

Protokoll

Ordentliche Budgetgemeindeversammlung

Montag, 12. Dezember 2022, 20.00 Uhr, Bienken-Saal

Traktanden

1	Begrüssung, Wahl der Stimmzähler und Genehmigung der Traktandenliste Referent: Fabian Gloor, Gemeindepräsident		
2	Teilrevision Personalreglement Referent: Fabian Gloor, Gemeindepräsident		
3	Budget 2023 Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern		
3.1	Kurzvorstellung Finanzplan Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern		
3.2	Investitionsrechnung 2023	Bruttokredit	
3.2.1	Investitionsvorhaben Ersatzbeschaffung Rüstwagen Feuerwehr Referentin: Deborah Geiser, Ressortleiterin öffentliche Sicherheit	CHF	600'000
3.2.2	Investitionsvorhaben Sturzgefahren Ravellenweg Referent: Dirk Weber, Ressortleiter Bau und Raumordnung	CHF	510'000
3.2.3	Investitionsvorhaben Sanierung Bünthenweg Referent: Dirk Weber, Stv. Ressortleiter Umwelt und Verkehr	CHF	780'000
3.2.4	Investitionsvorhaben Sanierung Kirchgasse Referent: Dirk Weber, Stv. Ressortleiter Umwelt und Verkehr	CHF	625'000
3.3	Erfolgsrechnung 2023 Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern		
3.4	Genehmigung Stellenplan 2023 Referent: Fabian Gloor, Gemeindepräsident		
3.5	Festlegung der Steuerfüsse für das Steuerjahr 2023 Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern		
3.6	Genehmigung des Budgets und Finanzierungsnachweis Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern		
4	Motion Wyss; Antrag auf Nichterheblicherklärung Referent: Fabian Gloor, Gemeindepräsident		
5	Informationen und Verschiedenes		

Teilnehmer/innen

Vorsitz	Fabian Gloor, Gemeindepräsident
Ratsmitglieder	Deborah Geiser, Ressortleiterin öffentliche Sicherheit Theodor Hafner, Ressortleiter Bildung Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern Dirk Weber, Ressortleiter Bau und Raumordnung Nicole Wyss, Ressortleiterin Gesundheit und soziale Sicherheit
Protokoll	Madeleine Gabi, Stabsstelle
Einwohner/innen	6'708
Stimmberechtigte	3'369
Anwesend	83
<u>Davon stimmberechtigt</u>	63
Absolutes Mehr	32
Quorum Urnenabstimmung	1/3, 22
Quorum geheime Abstimmung	1/5, 13
<u>Davon nicht Stimmberechtigte</u>	
Gäste	20, darunter zahlreiche Schüler der Kantonsschule Solothurn
Gemeindeverwaltung	Gerda Graber, Leiterin Verwaltung Stefan Janzi, Leiter Infrastruktur Dominik Langenstein, Leiter Bau Rolf Niederer, Leiter Finanzen
Medienvertreter	Rahel Bühler, Solothurner Zeitung
Entschuldigt	Daniel Steiger (Präsident GPK), Thomas von Arx (Gemeinderat)

Versammlungsbüro

Stimmenzähler:

Linke Saalhälfte
Rechte Saalhälfte und Ratstisch

Raphael Geiser
Gabi Ingold

Versammlungsdauer

Versammlungsbeginn:

20.00 Uhr

Schluss der Versammlung:

21.30 Uhr

Beilage zum Protokoll

Botschaft zur ordentlichen Gemeindeversammlung vom 12. Dezember 2022
(Gemäss Beschluss des Gemeinderats vom 28. November 2022)

Begrüssung, Wahl der Stimmzähler und Genehmigung der Traktandenliste

Begrüssung

Der Gemeindepräsident begrüsst die Anwesenden zur heutigen Rechnungsgemeindeversammlung.

Der Gemeindepräsident informiert, dass aufgrund der aktuellen Lage auf die Weihnachtsbeleuchtung verzichtet wurde. Um trotzdem eine Weihnachtsstimmung zu erhalten, wird der Weihnachtsbaum vor dem Bienken-Saal beleuchtet. Aus Sicherheitsgründen hat der Gemeinderat beschlossen, auf eine Reduktion der Beleuchtungszeit der Strassenbeleuchtung zu verzichten.

Der Gemeindepräsident macht darauf aufmerksam, dass die Gemeindeversammlung elektronisch aufgenommen wird, um die Protokollabfassung zu erleichtern.

Für Voten steht ein Saalmikrofon zur Verfügung. Dieses wird den Rednern jeweils an den Sitzplatz gebracht und nach jedem Votum desinfiziert.

Andere Bild- und Tonaufnahmen sind verboten, resp. nur nach Absprache mit dem Versammlungsleiter möglich.

Die Einberufung zur heutigen Gemeindeversammlung erfolgte fristgerecht nach § 8 der Gemeindeordnung. Die Durchführung der Gemeindeversammlung ist somit rechtskonform. Damit eröffnet der Gemeindepräsident offiziell die heutige Rechnungsgemeindeversammlung.

Wahl der Stimmzähler

Die vom Gemeindepräsidenten vorgeschlagenen zwei Stimmzähler (siehe Seite 3 des Protokolls) werden von den Stimmberechtigten stillschweigend gewählt. Sie bilden gemäss §11 der Gemeindeordnung zusammen mit dem Gemeindepräsidenten das Büro der Gemeindeversammlung. Dieses ist für die Genehmigung des Protokolls zuständig.

Der Gemeindepräsident weist darauf hin, dass das genehmigte Protokoll der a.o. Gemeindeversammlung vom 13. Juni 2022 beim Eingang zum Versammlungssaal aufliegt. Es ist zudem auf der Homepage zugänglich.

Allgemeine Hinweise

Das Gemeindegesetz regelt in §58 ff den Ablauf einer Gemeindeversammlung. So kann zum Beispiel nur gültig über einen Verhandlungsgegenstand beschlossen werden, wenn der Gemeinderat das Geschäft vorberaten hat und dazu einen entsprechenden Antrag stellt. Dies ist heute bei allen Geschäften der Fall.

Im Traktandum 5 haben alle die Möglichkeit, Vorstösse einzureichen. Alle zwischen der letzten Rechnungs- und der Budgetgemeindeversammlung im Dezember eingereichten Vorstösse gelten auf die nächste Gemeindeversammlung als eingereicht.

Genehmigung der Traktandenliste

Zur Traktandenliste gibt es keine Wortbegehren. Diese wird einstimmig genehmigt.

Mitteilung an

- Akten

Beschlussgeschäft Nr. 2022-15

Registatur-Nr. 0.0.0.2

Teilrevision Personalreglement

Referent: Fabian Gloor, Gemeindepräsident

Vorlage: Botschaft zur Budgetgemeindeversammlung vom 12. Dezember 2022

Der Gemeindepräsident erläutert den Sachverhalt, welcher im Detail aus der Botschaft entnommen werden kann. Teilrevision Personalreglement:

