

Goldgasse 13
4710 Balsthal

Telefon 062 386 76 00
info@balsthal.ch
www.balsthal.ch

Freddy Kreuchi
Gemeindepräsident
Leiter Ressort Präsidiales und Personelles
Telefon 079 393 68 82
freddy.kreuchi@balsthal.ch

Einwohnergemeinde Balsthal
Goldgasse 13
4710 Balsthal

1. April 2026

Teilrevision Personalreglement: Anpassungen bei Treueprämien und Mutterschaftsurlaub

Unter Einbezug der Öffentlichkeit

Sehr geehrte Stimmbürgerinnen und Stimmbürger

Ausgangslage

Das Personalreglement der Einwohnergemeinde Balsthal wurde im Rahmen der Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung von der Gemeindeversammlung am 25. Februar 2025 beschlossen und per 1. August 2025 in Kraft gesetzt. Mit dieser Revision wurde eine moderne und systematisch aufgebaute Grundlage für das Personalwesen geschaffen, welche die bisherigen Regelungen ablöst und die reglementarische Trennung zwischen politischen Behörden und Verwaltung vollzieht.

Im Zuge der Überprüfung einzelner Bestimmungen im ersten Anwendungsjahr haben sich in zwei Bereichen Präzisierungs- bzw. Anpassungsbedarfe gezeigt. Einerseits betrifft dies die Regelung zur Anrechnung von Dienstjahren im Zusammenhang mit Treueprämien. Die aktuell geltende Bestimmung schliesst Lehrjahre ausdrücklich von der Anrechnung aus, was in der praktischen Anwendung sowie im Lichte der arbeitsrechtlichen Entwicklung zu Fragen geführt hat.

Andererseits wurde im Bereich des Mutterschaftsurlaubs eine Regelung festgelegt, welche sich am gesetzlichen Minimum orientiert. Diese Bestimmung weicht von den bisher im öffentlichen Sektor üblichen Standards ab und steht nicht im Kontext der allgemeinen Ausrichtung des Personalreglements, welche sich in verschiedenen Bereichen an den kantonalen Regelungen orientiert.

Vor diesem Hintergrund erscheint es angezeigt, die betreffenden Bestimmungen punktuell zu überprüfen und anzupassen. Ziel ist es, Unklarheiten zu beseitigen, die Kohärenz innerhalb des Reglements sicherzustellen und die personalpolitische Ausrichtung der Einwohnergemeinde Balsthal konsequent weiterzuführen.

Erwägungen zu § 57 Abs. 4

Die aktuell geltende Regelung, wonach Lehrjahre nicht als Dienstjahre zählen, erweist sich im Lichte der heutigen arbeitsrechtlichen Praxis als nicht sachgerecht. Sie steht zudem im Spannungsfeld zur bundesgerichtlichen Rechtsprechung sowie zur herrschenden Lehre. Das Bundesgericht stellt hierbei klar, dass für dienstzeitabhängige Ansprüche die Dauer des ununterbrochenen Arbeitsverhältnisses beim gleichen Arbeitgeber massgebend ist (vgl. BGE 121 III 467 E. 3). Weiter hält das Bundesgericht fest, dass mehrere aufeinanderfolgende Vertragsverhältnisse ein einheitliches Arbeitsverhältnis bilden können, sofern kein wesentlicher Unterbruch vorliegt (vgl. BGE 124 III 25 E. 3a). Der Lehrvertrag stellt dabei ein Arbeitsverhältnis besonderer Art gemäss Art. 344 OR dar. Wird das Dienstverhältnis nach Abschluss der Lehre ohne Unterbruch fortgesetzt, ist von einer einheitlichen Anstellungsdauer auszugehen.

Die bisherige Regelung führt dazu, dass Angestellte, welche ihre berufliche Laufbahn bei der Einwohnergemeinde beginnen und anschliessend weitergeführt haben, gegenüber später eingetretenen Angestellten benachteiligt werden. Dies widerspricht dem Ziel einer modernen und attraktiven Personalpolitik sowie der Förderung und Bindung von qualifizierten Nachwuchskräften. Mit der vorgeschlagenen Anpassung wird diese Unstimmigkeit behoben. Künftig sollen Lehrjahre bei der Einwohnergemeinde Balsthal als Dienstjahre angerechnet werden, sofern das Dienstverhältnis ohne Unterbruch fortgesetzt wird. Die neue Fassung von § 57 Abs. 4 soll daher «Lehrjahre bei der Einwohnergemeinde gelten als Dienstjahre, sofern das Dienstverhältnis ohne Unterbruch fortgesetzt wird» lauten.

Die finanziellen Auswirkungen dieser Anpassung sind gering. Zwar können Ansprüche auf Treueprämien früher entstehen, dies betrifft jedoch nur einen kleinen Personenkreis und erfolgt zeitlich gestaffelt. Die vorgeschlagene Änderung stellt eine punktuelle, sachlich begründete Präzisierung des erst kürzlich revidierten Personalreglements dar. Sie trägt zur Rechtsklarheit, Gleichbehandlung und Attraktivität der Einwohnergemeinde als Arbeitgeberin bei und wird daher als zweckmässig und angemessen erachtet.

