

## Gemeinderat Balsthal

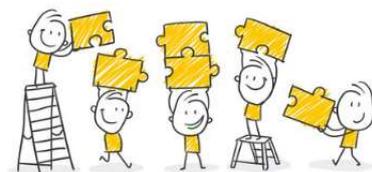
### Vernehmlassung Dienst- und Gehaltsordnung – Teil Personalreglement



1

## Gliederung der Präsentation

1. Ausgangslage & Grundlagen
2. Allgemeine Haltungen zum Inhalt
3. Fragen & Antworten
4. Änderungsanträge
5. Weiteres Vorgehen



2

## Ausgangslage & Grundlagen

### Ausgangslage für das Geschäft

Die aktuelle Dienst- und Gehaltsordnung stammt aus dem Jahr 2007 und wurde im Jahr 2018 zuletzt angepasst. Da das Reglement im Gesamten veraltet ist und auch die Trennung zwischen der Verwaltung und den Behörden fehlt, ist eine Totalrevision angezeigt. Neben der reglementarischen Trennung von Verwaltung und Behörden soll neu auch zwischen Personalreglement und Personalverordnung unterschieden werden.

### Grundlagen für die Vernehmlassung

- Dienst- und Gehaltsordnung, Stand 09. Dezember 2018
- Entwurf Personalreglement, Stand 27. Juni 2024
- Kantonale Vorprüfung vom 12. August 2024

3

## Allgemeine Haltungen zum Inhalt

### Positive Rückmeldungen

- Gut und positiv, dass es neu ein Personalreglement geben wird.
- Das Reglement ist sehr gut und übersichtlich aufgebaut.
- Eine Überprüfung des Stellenplans alle fünf Jahre ist sinnvoll.
- Der mögliche Verzicht auf eine Ausschreibung nach § 12 wird begrüsst.

### Kritische Rückmeldungen

- Der Umfang des Reglements hätte noch reduziert werden können.
- Es sind Punkte vorhanden, die besser in der Personalverordnung wären.

4

## Fragen und Antworten (1)

### **§ 9 Abs. 1: Reichen CHF 50'000 jährlich für befristete Stellen aus?**

Ja, erfahrungsgemäss reicht dieser Betrag aus. Bei befristeten Stellen handelt es sich z. B. um Springer, welche bei der Brechung von Spitzen helfen. Zudem gilt die Finanzkompetenz pro Fall und nicht für alle befristeten Stellen gemeinsam.

### **§ 50 Abs. 2: Was sind die finanziellen Auswirkungen der neuen Lohnklassen?**

Die Lohnklassen werden in den entsprechenden Bandbreiten so festgelegt, dass es nicht zu wesentlichen Anpassungen bzw. finanziellen Auswirkungen kommen wird. Zudem gilt für das bereits angestellte Personal gemäss § 74 Abs. 3 die lohnmassige Besitzstandswahrung.

### **§ 1 von Anhang C: Was ist der Unterschied zwischen Berufsabschluss und Lehrabgang**

Der Begriff «mit Berufsabschluss» bedeutet, dass die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen wurde, während «nach Lehrabgang» bedeutet, dass die Ausbildung nicht beendet wurde.

5

## Änderungsanträge (1)

### **Antrag zu § 1 Abs. 1 lit. c**

Die Überprüfung soll mindestens alle fünf Jahre stattfinden (klare Zeitvorgabe).

### **Anmerkung Gemeindepräsident**

Es spricht nichts gegen diesen Änderungsantrag. Eine klar definierte Zeitvorgabe verhindert, dass künftige Gemeinderäte den Begriff «in angemessenen Zeitabständen» überstrapazieren. Zudem ist auch in § 6 Abs. 3 die gleiche Zeitspanne zur Überprüfung vorgesehen.

### **Beschluss Gemeinderat**

Der Änderungsantrag wird angenommen.

6

## Änderungsanträge (2)

### Antrag zu § 7 Abs. 1

Der Paragraph soll neu «Der Gemeinderat überwacht (...), basierend auf Bericht und Antrag des Ressortleiters Präsidiales und Personelles» lauten, da der Gemeinderat nur über den Gemeindepräsidenten einen Bezug zur Verwaltung und deren Arbeit hat.

### Anmerkung Gemeindepräsident

Es spricht nichts gegen diesen Änderungsantrag. Gemäss § 97 Abs. 3 lit. d obliegt die Aufsicht der Verwaltung jedoch explizit dem Gemeinderat. Da die beantragte Änderung diesem Grundsatz jedoch nicht widerspricht, ist diese wahrscheinlich genehmigungsfähig.