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
Personalreglement (PersR) vom 25. Juni 2018	Personalreglement (PersR) vom 25. Juni 2018 (Stand 1. Januar 2023)
§ 1	§ 1
Ziel	Ziel
¹ Gemeindeversammlung und Gemeinderat sorgen dafür, dass	¹ Gemeindeversammlung und Gemeinderat sorgen dafür, dass
<ul style="list-style-type: none"> a) die notwendigen Räumlichkeiten, Einrichtungen und Stellen (Infrastruktur) geschaffen werden, um die Aufgaben der Gemeinde ordnungsgemäss zu erfüllen; b) gute Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und eine leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden; c) in angemessenen Zeitabständen überprüft wird, ob Ämter und Dienststellen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind. 	<ul style="list-style-type: none"> a) die notwendigen Räumlichkeiten, Einrichtungen und Stellen (Infrastruktur) geschaffen werden, um die Aufgaben der Gemeinde ordnungsgemäss zu erfüllen; b) gute Arbeitsbedingungen, Sozialleistungen und eine leistungsgerechte Besoldung sichergestellt werden; c) jährlich im Rahmen des Stellenplans überprüft wird, ob Ämter und Dienststellen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind.
II. Definitionen und Grundsätze	II. Definitionen und Grundsätze
§2	§2
Zweck	Zweck
¹ Dieses Reglement (PersR) legt die Grundsätze der Personalführung der Einwohnergemeinde Oensingen, nachstehend Arbeitgeberin genannt, fest und regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals.	¹ Dieses Reglement (PersR) legt die Grundsätze der Personalführung der Einwohnergemeinde Oensingen, nachstehend Arbeitgeberin genannt, fest und regelt das Dienstverhältnis der Mitarbeitenden .
§ 3	§ 3
Geltungsbereich	Geltungsbereich
¹ Diesem Personalreglement unterstehen alle Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Oensingen.	¹ Diesem Reglement unterstehen die Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Oensingen.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
² Es findet Anwendung für öffentlich-rechtliche Anstellungen.	² Es findet Anwendung für öffentlich-rechtliche Anstellungen.
³ Für Regelungen, die in diesem Reglement nicht vorgesehen sind, gilt das Schweizerische Obligationenrecht.	³ Für Regelungen, die in diesem Reglement nicht vorgesehen sind, gilt das Gesetz über das Staatspersonal .
	§ 3^{bis}
	Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende
	¹ Die Arbeitgeberin stellt aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30%) sowie befristete Mitarbeitende durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag nach Art. 319 ff des Schweizerischen Obligationenrechts an.
	² Sie stellt Lernende durch privatrechtlichen Lehrvertrag nach Artikel 344 ff des Schweizerischen Obligationenrechts an.
	³ Für privatrechtlich angestellte Mitarbeitende gelten die Bestimmungen des Arbeits- oder Lehrvertrags, des Schweizerischen Obligationenrechts sowie die Richtlinien für privatrechtliche Anstellungen des Gemeinderats.
§ 4	§ 4
Vereinbarkeit von Politik und Anstellung	Vereinbarkeit von Politik und Anstellung
Das Personal kann im Sinne von § 3 BEHÖR und unter Vorbehalt der Zustimmung des Gemeinderats in ein politisches Amt gewählt werden.	¹ Die Mitarbeitenden können im Sinne von § 3 BEHÖR und unter Vorbehalt der Zustimmung des Gemeinderats in ein politisches Amt gewählt werden.
§ 5	§ 5
Prinzipien der Personalpolitik	Prinzipien der Personalpolitik
¹ Die Arbeitgeberin legt die Personalpolitik fest und trifft die notwendigen Führungsmassnahmen und Vorkehrungen zum Schutz der Persönlichkeit und Würde des Personals.	¹ Die Arbeitgeberin legt die Personalpolitik fest und trifft die notwendigen Führungsmassnahmen und Vorkehrungen zum Schutz der Persönlichkeit und Würde der Mitarbeitenden .
⁴ Sie fördert ihr Personal im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten: – durch die Übertragung von Verantwortung und Kompetenzen; – durch Mitarbeitergespräche und Laufbahnplanung; – durch interne und externe Weiterbildung.	⁴ Sie fördert ihre Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten: a) durch die Übertragung von Verantwortung und Kompetenzen; b) durch Mitarbeitergespräche und Entwicklung ; c) durch interne und externe Weiterbildung.
⁵ Sie trägt, soweit mit den Erfordernissen eines effektiven und effizienten Betriebs vereinbar, den gesellschaftlichen Gegebenheiten Rechnung und berücksichtigt legitime individuelle Wünsche ihres Personals durch: – flexible Arbeitszeit-Modelle;	⁵ Sie trägt, soweit mit den Erfordernissen eines effektiven und effizienten Betriebs vereinbar, den gesellschaftlichen Gegebenheiten Rechnung und berücksichtigt legitime individuelle Wünsche ihrer Mitarbeitenden durch: a) flexible Arbeitszeit-Modelle;

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<ul style="list-style-type: none"> – vorausschauende Ferienplanung; – Teilzeitstellen und individuelle Pensenreduktion; – bezahlten oder unbezahlten Urlaub. 	<ul style="list-style-type: none"> b) vorausschauende Ferienplanung; c) Teilzeitstellen und individuelle Pensenreduktion; d) bezahlten oder unbezahlten Urlaub.
<p>⁶ Sie honoriert die Leistungen ihres Personals durch ein Lohnsystem, das die verschiedenen Funktionen und Stellenprofile marktgerecht bemisst und den Vorgesetzten die Instrumente und Kompetenz gibt, die Leistungen ihres Personals individuell zu beurteilen und zu belohnen.</p>	<p>⁶ Sie honoriert die Leistungen ihrer Mitarbeitenden durch ein Lohnsystem, das die verschiedenen Funktionen und Stellenprofile marktgerecht bemisst und den Vorgesetzten die Instrumente und Kompetenz gibt, die Leistungen ihrer Mitarbeitenden individuell zu beurteilen und zu belohnen.</p>
<p>⁷ Der Gemeinderat kann Einzelheiten dazu in der Personalverordnung oder in der Organisationsverordnung konkretisieren.</p>	<p>⁷ aufgehoben</p>
<p>III. Stellenbewirtschaftung, Stellenplan und Stellenbesetzung</p>	<p>III. Stellenbewirtschaftung, Stellenplan und Stellenbesetzung</p>
<p>§ 6</p>	<p>§ 6</p>
<p>Stellenplan</p>	<p>Stellenplan</p>
<p>¹ Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan (Anhang 1) als Rahmen für die Stellenbewirtschaftung durch den Gemeinderat.</p>	<p>¹ Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan (Anhang 1) als Rahmen für die Stellenbewirtschaftung durch den Gemeinderat.</p>
<p>³ Er wird mindestens einmal pro Legislatur überprüft.</p>	<p>³ aufgehoben</p>
	<p>⁴ Anträge für die Änderung, Streichung oder Neuschaffung von Stellen sind beim Leiter Verwaltung einzureichen.</p>
	<p>⁵ In begründeten Fällen stellt er dem Gemeinderat Antrag für neue Stellen oder für die Änderung oder Streichung bestehender.</p>
<p>§ 7</p>	<p>§ 7</p>
<p>Stellenbewirtschaftung</p>	<p>Stellenbewirtschaftung</p>
<p>¹ Der Gemeinderat überwacht und steuert den Personalaufwand der Gemeinde und die Aufgabenerfüllung durch das Gemeindepersonal gemäss § 45 OrgV.</p>	<p>¹ aufgehoben</p>
<p>² Kader (Leiter Verwaltung, Abteilungsleitung und Schulleitung) und Bereichsleitende optimieren laufend die Prozesse und die Aufgabenerfüllung ihrer Organisationseinheiten.</p>	<p>² Die Führungskräfte optimieren laufend die Prozesse und die Aufgabenerfüllung ihrer Organisationseinheiten.</p>
<p>³ Anträge für die Änderung, Streichung oder Neuschaffung von Stellen sind beim Leiter Verwaltung einzureichen.</p>	<p>³ aufgehoben</p>
<p>⁴ Dieser koordiniert und überprüft die Anträge in organisatorischer und personeller Hinsicht.</p>	<p>⁴ aufgehoben</p>
<p>⁵ In begründeten Fällen stellt er dem Gemeinderat Antrag für neue Stellen oder für die Änderung oder Streichung bestehender.</p>	<p>⁵ aufgehoben</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
⁶ Die Mitwirkungsrechte des Personals bei der Arbeitsplatzbewertung und allfälligen Umstrukturierungen bleiben vorbehalten.	⁶ Die Mitwirkungsrechte der Mitarbeitenden bei der Arbeitsplatzbewertung und allfälligen Umstrukturierungen bleiben vorbehalten.
§ 8	§ 8
Unbefristete Stellen	Unbefristete Stellen
Unbefristete Stellen können besetzt werden, wenn sie im Stellenplan bewilligt sind, und das erforderliche Budget vorhanden ist.	¹ Unbefristete Stellen können besetzt werden, wenn sie im Stellenplan bewilligt sind, und das erforderliche Budget vorhanden ist.
§ 9	§ 9
Befristete Stellen	Befristete Stellen
Zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung kann der Gemeinderat ausserhalb des Stellenplans auf maximal 18 Monate befristete Stellen bewilligen und besetzen.	¹ Zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung kann der Gemeinderat ausserhalb des Stellenplans auf maximal 18 Monate befristete Stellen bewilligen und besetzen.
§ 10	§ 10
Zuständigkeit	Anstellungsbehörde
¹ Für die Anstellung der Kaderpositionen (Leiter Verwaltung, Abteilungsleitung und Schulleitung) ist der Gemeinderat zuständig.	¹ Für die Anstellung der Kadermitarbeitenden ab Lohnklasse 7 ist der Gemeinderat zuständig.
² Das übrige Personal und die Lernenden werden durch den Leiter Verwaltung angestellt und dem Gemeindepräsidenten zur Kenntnis gebracht.	² Die übrigen Mitarbeitenden und die Lernenden werden durch den Leiter Verwaltung angestellt und dem Gemeindepräsidenten zur Kenntnis gebracht.
§ 11	§ 11
Öffentliche Ausschreibung	Stellenausschreibung
² Die Insetatekosten dürfen pro Stellenbesetzung CHF 10'000 nicht übersteigen. Bei voraussehbar höheren Kosten ist vorgängig beim Gemeinderat ein Nachtragskredit zu beantragen.	² aufgehoben
§ 12	§ 12
Verzicht auf die Ausschreibung	Verzicht auf die Ausschreibung
¹ In folgenden Fällen kann auf eine öffentliche Ausschreibung freier Stellen verzichtet werden: a) wenn eine Stelle durch Kündigung in der Probezeit bereits wieder frei wird und aus dem letzten Stellenbesetzungsverfahren noch eine geeignete Person zur Verfügung steht; b) bei der Besetzung durch ehemalige Lernende unmittelbar nach Lehrabschluss;	¹ In begründeten Ausnahmefällen kann auf eine öffentliche Ausschreibung freier Stellen verzichtet werden. a) wenn eine Stelle durch Kündigung in der Probezeit bereits wieder frei wird und aus dem letzten Stellenbesetzungsverfahren noch eine geeignete Person zur Verfügung steht; b) bei der Besetzung durch ehemalige Lernende unmittelbar nach Lehrabschluss;