Der Gemeinderat hat die vorliegende Anpassung von § 57 Abs. 4 des Personalreglements an der Sitzung vom 23. April 2026 gutgeheissen. Er ist der Auffassung, dass die vorgeschlagene Präzisierung zur Rechtsklarheit beiträgt und eine sachgerechte sowie zeitgemässe Regelung sicherstellt. Die Teilrevision wird der Gemeindeversammlung daher zur Beschlussfassung unterbreitet.

Erwägungen zu § 61 Abs. 1

Im Rahmen der Totalrevision der Dienst- und Gehaltsordnung wurde in verschiedenen Bereichen bewusst eine Angleichung an die Regelungen des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) des Kantons Solothurn vorgenommen. Diese Orientierung diene insbesondere dazu, zeitgemässe, transparente und faire Anstellungsbedingungen sicherzustellen sowie die Gleichbehandlung innerhalb der Belegschaft zu stärken. Mit der Festlegung des Mutterschaftsurlaubs auf 14 Wochen wurde hingegen lediglich das gesetzliche Minimum übernommen. Dies stellt im Vergleich zu den bisherigen kantonalen Regelungen eine Abweichung nach unten dar und steht nicht im Einklang mit der ansonsten verfolgten Stossrichtung der Angleichung an den GAV. Eine Korrektur dieser Bestimmung erscheint daher aus Gründen der Kohärenz und Nachvollziehbarkeit angezeigt.

Unabhängig von der zwischenzeitlich erfolgten Kündigung des GAV durch den Regierungsrat des Kantons Solothurn ist davon auszugehen, dass die künftige kantonale Regelung im Bereich der Arbeitsbedingungen nicht hinter den heutigen Standard zurückfallen wird. Vielmehr ist zu erwarten, dass bestehende sozialpolitische Errungenschaften – insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie – weiterhin Bestand haben oder weiterentwickelt werden. Vor diesem Hintergrund ist eine Orientierung an den bisherigen kantonalen Regelungen sachgerecht und zukunftsgerichtet.

Zudem trägt eine Anpassung des Mutterschaftsurlaubs an den kantonalen Standard zur Stärkung der Arbeitgeberattraktivität der Gemeinde bei. In einem zunehmend kompetitiven Arbeitsmarkt kommt zeitgemässen und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen eine zentrale Bedeutung zu. Eine entsprechende Regelung unterstützt die Gewinnung und Bindung qualifizierter Angestellte und positioniert die Gemeinde als moderne und verantwortungsbewusste Arbeitgeberin.

Insgesamt stellt die vorgeschlagene Anpassung keine grundlegende Neuerung dar, sondern eine konsequente Weiterführung der bereits eingeschlagenen personalpolitischen Ausrichtung. Sie schafft Klarheit, stärkt die interne Gleichbehandlung und trägt den aktuellen sowie künftigen Rahmenbedingungen Rechnung.

Der Gemeinderat hat die vorliegende Anpassung von § 61 Abs. 1 des Personalreglements an der Sitzung vom 23. April 2026 gutgeheissen. Er erachtet die Angleichung an den kantonalen Standard als zweckmässig und im Sinne einer modernen und attraktiven Personalpolitik. Die Teilrevision wird der Gemeindeversammlung daher zur Genehmigung beantragt.

Antrag

- 1. Die Gemeindeversammlung genehmigt die Teilrevision des Personalreglements mit der Anpassung von § 57 Abs. 4 (Anrechnung Lehrjahre als Dienstjahre) und § 61 Abs. 1 (Angleichung Mutterschaftsurlaub an GAV Solothurn).**
- 2. Die Gemeindeversammlung beschliesst das Inkrafttreten per 1. August 2026.**

Freundliche Grüsse

Freddy Kreuchi
Gemeindepräsident

Beilagen

- Teilrevidiertes Personalreglement, Auszug der Änderungen, Stand 01.04.2026

Reglement
Personalreglement

Version 1.1

7. Zulagen, Prämien und Spesen

§ 57 Treueprämie

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

- a) nach 15 Dienstjahren = 5 Ferientage;
- b) nach 20 Dienstjahren = 15 Ferientage;
- c) nach 25 Dienstjahren = 20 Ferientage.

² Nach 25 Dienstjahren erfolgt alle 5 zusätzlichen Dienstjahre eine weitere Treueprämie im Rahmen von 20 Ferientagen.

³ Zur Ermittlung des Urlaubsanspruchs ist das durchschnittliche Arbeitspensum der letzten 5 vorangehenden Dienstjahre als Grundlage zu verwenden.

⁴ Lehrjahre bei der Einwohnergemeinde gelten als Dienstjahre, sofern das Dienstverhältnis ohne Unterbruch fortgesetzt wird.