### Beschluss Gemeinderat

Der Änderungsantrag wird angenommen.

7

## Änderungsanträge (3)

### Antrag zu § 8 Abs. 1

Der Paragraph soll neu «Unbefristete Stellen können besetzt werden, wenn sie im Stellenplan bewilligt sind und das erforderliche Budget vorhanden ist» lauten, da unbefristete Stellen einer der grössten Kostenträger in der Gemeinderechnung sind.

### Anmerkung Gemeindepräsident

Der Stellenplan wird gemäss § 6 Abs. 1 durch die Gemeindeversammlung beschlossen. Ist dieser beschlossen, muss das erforderliche Budget zur Verfügung gestellt werden, da ansonsten der Beschluss der Gemeindeversammlung missachtet werden würde.

### Beschluss Gemeinderat

Der Gemeinderat kann aus gesetzgeberischer Sicht nicht über diesen Antrag abstimmen.

8

## Änderungsanträge (4)

### **Antrag zu § 10 Abs. 3**

Alle Anstellungen sollen nur mit der Zustimmung des Gemeindepräsidenten erfolgen können, da es zeitgemäss ist, dass der Gemeindepräsident als Vertretung des vom Souverän legitimierten Gemeinderats entsprechend Einfluss auf die Anstellungen nehmen kann.

### **Anmerkung Gemeindepräsident**

Es spricht nichts gegen diesen Änderungsantrag. Mit der Änderung des Wortlauts kann man verhindern, dass die Verwaltung bei Anstellungen zu eigenmächtig agiert. Besonders in Zeiten, in welchen die Stimmung zwischen Politik und Verwaltung nicht mehr so gut ist, stellt der beantragte Wortlaut sicher, dass der Einfluss des Gemeinderats weiterhin gegeben ist.

### **Beschluss Gemeinderat**

Der Änderungsantrag wird angenommen.

9

## Änderungsanträge (5)

### **Antrag zu § 22 Abs. 2**

Der Paragraph soll ersatzlos gestrichen werden. Wer entscheidet, sich frühzeitig pensionieren zu lassen, soll dies auch selbst finanzieren.

### **Anmerkung Gemeindepräsident**

Der Antrag kann grundsätzlich diskutiert werden.

### **Beschluss Gemeinderat**

Der Änderungsantrag wird abgelehnt.

10

## Änderungsanträge (6)

### Antrag zu § 23 Abs. 2

Eine Verlängerung der Arbeitstätigkeit soll die Zustimmung des Gemeinderats benötigen und nicht der Anstellungsbehörde. Diese sollten zudem nur in Ausnahmefällen erfolgen.

### Anmerkung Gemeindepräsident

Die Zustimmung durch die Anstellungsbehörde ist zweckmässig und entspricht auch der kantonalen Regelung für Lehrpersonen gemäss § 49 Abs. 2 des Gesamtarbeitsvertrages. Ganz nach dem Motto «Schuster bleib bei deinen Leisten» sollte sich der Gemeinderat nicht mit solchen Entscheiden auseinandersetzen müssen.

### Beschluss Gemeinderat

Der Änderungsantrag wird abgelehnt.

11

## Änderungsanträge (7)

### Antrag zu § 29 Abs. 1

Der Dienstweg soll ergänzt werden, da dieser nirgends definiert ist.

### Anmerkung Gemeindepräsident

Der Begriff «Dienstweg» ist unter Berücksichtigung des Organigramms grundsätzlich genügend klar. Alternativ kann § 29 Abs. 1 mit «(...) halten den Dienstweg ein, indem sie den im Organigramm festgelegten hierarchischen Kommunikations- und Entscheidungsweg innerhalb der Organisation berücksichtigen» ergänzt werden.

### Beschluss Gemeinderat

Der Änderungsantrag wird abgelehnt.

12

## Änderungsanträge (8)

### Antrag zu § 36 Abs. 1

Angestellte sollen sich vor Gericht über Angelegenheiten äussern dürfen, wenn das Gericht dies zulässt. Eine Verweigerung der Ermächtigung durch den Gemeinderat würde die Gewaltentrennung verletzen, weswegen der Paragraf anzupassen ist.

### Anmerkung Gemeindepräsident

Die Gewaltentrennung wird nicht verletzt. Die gleiche Voraussetzung gilt gemäss § 39 Abs. 1 des Gesetzes über das Staatspersonal für die Angestellten des Kantons Solothurn. Die Regelung wird verlangt, um die Vertraulichkeit zu wahren, eine kohärente Rechtsvertretung zu gewährleisten, potenzielle Interessenkonflikte zu vermeiden und das Ansehen der Behörde zu schützen.