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<p>c) wenn die Inhaber befristeter Stellen oder temporäre Mitarbeitende für die Stelle qualifiziert sind und zur Verfügung stehen;</p> <p>d) wenn die Stelle spezielle Qualifikationen erfordert, die an Voraussetzungen gebunden sind, welche auf dem freien Arbeitsmarkt kaum erhältlich sind und eine geeignete Person im Berufungsverfahren gefunden werden kann;</p> <p>e) wenn im Rahmen einer Umstrukturierung Angestellte ihre bisherige Aufgabe verlieren und für die betreffende neue Funktion qualifiziert werden können.</p>	<p>e) wenn die Inhaber befristeter Stellen oder temporäre Mitarbeitende für die Stelle qualifiziert sind und zur Verfügung stehen;</p> <p>e) wenn die Stelle spezielle Qualifikationen erfordert, die an Voraussetzungen gebunden sind, welche auf dem freien Arbeitsmarkt kaum erhältlich sind und eine geeignete Person im Berufungsverfahren gefunden werden kann;</p> <p>e) wenn im Rahmen einer Umstrukturierung Angestellte ihre bisherige Aufgabe verlieren und für die betreffende neue Funktion qualifiziert werden können.</p>
<p>§ 13</p>	<p>§ 13</p>
<p>Verfahren bei freien Stellen</p>	<p>Wechsel von Mitarbeitenden</p>
<p>Der direkte Vorgesetzte sorgt für die Sicherung des vorhandenen Wissens beim Austritt von Mitarbeitenden und für eine geordnete und angepasste Einarbeitung des neuen Personals.</p>	<p>¹ Der direkte Vorgesetzte sorgt für die Sicherung des vorhandenen Wissens beim Austritt von Mitarbeitenden und für eine geordnete und angepasste Einarbeitung von neuen Mitarbeitenden.</p>
<p>IV. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>	<p>IV. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</p>
<p>§ 14</p>	<p>§ 14</p>
<p>Anstellungsverhältnis</p>	<p>Arbeitsverhältnis</p>
<p>¹ Das Personal wird grundsätzlich mit Verfügung öffentlich-rechtlich angestellt.</p>	<p>¹ Die Mitarbeitenden werden grundsätzlich mit Verfügung öffentlich-rechtlichem Vertrag angestellt.</p>
<p>² Ausnahmen bilden</p> <p>a) temporär angestelltes Personal und Stellvertretungen, welche öffentlich-rechtlich oder privatrechtlich angestellt oder im Mandatsverhältnis beauftragt werden können;</p> <p>b) Aushilfen und Teilzeitangestellte (Arbeitspensum < 30%), welche privatrechtlich mit Vertrag und im Stundenlohn angestellt werden;</p> <p>c) Lehrpersonen, welche privatrechtlich nach den Vorgaben des Kantons mit Vertrag angestellt werden.</p>	<p>² aufgehoben</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 15	§ 15
Beginn	Beginn des Arbeitsverhältnisses
Das Dienstverhältnis mit der Gemeinde beginnt mit dem Stellenantritt.	¹ Das Arbeitsverhältnis mit der Arbeitgeberin beginnt mit dem Stellenantritt.
§ 16	§ 16
Probezeit	Probezeit
¹ Für Angestellte gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Sie kann von der Anstellungsbehörde um höchstens drei Monate verlängert oder auf höchstens sechs Monate festgesetzt werden.	¹ Für die Mitarbeitenden gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Sie kann von der Arbeitgeberin um höchstens drei Monate verlängert oder auf höchstens sechs Monate festgesetzt werden.
² Gründe für eine Verlängerung der Probezeit können sein: a) Klare Hinweise, dass der Angestellte den Anforderungen in Teilbereichen nur knapp oder möglicherweise gar nicht genügt; b) mehrere Unterbrüche der Probezeit, die eine klare Beurteilung erschwert haben; c) mangelnde Einarbeitungsmöglichkeit durch Abwesenheit oder anderweitige Beanspruchung des Vorgesetzten oder des verantwortlichen Mitarbeiters.	² Gründe für eine Verlängerung der Probezeit können sein: a) Klare Hinweise, dass der Mitarbeitende den Anforderungen in Teilbereichen nur knapp oder möglicherweise gar nicht genügt; b) mehrere Unterbrüche der Probezeit, die eine klare Beurteilung erschwert haben; c) mangelnde Einarbeitungsmöglichkeit durch Abwesenheit oder anderweitige Beanspruchung des Vorgesetzten oder des verantwortlichen Mitarbeitenden .
§ 17	§ 17
Beendigung des Dienstverhältnisses	Beendigung des Arbeitsverhältnisses
¹ Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn	¹ Das Arbeitsverhältnis endet
a) der Angestellte oder die Wahl- oder Anstellungsbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt; b) die Stelle aufgehoben wird; c) die Altersgrenze erreicht wird; d) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen.	a) durch Kündigung durch Mitarbeitende oder die Arbeitgeberin - unter Einhaltung der Kündigungsfrist - fristlos aus wichtigen Gründen; b) durch Ablauf der Frist bei befristeten Arbeitsverhältnissen; c) wenn die Altersgrenze erreicht wird; d) wenn disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen; e) Im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn einer Invalidenrente; f) im gegenseitigen Einvernehmen; g) durch Tod; h) wenn die Stelle aufgehoben wird; i) mit dem Erlöschen des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall;