§ 58 Spontan- und Leistungsprämien

¹ Herausragende Einzelleistungen von Angestellten können mit einer Leistungsprämie belohnt werden.

² Die Kaderangestellten entscheiden gemeinsam über die Ausrichtung einer Leistungsprämie von CHF 1'000 pro Jahr für die herausragende Leistung eines Angestellten.

§ 59 Familien-/Kinder- und Ausbildungszulagen

¹ Die Zulagen richten sich nach dem Sozialgesetz §§ 66 - 76^{ter}.

§ 60 Lohnzahlung bei Militär-, Bevölkerungsschutz- und Feuerwehrdiensten

¹ Während des Besuchs militärischer Wiederholungskurse, Ergänzungs- und Umschulungskursen sowie von taktischen Kursen und von Diensten bei Bevölkerungsschutz und Feuerwehr werden 100 % des Gehalts ausgerichtet.

² Bei allen anderen militärischen Dienstleistungen (inkl. Rekrutenschule, Unteroffiziers- und Offizierskursen sowie «Abverdienen») und zivilem Ersatzdienst werden 100 % des Gehalts ausgerichtet, wenn der Angestellte für Kinder unterhaltspflichtig ist. Angestellte ohne Unterhaltspflicht erhalten den von der Ausgleichskasse bezahlten Erwerbssersatz.

§ 61 Mutter-/Vaterschaftsurlaub

¹ Eine Angestellte hat Anspruch auf einen besoldeten Mutterschaftsurlaub von **16 Wochen**. Dieser beginnt mit der Niederkunft.

² Krankheits-, Unfall- oder Urlaubstage während des Mutterschaftsurlaubs können nicht kompensiert werden.

³ Wird das Anstellungsverhältnis nach der Niederkunft durch die Angestellte aufgelöst, erlischt dieses erst nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs.

⁴ Der Vaterschaftsurlaub beträgt 10 Arbeitstage. Der Anspruch auf den Urlaub beginnt mit der Geburt des Kindes. Der Urlaub ist innerhalb von 6 Monaten am Stück oder tageweise zu beziehen.

§ 62 Urlaub für Kinderbetreuung

¹ Hat der Angestellte Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Art. 16n bis Art. 16s des Erwerbsersatzgesetzes, weil das Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat der Angestellte Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.

² Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.

³ Sind beide Elternteile Angestellte der Einwohnergemeinde, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.

⁴ Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.

⁵ Der Vorgesetzte ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

§ 63 Pikett- und Inkonvenienzenschädigung

¹ Angestellte, die durch Pikettstellung Einschränkungen ihres Privatlebens hinnehmen müssen, haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Pikettzulagen.

² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten im Rahmen seiner Finanzkompetenz in der Personalverordnung.

§ 64 Spesen

¹ Spesen sind, wenn möglich, zu vermeiden.

² In schriftlich begründeten Einzelfällen können dienstlich notwendige Ausgaben für besonderen Aufwand (z.B. Kurse, Dokumentation usw.) mit dem Visum des zuständigen Budgetverantwortlichen zurückgefordert werden.

³ Die Einwohnergemeinde vergütet die effektiv belegten Kosten der Angestellten (inkl. der Lernenden). Diese werden gekürzt, wenn aus dem Aufwand teilweise privater Nutzen entsteht oder die Kosten von Dritten mitfinanziert werden.

⁴ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten im Rahmen seiner Finanzkompetenz in der Personalverordnung.

9. Übergangs- und Schlussbestimmungen

§ 74 Übergangsbestimmungen

- ¹ Das neue Lohnsystem tritt auf den 01.08.2025 in Kraft.
- ² Die Überführung der Löhne wird durch den Gemeinderat verfügt.
- ³ Für das bereits angestellte Personal gilt in Bezug auf den bisherigen Lohn die lohnmässige Besitzstandswahrung.

§ 75 Inkraftsetzung

- ¹ Dieses Reglement tritt am 01.08.2025 in Kraft.
- ² Die Dienst- und Gehaltsordnung der Einwohnergemeinde Balsthal vom 10.12.2007 mit allen Änderungen bis 12.12.2016 wird auf diesen Zeitpunkt aufgehoben.
- ³ Die Teilrevision mit der Änderung von § 57 Abs. 4 und § 61 Abs. 1 tritt auf den 01.08.2026 in Kraft.

Der Gemeindepräsident

Der Gemeindeschreiber

Freddy Kreuchi

Thomas Gygax

Version 1.0 genehmigt von der Gemeindeversammlung Balsthal am 25. Februar 2025

Version 1.0 genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartements am 18. September 2025

Version 1.1 genehmigt von der Gemeindeversammlung Balsthal am 29. Juni 2026

Version 1.1 genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartements am TT. Monat 2026

Version	GV	Kanton	Inkrafttreten	Element	Änderung
1.0	25.02.2025	18.09.2025	01.08.2025	Reglement	Totalrevidiert
1.1	29.06.2026	TT.MM.JJJJ	01.08.2026	§ 57 Abs. 4 § 61 Abs. 1	Teilrevision