitätsprinzips ein harmonisches und produktives Arbeitsklima schafft. Seine Verankerung im neuen Behördenreglement sichert damit schliesslich eine nachhaltige Grundlage für die weitere Zusammenarbeit.

Spesen

Die Spesenregelung für Behördenmitglieder wurde im Rahmen der neuen Gemeindeordnung zeitgemäss angepasst und konkretisiert. Diese Überarbeitung schafft Klarheit und Transparenz im Umgang mit Spesenvergütungen und stellt sicher, dass die Regelungen den heutigen Anforderungen entsprechen.

Nebst der Festlegung der Höhe der Entschädigungen für auswärtige Verpflegungen oder die Übernahme von Sachschäden an privaten Motorfahrzeugen, die bei dienstlichen Fahrten entstehen können, wurden auch Situationen klar geregelt, in denen de facto kein Anspruch auf Spesenvergütungen besteht. Dies trägt dazu bei, dass die Regelung verantwortungsvoll angewandt wird und die Spesenvergütung auf Fälle beschränkt bleibt, die im Zusammenhang mit der dienstlichen Tätigkeit stehen.

Anträge

1. Die Gemeindeversammlung genehmigt das neue Behördenreglement.
2. Die Gemeindeversammlung beschliesst das Inkrafttreten per 1. August 2025.

Finanzielle Folgen

	Einmalig	Wiederkehrend	Total
Sachaufwand	0.00	0.00	0.00
Personalaufwand	0.00	52'000.00	52'000.00
Total	0.00	52'000.00	52'000.00

Die finanziellen Folgen beziehen sich auf die Berechnungen des Leiter Finanzen. Durch das Reglement würden Mehrkosten in der Höhe von 52'000.00 Franken entstehen, welche sich aus dem höheren Pensum des Gemeindepräsidiums, den neuen Entschädigungen der Feuerwehr und des Wahlbüros zusammensetzen.



Weitere Details zur Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung, Teil Behördenreglement können ab dem 6. Februar 2025 via QR-Code abgerufen werden.

Informationen aus der Verwaltung

Neue Angestellte auf der Verwaltung

Im Info-Bulletin werden jeweils die neuen Angestellten, welche ihre Tätigkeit bei Publikation des Bulletins auf der Verwaltung bereits aufgenommen haben, kurz vorgestellt:



Dominique Meier
Fachfrau Steuern

- In der Funktion seit 1. Dezember 2024
- Aufgestellt, speditiv, exakt
- Stolze Katzenliebhaberin, liebt das Kochen

Philipp Baumgartner
Leiter Bäder

- In der Funktion seit 1. Dezember 2024
- Freundlich, humorvoll, offen
- Pflichtbewusst, Familienmensch



Öffentlich zugängliche AED-Geräte in der Gemeinde Balsthal

Hiermit möchte die Einwohnergemeinde Balsthal die Bevölkerung wieder über die öffentlich zugänglichen Standorte (24/7) der AED-Geräte informieren. Ein herzliches Dankeschön an die Paten/Patinnen für die Zurverfügungstellung der übersichtlichen Standorte.



- Balsthal hat 10 Standorte, siehe Karte unten
- alle Standorte sind öffentlich
- alle Standort sind 24/7 h zugänglich
- Grundsätzlich darf jede/jeder einen Defibrillator benutzen: nach einem Herz-Kreislaufstillstand zählt jede Sekunde!
- einfache Bedienung:
Gerät einschalten, Anweisungen befolgen!



Impressum

Herausgeber/Copyright Einwohnergemeinde Balsthal

E-Mail info@balsthal.ch **Webseite** www.balsthal.ch

Redaktion/Fotos Einwohnergemeinde Balsthal

Autoren Freddy Kreuchi, Thomas Gygax

Layout/Satz simply-more by bürgi, Balsthal

Druck Digital Druckcenter Langenthal AG, Langenthal



DIE RUHE GENIESSEN



Vita Parcours

Förderung des Breitensports, Ausbau der Gesundheitsprävention und Entwicklung des Familien- und Naturerlebnisses – das Konzept der Zurich vitaparcours ist seit der Gründung nach wie vor gültig.

Sportbegeisterte absolvieren auf einer angelegten Strecke durch den Wald fünfzehn Stationen mit jeweils einer Auswahl aus insgesamt 43 Übungen.