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
	j) für die Beamten nach Ablauf der Amtsperiode oder k) infolge Demission.
² Die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin erfolgt in Form einer Verfügung. Vorgängig wird den Betroffenen das rechtliche Gehör gewährt.	² aufgehoben
	§ 17 ^{bis}
	Freistellung während der Kündigungsfrist
	Dauer
	¹ Die Anstellungsbehörde kann einen Mitarbeitenden bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freistellen, sobald a) die betroffene Person formell Kenntnis von der bevorstehenden Kündigung hat; oder b) eine Austrittsvereinbarung abgeschlossen ist; oder c) die betroffene Person selbst gekündigt hat.
	² Allfällige Ferienguthaben und andere Zeitguthaben gelten als abgegolten, soweit sie zusammengezählt die Dauer der Freistellung nicht übersteigen.
	§ 17 ^{ter}
	¹ Der freigestellte Mitarbeitende ist befugt, eine neue Erwerbstätigkeit vor Ablauf der Freistellungsdauer aufzunehmen. Der freigestellte Mitarbeitende ist zur umgehenden Mitteilung verpflichtet.
	² Ein während der Freistellung anderweitig erzieltetes Erwerbseinkommen wird angerechnet. Die Anstellungsbehörde kann in Ausnahmefällen auf die Anrechnung verzichten.
§ 18	§ 18 aufgehoben
Arbeitszeugnis	Arbeitszeugnis
¹ Arbeitnehmende erhalten ein vom direkten Vorgesetzten und dem Leiter Verwaltung unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.	¹Arbeitnehmende erhalten ein vom direkten Vorgesetzten und dem Leiter Verwaltung unterzeichnetes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.
² Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.	²Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.
³ Auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.	³Auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 19	§ 19
Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer	Demission, Kündigung durch Mitarbeitende
<p>¹ Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann im ersten Monat unter Einhaltung einer gegenseitigen sieben-tägigen Frist und ab dem zweiten Monat unter Einhaltung einer gegenseitigen zweiwöchigen Frist je auf Ende einer Kalenderwoche kündigen. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p>	<p>¹ Wer im probeweisen Arbeitsverhältnis steht, kann im ersten Monat unter Einhaltung einer gegenseitigen sieben-tägigen Frist und ab dem zweiten Monat unter Einhaltung einer gegenseitigen einmonatigen Frist je auf das Ende einer Kalenderwoche kündigen. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p>
<p>² Definitiv gewählte Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen.</p>	<p>² Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.</p>
§ 20	§ 20
Kündigung durch Arbeitgeber	Kündigung durch Arbeitgeberin
<p>¹ Die Wahl- oder Anstellungsbehörde kann das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 19.</p>	<p>¹ Die Wahl-oder Arbeitgeberin kann das Arbeitsverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 19 dieses Reglements.</p>
<p>² Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p>	<p>² Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren. Die Kündigung hat schriftlich in Form einer Verfügung zu erfolgen.</p>
<p>⁴ Die Wahl- oder Anstellungsbehörde kann Gemeindeangestellten im Zusammenhang mit einer Reorganisation die Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses mit geänderten Arbeitsbedingungen anbieten, welche spätestens nach Ablauf einer Frist von drei Monaten auf den ersten des darauffolgenden Monats in Kraft treten soll. Erklärt sich der Gemeindeangestellte nicht innert Monatsfrist damit einverstanden, kann gestützt auf diesen Grund eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden.</p>	<p>⁴ Die Wahl-oder Arbeitgeberin kann Mitarbeitenden im Zusammenhang mit einer Reorganisation die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses mit geänderten Arbeitsbedingungen anbieten, welche spätestens nach Ablauf einer Frist von drei Monaten auf den ersten des darauffolgenden Monats in Kraft treten soll. Erklärt sich der Mitarbeitende nicht innert Monatsfrist damit einverstanden, kann gestützt auf diesen Grund eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden.</p>
<p>⁵ Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend im vorliegenden Personalreglement geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.</p>	<p>⁵ Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend in diesem Reglement geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.</p>
§ 21	§ 21
Auflösung wegen Aufhebung der Stelle	Auflösung wegen Aufhebung der Stelle
<p>¹ Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.</p>	<p>¹ Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Arbeitsverhältnis grundsätzlich dahin.</p>
<p>² Die Aufhebung ist Angestellten drei Monate je auf das Ende des Monats mittels Verfügung zu eröffnen und zuvor das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>	<p>² Die Aufhebung ist Mitarbeitenden drei Monate je auf das Ende des Monats mittels Verfügung zu eröffnen und zuvor das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
	§ 22^{bis}
	Administrative Sanktionen
	¹ Bei Missachtung von Pflichten werden fehlbare Mitarbeitende zur Beachtung der Bestimmungen angehalten.
	² Bei Verstössen gegen geltende Bestimmungen können durch den Gemeinderat, den Leiter Verwaltung oder den direkten Vorgesetzten folgende Massnahmen eingeleitet werden: <ul style="list-style-type: none"> a) Mündliche Ermahnung (nur in leichten Fällen) b) Schriftliche Verwarnung c) Letzte Verwarnung mit Kündigungsandrohung d) Ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses (mit oder ohne Freistellung) e) Fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses f) Lohnrückbehalt / -verrechnung
§ 23	§ 23 aufgehoben
Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt	Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt
Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten (siehe § 61 PersR).	Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten (siehe § 61 PersR).
§ 24	§ 24
Erreichen der Altersgrenze	Erreichen der Altersgrenze
Das Dienstverhältnis der Angestellten endet, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter von 65 Jahren erreicht wird.	¹ Das Dienstverhältnis der Mitarbeitenden endet mit dem Erreichen des AHV-Referenzalters.
	² Die Anstellungsbehörde kann im Einzelfall mit dem Einverständnis der betroffenen Person das Schlussalter jährlich um ein Jahr, im Maximum jedoch zehn Jahre verlängern.
§ 25	§ 25
Auflösung aus wichtigen Gründen	Auflösung aus wichtigen Gründen
Das Dienstverhältnis kann jederzeit von Angestellten sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.	¹ Das Dienstverhältnis kann jederzeit von den Mitarbeitenden sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.
	² Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
V. Rechte und Pflichten der Angestellten	V. Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden
§ 26	§ 26
Unterstellung	Unterstellung
Die hierarchische Gliederung ist in § 7 OrgV geregelt.	¹ Die hierarchische Gliederung ist im Organigramm (Anhang I OrgV) geregelt.
§ 27	§ 27
Anhörung und Mitwirkung	Anhörung und Mitwirkung
¹ Das Personal wird zu allen Fragen angehört, durch die es direkt oder in höherem Masse als die Allgemeinheit betroffen wird.	¹ Die Mitarbeitenden werden zu allen Fragen angehört, durch die sie direkt oder in höherem Masse als die Allgemeinheit betroffen werden.
² Revisionen der personalrechtlichen Erlasse werden intern dem Personal zur Vernehmlassung gegeben.	² Revisionen der personalrechtlichen Erlasse werden intern den Mitarbeitenden zur Vernehmlassung gegeben.
³ Über strukturelle, organisatorische und betriebliche Veränderungen wird das Personal informiert. Es kann sich dazu äussern.	³ Über strukturelle, organisatorische und betriebliche Veränderungen werden die Mitarbeitenden informiert. Sie können sich dazu äussern.