### Beschluss Gemeinderat

Der Änderungsantrag wird abgelehnt.

13

## Änderungsanträge (9)

### Antrag zu § 41 Abs. 2

Die Wartefrist soll beziffert werden und die Arbeitgeberin soll ab dem dritten Tag nur 80 % des Lohns bezahlen bzw. nach Ablauf der Wartefrist die Taggeldhöhe nicht von 80 auf 100 % ergänzen, um Kosten einzusparen. Stimmt der Gemeinderat dem Änderungsantrag zu, ist § 42 Abs. 2 lit. b ebenfalls entsprechend anzupassen.

### Anmerkung Gemeindepräsident

Die Wartefrist wird ergänzt und beträgt gemäss Police der Gemeinde 60 Tage. Betreffend der Ergänzung der Taggeldhöhe wird empfohlen, diese zu belassen, da dies von Mitarbeitenden oft als Zeichen der Wertschätzung und Fürsorge empfunden wird.

### Beschluss Gemeinderat

Der Änderungsantrag wird abgelehnt.

14

## Änderungsanträge (10)

### **Antrag zu § 57 Abs. 1**

Die Treueprämien sollten nach § 168 Abs. 1 des Gesamtarbeitsvertrags geregelt werden. Dieser sieht folgende Treueprämien vor: 5 Arbeitstage nach vollendetem 15. Dienstjahr / 15 Arbeitstage nach vollendetem 20. Dienstjahr und 20 Arbeitstage nach vollendetem 25. Dienstjahr sowie nach je fünf weiteren Dienstjahren.

### **Anmerkung Gemeindepräsident**

Dem Änderungsantrag kann zugestimmt werden. Dies besonders auch unter dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung von Lehrpersonen und dem übrigen Gemeindepersonal.

### **Beschluss Gemeinderat**

Der Änderungsantrag wird angenommen.

15

## Änderungsanträge (11)

### **Antrag zu § 61 Abs. 1**

Die Unterscheidung zwischen befristeten und unbefristeten Mitarbeiterinnen ist nicht sinnvoll. Alle Mütter sollen den vom Gesetz vorgesehenen Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen erhalten.

### **Anmerkung Gemeindepräsident**

Die Unterscheidung zwischen befristeten und unbefristeten Mitarbeiterinnen kann grundsätzlich diskutiert werden. Ein Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen würde jedoch die Attraktivität der Gemeinde als Arbeitgeberin erhöhen.

### **Beschluss Gemeinderat**

Der Änderungsantrag wird angenommen.

16

## Änderungsanträge (12)

### Antrag zu § 69 Abs. 1 bis 3

Es soll keinen «Altersferienbonus» geben. Die Ferien sollen für alle 25 Tage betragen, damit man für alle eine attraktive Arbeitgeberin ist. Mehr Ferien bringen nicht zwingend mehr Erholung, Stichwort: aktive Ü50-Generation.

### Anmerkung Gemeindepräsident

In der Privatwirtschaft ist die parallel zum Alter steigende Anzahl an Ferientage nicht unbekannt. Anzumerken ist nur, dass der Antrag bedeuten würde, dass alle Mitarbeitenden sieben Ferientage mehr hätten als bisher – dies könnte die politische Akzeptanz gefährden, jedoch auch die Attraktivität der Gemeinde als Arbeitgeberin erhöhen.

### Beschluss Gemeinderat

Der Änderungsantrag wird abgelehnt.

17

## Änderungsanträge (13)

### Antrag zu § 1 Abs. 1 von Anhang C

Die Ansätze für die Reinigungskräfte sind zu tief. Zudem fehlt der Tarif für das Hilfspersonal in den Bädern. Die Tarife sind anzupassen bzw. zu ergänzen.

### Anmerkung Gemeindepräsident

Korrekt, der Anhang C sollte angepasst werden. Vorschlag für die Brutto-Stundenlohnansätze: Technische Aushilfskräfte (Werkhof / Hauswart / Hilfsbadmeister) = CHF 30 / Technische Aushilfskräfte ab 20 Jahren (Reinigungskräfte) = CHF 25 / Technische Aushilfskräfte bis 20 Jahre (Reinigungskräfte) = CHF 22.

### Beschluss Gemeinderat

Der Änderungsantrag wird angenommen.

18

## Weiteres Vorgehen

21.11.24 → Verabschiedung Reglement zuhanden Gemeindeversammlung

21.11.24 → Einberufung einer ausserordentlichen Gemeindeversammlung

24.02.25 → Ausserordentliche Gemeindeversammlung zur Genehmigung

01.08.25 → Inkrafttreten des Reglements nach Genehmigung durch Kanton