⁴ Zu diesem Zweck (Abs. 1, 2 und 3) kann eine Personalkommission eingesetzt werden.	⁴ Die Mitarbeitenden können sich zu diesem Zweck in geeigneter Weise selber organisieren.
⁵ Bei der Anstellung neuen Personals werden die direkten Vorgesetzten in die Vorselektion und Gespräche einbezogen.	⁵ aufgehoben
§ 28	§ 28 aufgehoben
Überwachung	Überwachung
¹ Die Arbeitgeberin orientiert das Personal über alle technischen Massnahmen zur Kontrolle der Arbeitszeit und zur Überwachung am Arbeitsplatz.	¹ Die Arbeitgeberin orientiert das Personal über alle technischen Massnahmen zur Kontrolle der Arbeitszeit und zur Überwachung am Arbeitsplatz.
² Vorbehalten bleiben strafrechtliche Ermittlungen durch die zuständigen Behörden.	² Vorbehalten bleiben strafrechtliche Ermittlungen durch die zuständigen Behörden.
§ 29	§ 29
Meldepflicht: öffentl. Amt; Nebenerwerb	Meldepflicht: Öffentliches Amt; Nebenerwerb
¹ Personal, das ein öffentliches Amt übernehmen will, muss dies vorgängig der Anstellungsbehörde melden.	¹ Mitarbeitende, die ein öffentliches Amt, inklusive Kandidatur, übernehmen wollen, müssen dies vorgängig der Arbeitgeberin melden.
² Das Personal ist verpflichtet, die Anstellungsbehörde über jede Nebenbeschäftigung zu orientieren.	² Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Arbeitgeberin über jede Nebenbeschäftigung zu orientieren.
⁴ Übersteigt das Pensum aus Anstellung und Nebenbeschäftigung 100 Stellenprozente, ist die Einwilligung der Anstellungsbehörde erforderlich.	⁴ Übersteigt das Pensum aus Anstellung und Nebenbeschäftigung 100 Stellenprozente, ist die Einwilligung der Arbeitgeberin erforderlich.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 30	§ 30
Untersagung: öffentl. Amt; Nebenerwerb	Untersagung: Öffentliches Amt; Nebenerwerb
Die Anstellungsbehörde kann die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn <ul style="list-style-type: none"> – ihr betriebliche Interessen entgegenstehen; – Anstellung und öffentliches Amt oder Nebenerwerb unvereinbar sind; – die Leistungsfähigkeit des Angestellten durch die zusätzliche Belastung leidet. 	¹ Die Arbeitgeberin kann die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn <ul style="list-style-type: none"> a) ihr betriebliche Interessen entgegenstehen; b) Arbeitsverhältnis und öffentliches Amt oder Nebenerwerb unvereinbar sind; c) die Leistungsfähigkeit des Mitarbeitenden durch die zusätzliche Belastung leidet.
§ 31	§ 31
Dienstweg	Dienstweg
Arbeitgeberin und Personal halten den Dienstweg ein.	¹ Arbeitgeberin und Mitarbeitende halten den Dienstweg ein.
§ 32	§ 32
Rechtsmittel	Rechtsmittel
¹ Entscheidungen, die das Personal in persönlichen Rechten als Arbeitnehmende betreffen, wie z.B. Lohn, Arbeitspensum, Überzeit, neue Aufgaben, Entzug von Kompetenzen oder Disziplinar massnahmen usw., werden von den zuständigen Organen verfügt. Die Verfügung enthält eine Rechtsmittelbelehrung.	¹ Entscheidungen, die die Mitarbeitenden in persönlichen Rechten als Arbeitnehmende betreffen, wie z.B. Lohn, Arbeitspensum, Überzeit, neue Aufgaben, Entzug von Kompetenzen oder Disziplinar massnahmen usw., werden von den zuständigen Organen verfügt. Die Verfügung enthält eine Rechtsmittelbelehrung.
§ 33	§ 33
Sorgfaltspflicht	Sorgfaltspflicht
Das Personal handelt zum Gesamtwohl der Gemeinde. Es ist zur Sorgfalt verpflichtet.	¹ Die Mitarbeitenden handeln zum Gesamtwohl der Arbeitgeberin . Sie sind zur Sorgfalt verpflichtet.
§ 34	§ 34
Rechtsschutz	Rechtsbeistand
¹ Die Gemeinde gewährt ihrem Personal unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn dieses in der Ausübung seiner amtlichen Pflichten von Dritten beklagt wird oder durch Dritte zu Schaden kommt.	¹ Die Arbeitgeberin gewährt ihren Mitarbeitenden unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn dieses in der Ausübung ihrer amtlichen Pflichten von Dritten beklagt werden oder durch Dritte zu Schaden kommen .
² Direkt betroffenes Personal hat seine Forderungen und Parteirechte an den von der Arbeitgeberin beauftragten Rechtsbeistand abzutreten.	² Direkt betroffenes Mitarbeitende haben ihre Forderungen und Parteirechte an den von der Arbeitgeberin beauftragten Rechtsbeistand abzutreten.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 35	§ 35
Haftung	Haftung
1 Die Arbeitgeberin haftet für ihr Personal.	1 Die Arbeitgeberin haftet für ihre Mitarbeitenden .
3 Die Arbeitgeberin kann - in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen und gestützt auf eine richterliche Verfügung - für den vom Personal verursachten Schaden auf die dafür Verantwortlichen Regress nehmen.	3 Die Arbeitgeberin kann - in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen und gestützt auf eine richterliche Verfügung - für den von Mitarbeitenden verursachten Schaden auf die dafür Verantwortlichen Regress nehmen.
§ 36	§ 36
Disziplinarrecht	Disziplinarrecht
1 Für das Personal gilt das Disziplinarrecht des kantonalen Verantwortlichkeitsgesetzes (VG).	1 Für die Mitarbeitenden gilt das Disziplinarrecht des kantonalen Verantwortlichkeitsgesetzes (VG).
3 Die Disziplinargewalt für das Personal wird dem Leiter Verwaltung übertragen.	3 aufgehoben
§ 37	§ 37 aufgehoben
Prinzip der Schriftlichkeit	Prinzip der Schriftlichkeit
1 Im Auftrag der Arbeitgeberin durchgeführte Verhandlungen sind schriftlich zu dokumentieren.	1 Im Auftrag der Arbeitgeberin durchgeführte Verhandlungen sind schriftlich zu dokumentieren.
2 Die Dokumente sind für die Weiterbearbeitung an die verantwortliche Stelle weiterzuleiten.	2 Die Dokumente sind für die Weiterbearbeitung an die verantwortliche Stelle weiterzuleiten.
3 Die Dokumente sind fortlaufend der Archivierung zuzuführen.	3 Die Dokumente sind fortlaufend der Archivierung zuzuführen.
§ 38	§ 38
Pflicht zur Information	Pflicht zur Information
Das Personal ist verpflichtet, sich die für seine Tätigkeit bedeutsamen Informationen zu beschaffen und andere Stellen mit wichtigen Informationen zu versorgen.	1 Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich die für ihre Tätigkeit bedeutsamen Informationen zu beschaffen und andere Stellen mit wichtigen Informationen zu versorgen.
§ 39	§ 39
Einführung und Weiterbildung	Einführung und Weiterbildung
1 Das Personal wird mit der notwendigen Infrastruktur in die Aufgabenbereiche und Prozessabläufe eingeführt.	1 Die Mitarbeitenden werden mit der notwendigen Infrastruktur in die Aufgabenbereiche und Prozessabläufe eingeführt.
2 Das Personal kann zur Weiterbildung verpflichtet werden.	2 Die Mitarbeitenden können zur Weiterbildung verpflichtet werden.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 40	§ 40
Amtsgeheimnis	Amtsgeheimnis
¹ Im Dienst der Gemeinde erworbene Kenntnisse unterliegen dem Amtsgeheimnis und den Datenschutzbestimmungen.	¹ Im Arbeitsverhältnis der Arbeitgeberin erworbene Kenntnisse unterliegen dem Amtsgeheimnis und den Datenschutzbestimmungen.
² Die Schweigepflicht gilt sinngemäss über das Dienstverhältnis hinaus.	² Die Schweigepflicht gilt sinngemäss über das Arbeitsverhältnis hinaus.
§ 41	§ 41 aufgehoben
Aussage vor Gericht	Aussage vor Gericht
Für Aussagen vor Gericht und die Herausgabe von Verwaltungsakten auf Grund gerichtlicher Aufforderungen gilt die kantonale Regelung.	Für Aussagen vor Gericht und die Herausgabe von Verwaltungsakten auf Grund gerichtlicher Aufforderungen gilt die kantonale Regelung.
§ 42	§ 42
Ausstand	Ausstand
Es gelten die Ausstandsbestimmungen des kantonalen Rechts (§ 117 GG).	¹ Es gelten die Ausstandsbestimmungen des kantonalen Rechts (§ 117 GG).
§ 43	§ 43
Geschenke	Geschenke
Die Annahme von Geschenken ist verboten. Ausgenommen sind kleine Anerkennungen von geringem Wert.	¹ Die Annahme von Geschenken ist verboten. Ausgenommen sind kleine Anerkennungen von geringem Wert.
§ 44	§ 44
Wohnsitz	Wohnsitz
¹ Die Wohnsitznahme des Personals in der Gemeinde ist erwünscht.	¹ Die Wohnsitznahme der Mitarbeitenden in der Gemeinde ist erwünscht.
§ 45	§ 45 aufgehoben
Dienstwohnungen	Dienstwohnungen
Dienstwohnungen sind für die betreffenden Funktionen frei zu halten.	Dienstwohnungen sind für die betreffenden Funktionen frei zu halten.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 46	§ 46
Dienstkleider	Arbeitskleidung
¹ Der Gemeinderat regelt in der Personalverordnung, für welche Funktionen und in welchem Umfang Dienstkleider abgegeben werden.	¹ Der Gemeinderat regelt im Anhang 5 dieses Reglements , für welche Funktionen und in welchem Umfang Arbeitskleidung abgegeben wird .
§ 47	§ 47
Krankheit und Unfall	Krankheit und Unfall
¹ Die Arbeitgeberin versichert ihr Personal gegen die Risiken Krankheit und Unfall.	¹ Die Arbeitgeberin versichert ihre Mitarbeitenden gegen die Risiken Krankheit und Unfall.
² Die Prämien für die kollektive Krankentaggeldversicherung trägt die Arbeitgeberin. Für die Lehrpersonen gilt die Regelung im Gesamtarbeitsvertrag (GAV).	² Die Prämien für die kollektive Krankentaggeldversicherung trägt die Arbeitgeberin. Für die Lehrpersonen gilt die Regelung im Gesamtarbeitsvertrag (GAV).
⁵ Die Prämien für das Nichtberufsunfallrisiko tragen Arbeitgeberin und Mitarbeitende je zur Hälfte.	⁵ Die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung tragen Arbeitgeberin und Mitarbeitende je zur Hälfte.
⁶ Bei einem Berufs- oder Nichtberufsunfall werden die vertraglich festgelegten Taggelder bis zur Einstellung der Gehaltszahlungen nach § 48 an die Arbeitgeberin ausbezahlt.	⁶ Bei einem Berufs- oder Nichtberufsunfall werden die vertraglich festgelegten Taggelder bis zur Einstellung der Gehaltszahlungen nach § 48 dieses Reglements an die Arbeitgeberin ausbezahlt.
	^{6bis} Die Arbeitgeberin kann zur genauen Abklärung von Ursache und Tragweite der Arbeitsverhinderung eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin anordnen.
§ 48	§ 48
Leistungen bei Krankheit und Unfall	Leistungen bei Krankheit und Unfall
¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall haben Mitarbeitende mit unbefristeten Anstellungen und nach Ablauf einer allfälligen Probezeit in den ersten 24 Monaten Anspruch auf die volle vertragliche Besoldung, sofern versicherungstechnisch keinerlei Vorbehalte angebracht werden.	¹ Bei Krankheit oder Unfall haben die definitiv angestellten Mitarbeitenden im ersten Jahr Anspruch auf die volle Besoldung und im zweiten Jahr auf 90% .
² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall haben Mitarbeitende mit befristeten Anstellungen oder während einer allfälligen Probezeit drei Monate Anspruch auf die volle vertragliche Besoldung, sofern versicherungstechnisch keinerlei Vorbehalte angebracht werden.	² Während der Probezeit besteht in den ersten sechs Monaten ein Anspruch auf die volle Besoldung.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<p>³ Nach einer Anstellung von drei Monaten wird dem Mitarbeitenden bei einem Lohnausfall eine Lohnfortzahlung gewährt. Dies gilt nur für Angestellte im Stundenlohn. Für die Festlegung der Lohnfortzahlung wird der durchschnittliche Jahresverdienst ausgerechnet.</p>	<p>³ aufgehoben</p>
<p>⁵ Während des vollen Besoldungsanspruches fallen zulässige Versicherungsleistungen an die Arbeitgeberin oder werden mit der Besoldung verrechnet.</p>	<p>⁵ Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Arbeitgeberin zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.</p>
	<p>⁶ Zahlen Versicherungen bei krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit Taggelder, so vermindert sich der volle Lohn um jene Beiträge, welche Mitarbeitende auf diesen Taggeldern nicht an die Sozialversicherungen (AHV/IV/EO/ALV/UV) zu leisten haben (Nettolohnausgleich).</p>
	<p>⁷ Bei schwangerschafts- oder niederkuftsbedingten Absenzen gelten die gleichen Regeln wie bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen nach Abs. 1 bis 3. Vorbehalten bleibt die Regelung über den Mutterschaftsurlaub.</p>
<p>§ 49</p>	<p>§ 49</p>
<p>Berufliche Vorsorge</p>	<p>Berufliche Vorsorge</p>
<p>¹ Die Arbeitgeberin versichert ihr Personal in einer Pensionskasse.</p>	<p>¹ Die Arbeitgeberin versichert ihre Mitarbeitenden in einer Pensionskasse, sobald die gesetzliche Eintrittsschwelle erreicht wird.</p>
<p>² Der Arbeitgeber beteiligt sich in der Regel zu 58% an den Prämien der Beruflichen Vorsorge. Der Arbeitnehmer verpflichtet sich zu 42%. Dieser Grundsatz gilt nicht für die Lehrerschaft, welche der kantonalen Pensionskasse unterliegt.</p>	<p>² Die Arbeitgeberin beteiligt sich in der Regel zu 58% an den Prämien der Beruflichen Vorsorge. Die Mitarbeitenden verpflichten sich zu 42%. Dieser Grundsatz gilt nicht für die Lehrerschaft, welche der kantonalen Pensionskasse unterliegt.</p>
<p>VI. Löhne, Zulagen, Prämien und Spesen</p>	<p>VI. Löhne, Zulagen, Prämien und Spesen</p>
<p>a) Löhne</p>	<p>a) Löhne</p>
<p>§ 50</p>	<p>§ 50</p>
<p>Einreihung</p>	<p>Einreihung</p>
<p>Die Einreihung der Funktionen ins Lohnsystem beruht auf der Arbeitsplatzbewertung, Anzahl Erfahrungs- und Dienstjahre, absolvierte Aus- und Weiterbildungen, Alter und auf internen und externen Vergleichen.</p>	<p>¹ Die Einreihung der Funktionen ins Lohnsystem beruht auf der Arbeitsplatzbewertung, Anzahl Erfahrungs- und Dienstjahre, absolvierte Aus- und Weiterbildungen, Alter und auf internen und externen Vergleichen.</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 51	§ 51
Lohnklassentabelle	Lohnklassentabelle
Die Lohnklassentabelle gemäss Anhang 2 ist Bestandteil dieses Reglements.	¹ Die Lohnklassentabelle gemäss Anhang 2 ist Bestandteil dieses Reglements.
§ 52	§ 52
Lohnsystem Oensingen	Lohnsystem Oensingen
¹ Das Lohnsystem der Einwohnergemeinde Oensingen umfasst 10 Lohnklassen (LK). Anhang 2 dieses Reglements ist von der Gemeindeversammlung zu beschliessen.	¹ Das Lohnsystem der Einwohnergemeinde Oensingen umfasst 10 Lohnklassen mit 80 Stufen (Anhang 2 dieses Reglements) .
² Jede Funktion (Stelle) wird einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet (Anhang 3).	² Jede Funktion (Stelle) wird einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet (Anhang 3 dieses Reglements).
³ Das Personal wird auf Beginn des Arbeitsverhältnisses in jener Lohnklasse eingereiht, die für die Funktion nach Reglement vorgesehen ist (Anhang 3). Vorbehalten bleibt § 50. Innerhalb der Lohnklasse (Bandbreite Minimum und Maximum) wird der Anfangslohn aufgrund von Erfahrungen aus anderen Anstellungen, der erwarteten Leistung und entsprechend dem internen Quervergleich angemessen festgelegt.	³ Die Mitarbeitenden werden auf Beginn des Arbeitsverhältnisses in jener Lohnklasse eingereiht, die für die Funktion nach Reglement vorgesehen ist (Anhang 3 dieses Reglements). Vorbehalten bleibt § 50 dieses Reglements . Innerhalb der Lohnklasse (Bandbreite Minimum und Maximum) wird der Anfangslohn aufgrund von Erfahrungen aus anderen Anstellungen, der erwarteten Leistung und entsprechend dem internen Quervergleich angemessen festgelegt.
§ 53	§ 53
Einreihung	Einreihung
Die Funktionen (Stellen) werden gemäss Anhang 3 in die Lohnklassen (LK) eingereiht.	¹ Die Funktionen (Stellen) werden gemäss Anhang 3 dieses Reglements in die Lohnklassen (LK) eingereiht.
§ 54	§ 54
Lohnentwicklung	Lohnentwicklung
¹ Der individuelle Jahresbruttolohn kann im Rahmen der verfügbaren Budgetmittel, unter Berücksichtigung der erbrachten Leistung, jeweils auf Beginn eines Kalenderjahres erhöht werden.	¹ Der individuelle Jahresbruttolohn kann im Rahmen der verfügbaren Budgetmittel, unter Berücksichtigung der erbrachten Leistung, jeweils auf Beginn eines Kalenderjahres erhöht werden. Ausnahmen hiervon bilden abgeschlossene Weiterbildungen.
	^{1bis} Ein Aufstieg kann frühestens sechs Monate nach Beginn der Anstellung erfolgen.
	^{1ter} Nach erfolgreichem Abschluss einer mehrtägigen Weiterbildung kann der Lohn auf den nächsten Monat hin individuell angepasst werden.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<p>³ Über die jährliche Auszahlung (inkl. Teuerung) befindet der Gemeinderat alljährlich abschliessend und berücksichtigt dabei die (volks-) wirtschaftliche Entwicklung sowie die finanzielle Situation der Einwohnergemeinde. Die unter Abs. 4 aufgeführten Prozentsätze gelten als Richtgrössen.</p>	<p>³ Über die jährliche Auszahlung (inkl. Teuerung) befindet der Gemeinderat alljährlich abschliessend und berücksichtigt dabei die (volks-) wirtschaftliche Entwicklung sowie die finanzielle Situation der Einwohnergemeinde. Die unter Abs. 4 aufgeführten Stufen gelten als Richtgrössen.</p>
<p>⁴ Bei der individuellen Leistungsbeurteilung von Mitarbeitenden steigt der aktuelle Jahresbruttolohn (siehe Details in der PersV Anhang 2 Mitarbeitergespräch):</p> <p>bei Gesamtbeurteilung D und E: 0</p> <p>bei Gesamtbeurteilung C: 0.25%</p> <p>bei Gesamtbeurteilung B: 0.75%</p> <p>bei Gesamtbeurteilung A: 1.25%</p>	<p>⁴ Bei der individuellen Leistungsbeurteilung von Mitarbeitenden steigt der aktuelle Jahresbruttolohn (siehe Details im der Personalverordnung, Anhang 2 dieses Reglements, Lohnsystem):</p> <p>bei Gesamtbeurteilung D und E: keine Stufe</p> <p>bei Gesamtbeurteilung C: bis 1 Stufe</p> <p>bei Gesamtbeurteilung B: bis 3 Stufen</p> <p>bei Gesamtbeurteilung A: bis 4 Stufen</p>
	<p>⁵ Auf die Anrechnung zusätzlicher Stufen (Aufstieg) besteht kein Rechtsanspruch.</p>
<p>§ 55</p>	<p>§ 55</p>
<p>Beförderung</p>	<p>Beförderung</p>
<p>² Anträge für eine Beförderung sind schriftlich via Leiter Verwaltung an den Gemeinderat zu richten.</p>	<p>² Anträge für eine Beförderung sind schriftlich an die Anstellungsbehörde zu richten.</p>
<p>³ Der Gemeinderat entscheidet über den Antrag der Beförderung. Wird eine Beförderung gutgeheissen, tritt diese jeweils in der Regel auf den folgenden 1. Januar in Kraft.</p>	<p>³ Die Anstellungsbehörde entscheidet über den Antrag der Beförderung. Wird eine Beförderung gutgeheissen, tritt diese jeweils in der Regel auf den folgenden 1. Januar in Kraft. Vorbehalten bleibt § 54 Abs. 1^{ter} dieses Reglements.</p>
<p>⁴ Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet.</p>	<p>⁴ aufgehoben</p>
<p>§ 56</p>	<p>§ 56</p>
<p>Rückstufung</p>	<p>Rückstufung</p>
<p>² Der Gemeinderat entscheidet über die Rückstufung eines Angestellten. Der Leiter Verwaltung kann einen entsprechenden Antrag an den Gemeinderat richten.</p>	<p>² Die Anstellungsbehörde entscheidet über die Rückstufung eines Mitarbeitenden. Der Leiter Verwaltung kann einen entsprechenden Antrag an den Gemeinderat richten. Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt.</p>
<p>³ Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet.</p>	<p>³ aufgehoben</p>
<p>§ 57</p>	<p>§ 57 aufgehoben</p>
<p>Krankheit in der Probezeit</p>	<p>Krankheit in der Probezeit</p>
<p>Wenn Angestellte in der Probezeit wegen Krankheit oder Unfall für längere Zeit ausfallen, kann die Anstellungsbehörde die Fortsetzung der Lohnzahlung bis auf das gesetzliche Minimum reduzieren.</p>	<p>Wenn Angestellte in der Probezeit wegen Krankheit oder Unfall für längere Zeit ausfallen, kann die Anstellungsbehörde die Fortsetzung der Lohnzahlung bis auf das gesetzliche Minimum reduzieren.</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 59	§ 59
13. Monatslohn	13. Monatslohn
¹ Das im Monatslohn angestellte Personal hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn.	¹ Die im Monatslohn angestellten Mitarbeitenden haben Anspruch auf einen 13. Monatslohn.
³ Im Verlauf des Jahres ein- oder austretendes Personal erhält den 13. Monatslohn für die geleistete Arbeitszeit anteilmässig.	³ Im Verlauf des Jahres ein- oder austretendes Mitarbei- tenden erhalten den 13. Monatslohn für die geleistete Ar- beitszeit anteilmässig.
§ 60	§ 60
Rahmentarif Stundenlöhne	Rahmentarif Stundenlöhne
¹ Die Ansätze für Aushilfen im Stundenlohn werden wie folgt festgesetzt: Funktionsbezeichnung Leitung Mittagstisch CHF 28.00 / h Mitarbeitende Mittagstisch CHF 25.00 / h Mitarbeitende Nachmittags- betreuung CHF 25.00 / h Mitarbeitende Hausaufgabenhilfe CHF 25.00 / h Asylbetreuungsperson (inkl. Spesen) CHF 40.00 / h Reinigungspersonal CHF 25.00 / h Bibliothek CHF 28.00 / h Merkblätter und Empfehlungen des Personalamts des Kantons Solothurn für Rahmentarife von Stundenlöhnern können ergänzend beigezogen werden.	¹ Die Stundenlöhne der nebenamtlichen Mitarbeitenden werden im Anhang 6 dieses Reglements festgelegt.
³ Aushilfen im Stundenlohn werden vom Leiter Verwaltung angestellt.	³ aufgehoben
§ 61	§ 61 aufgehoben
Vorzeitige Pensionierung	Vorzeitige Pensionierung
¹ Die Einwohnergemeinde kann frühzeitige Pensionierungen von Mitarbeitenden durch die Ausrichtung von AHV-Ersatzrenten (Überbrückungsrenten) gewähren und versichert diese Risiken entsprechend.	¹ Die Einwohnergemeinde kann frühzeitige Pensionierungen von Mitarbeitenden durch die Ausrichtung von AHV-Ersatzrenten (Überbrückungsrenten) gewähren und versichert diese Risiken entsprechend.
² Gesuche für frühzeitige Pensionierungen und allfällige AHV-Ersatzrenten sind mindestens sechs Monate vor dem erwünschten Pensionierungszeitpunkt beim Leiter Verwaltung einzureichen.	² Gesuche für frühzeitige Pensionierungen und allfällige AHV-Ersatzrenten sind mindestens sechs Monate vor dem erwünschten Pensionierungszeitpunkt beim Leiter Verwaltung einzureichen.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<p>³ Der Gemeinderat entscheidet über auszurichtende AHV-Ersatzrenten und verfügt diese.</p>	<p>³ Der Gemeinderat entscheidet über auszurichtende AHV-Ersatzrenten und verfügt diese.</p>
<p>⁴ Die Finanzierung einer allfälligen AHV-Ersatzrente richtet sich grundsätzlich nach den Statuten oder Regelungen der Pensionskasse. Zusätzlich beteiligt sich der Arbeitgeber gemäss den Regelungen des Gesamtarbeitsvertrages des Staatspersonals des Kantons Solothurn an der Finanzierung der AHV-Ersatzrenten, die nach dem vollendeten 60. Altersjahr ausgerichtet werden.</p>	<p>⁴ Die Finanzierung einer allfälligen AHV-Ersatzrente richtet sich grundsätzlich nach den Statuten oder Regelungen der Pensionskasse. Zusätzlich beteiligt sich der Arbeitgeber gemäss den Regelungen des Gesamtarbeitsvertrages des Staatspersonals des Kantons Solothurn an der Finanzierung der AHV-Ersatzrenten, die nach dem vollendeten 60. Altersjahr ausgerichtet werden.</p>
<p>⁵ Mitarbeitende, die AHV-Ersatzrenten bewilligt erhalten haben, dürfen keine bezahlten Tätigkeiten annehmen, die ein Brutto-Jahresgehalt von CHF 20'000 übersteigen. Die Abteilung Finanzen fordert die jeweilige Steuerveranlagung der betroffenen Personen ein.</p>	<p>⁵ Mitarbeitende, die AHV-Ersatzrenten bewilligt erhalten haben, dürfen keine bezahlten Tätigkeiten annehmen, die ein Brutto-Jahresgehalt von CHF 20'000 übersteigen. Die Abteilung Finanzen fordert die jeweilige Steuerveranlagung der betroffenen Personen ein.</p>
<p>⁶ Der Gemeinderat kann für Mitarbeitende mit Pensen unter 70% oder Bruttojahresgehältern von unter CHF 100'000 über die Regelungen nach Abs. 1 hinausgehen und die Regelung nach Abs. 5 aussetzen.</p>	<p>⁶ Der Gemeinderat kann für Mitarbeitende mit Pensen unter 70% oder Bruttojahresgehältern von unter CHF 100'000 über die Regelungen nach Abs. 1 hinausgehen und die Regelung nach Abs. 5 aussetzen.</p>
<p>⁷ Der Gemeinderat kann für Mitarbeitende mit mehr als 30 Dienstjahren, die sich für eine Frühpensionierung entschieden haben, Abgangsentschädigungen ausrichten. Diese betragen bei Pensionierungen im 31. Dienstjahr CHF 10'000, im 32. Dienstjahr CHF 20'000, im 33. Dienstjahr 30'000, im 34. Dienstjahr CHF 40'000 und CHF 50'000 im Maximum. Die einmalige Auszahlung per Stichtag der Pensionierung soll nach Möglichkeit direkt den jeweiligen Pensionskassenguthaben überwiesen werden.</p>	<p>⁷ Der Gemeinderat kann für Mitarbeitende mit mehr als 30 Dienstjahren, die sich für eine Frühpensionierung entschieden haben, Abgangsentschädigungen ausrichten. Diese betragen bei Pensionierungen im 31. Dienstjahr CHF 10'000, im 32. Dienstjahr CHF 20'000, im 33. Dienstjahr 30'000, im 34. Dienstjahr CHF 40'000 und CHF 50'000 im Maximum. Die einmalige Auszahlung per Stichtag der Pensionierung soll nach Möglichkeit direkt den jeweiligen Pensionskassenguthaben überwiesen werden.</p>
<p>b) Zulagen, Prämien und Spesen</p>	<p>b) Zulagen, Prämien und Spesen</p>
<p>§ 62</p>	<p>§ 62</p>
<p>Treueprämie</p>	<p>Treueprämie</p>
<p>¹ Dem Personal steht nach Vollendung des 15. Dienstjahres bei der Gemeinde erstmals und nach jeweils weiteren zehn Dienstjahren eine Treueprämie zu.</p>	<p>¹ Die Mitarbeitenden haben nach Vollendung des zehnten Dienstjahrs bei der Gemeinde erstmals Anspruch auf eine Treueprämie. Weitere Treueprämien erfolgen nach jeweils fünf Dienstjahren.</p>
<p>² Für die Lehrkräfte gilt das Volksschulgesetz.</p>	<p>² aufgehoben</p>
<p>³ Treueprämien betragen jeweils ein aktuelles Monatsgehalt.</p>	<p>³ Die Treueprämie besteht aus einem bezahltem Urlaub von elf Arbeitstagen (halbes Monatsgehalt).</p>
<p>⁴ Anstelle einer monetären Prämie kann nach Rücksprache mit dem Direktvorgesetzten wahlweise auch ein vierwöchiger Ferienbezug gewählt werden.</p>	<p>⁴ Eine ganze oder teilweise Umwandlung in das entsprechende Entgelt einschliesslich des anteilmässigen 13. Monatsgehalts ist möglich. In diesem Fall sind allfällige Zulagen nicht zu berücksichtigen. Eine Umwandlung ist nur im Kalenderjahr des Dienstjubiläums möglich.</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
	⁵ Für die Berechnung ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während den vorausgegangenen fünf Jahren massgebend.
	⁶ Der bezahlte Urlaub ist ab der Fälligkeit der Treueprämie innerhalb von drei Jahren zu beziehen. Nicht bezogene Urlaubstage verfallen danach entschädigungslos.
§ 63	§ 63
Leistungsprämie	Leistungsprämie
¹ Herausragende Einzelleistungen von Angestellten können mit einer Leistungsprämie belohnt werden.	¹ Herausragende Einzelleistungen von Mitarbeitenden können mit einer Leistungsprämie belohnt werden.
§ 65	§ 65
Lohnzahlung bei Militär-, Bevölkerungsschutz-, und Feuerwehrdiensten	Lohnzahlung bei Militär-, Bevölkerungsschutz-, und Feuerwehrdiensten
² Bei allen anderen militärischen Dienstleistungen (inkl. Rekrutenschule, Unteroffiziers- und Offizierskursen sowie "Abverdienen") und zivilem Ersatzdienst werden 100% des Gehaltes ausgerichtet, wenn der Mitarbeitende für Kinder unterhaltspflichtig ist. Mitarbeitende ohne Unterhaltspflichten erhalten den von der Ausgleichskasse bezahlten Erwerbsersatz.	² Bei allen anderen militärischen Dienstleistungen (inkl. Rekrutenschule, Unteroffiziers- und Offizierskursen sowie "Abverdienen") und zivilem Ersatzdienst werden 100% des Gehaltes ausgerichtet, wenn die Mitarbeitenden für Kinder unterhaltspflichtig ist. Mitarbeitende ohne Unterhaltspflichten erhalten den von der Ausgleichskasse bezahlten Erwerbsersatz.
§ 66	§ 66
Mutterschaft	Mutterschaft
² Eine Mitarbeiterin mit befristeter Anstellung hat Anspruch auf einen besoldeten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Dieser ist in der Zeit nach der Niederkunft zu beziehen.	² aufgehoben
⁴ Wird das Anstellungsverhältnis nach der Niederkunft durch die Arbeitnehmende aufgelöst, erlischt dieses erst nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs.	⁴ Wird das Arbeits verhältnis nach der Niederkunft durch die Mitarbeiterin aufgelöst, erlischt dieses erst nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs.
	§ 66^{bis}
	Vaterschafts- und Adoptionsurlaub
	¹ Männliche Mitarbeitende haben anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen.
	² Mitarbeitende haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen, wenn sie ein Kind adoptieren.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
	<p>³ Der Vaterschafts- und Adoptionsurlaub ist zusammenhängend oder gestaffelt innert sechs Monaten nach erfolgter Geburt oder bewilligter Aufnahme des Kindes zur späteren Adoption zu beziehen. Nicht bezogener Vaterschafts- oder Adoptionsurlaub verfällt entschädigungslos.</p>
	<p>⁴ Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt.</p>
	<p>§ 66^{ter}</p>
	<p>Betreuungsurlaub</p>
	<p>¹ Anspruchsberechtigt sind Eltern eines minderjährigen Kindes, das wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist und die Erwerbstätigkeit für die intensive Betreuung unterbrechen müssen.</p>
	<p>² Während des Betreuungsurlaubs haben Mitarbeitende Anspruch auf das volle Gehalt, jedoch ohne Zulagen.</p>
	<p>³ Der Betreuungsurlaub dauert höchstens 14 Wochen und ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.</p>
	<p>⁴ Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden und zwischen den Eltern aufgeteilt werden.</p>
	<p>⁵ Der Anspruch endet nach Ausschöpfung der 98 Tagelder oder mit Ablauf der Rahmenfrist. Der Anspruch endet nicht, wenn das Kind während der Rahmenfrist volljährig wird.</p>
	<p>⁶ Die Mutterschaftsentschädigung schliesst den Anspruch auf Betreuungsgelder für dasselbe Kind aus. Der Anspruch kann allenfalls im Anschluss an die Mutterschaftsentschädigung entstehen, sofern die Voraussetzungen dazu erfüllt sind.</p>
	<p>§ 66^{quater}</p>
	<p>Lohnnachgenuss</p>
	<p>¹ Beim Tod eines Mitarbeitenden wird der Lohn für den laufenden und den folgenden Monat ausgerichtet. Nach fünfjähriger Anstellungsdauer für den laufenden und zwei weitere Monate. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 67	§ 67
<p>Pikett und Inkonvenienzentschädigung</p> <p>¹ Angestellte, die durch Pikettstellung Einschränkungen ihres Privatlebens hinnehmen müssen, haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Pikettzulagen.</p> <p>Pikettentschädigung für Werkhofangestellte</p> <p>Winterdienst-Einsatzleiter und dessen Stellvertretung: CHF 140 / V</p> <p>Mitarbeitende des Winterdienstes: CHF 60 / V</p> <p>Wasserversorgung: CHF 7'500</p> <p>Bachsammler: CHF 600</p> <p>Pikettentschädigung für Einwohnerdienste</p> <p>Entschädigung Bereitschaftsdienst zwischen Weihnachten und Neujahr sowie an Abstimmungs- / Wahlwochenenden CHF 20 pro Tag.</p>	<p>Pikettentschädigung und Inkonvenienzentschädigung</p> <p>¹ Mitarbeitende, die durch Pikettstellung Einschränkungen ihres Privatlebens hinnehmen müssen, haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Pikettzulagen gemäss Anhang 4 dieses Reglements.</p> <p>Pikettentschädigung für Werkhofangestellte</p> <p>Winterdienst-Einsatzleiter und dessen Stellvertretung: CHF 140 / V</p> <p>Mitarbeitende des Winterdienstes: CHF 60 / V</p> <p>Wasserversorgung: CHF 7'500</p> <p>Bachsammler: CHF 600</p> <p>Pikettentschädigung für Einwohnerdienste</p> <p>Entschädigung Bereitschaftsdienst zwischen Weihnachten und Neujahr sowie an Abstimmungs- / Wahlwochenenden CHF 20 pro Tag.</p>
<p>² Für die Hauswarte kann eine Inkonvenienzentschädigung in der Höhe eines Bruttomonatsgehalts (auf zwölf Monate verteilt) ausbezahlt werden.</p>	<p>² aufgehoben</p>
§ 68	§ 68 aufgehoben
Betreuer Asylsuchende	Betreuer Asylsuchende
<p>¹ Zusatzleistungen werden im Umfang des Aufwandes entschädigt.</p>	<p>¹ Zusatzleistungen werden im Umfang des Aufwandes entschädigt.</p>
<p>² Das Betreuungspersonal Asylwesen wird im Stundenlohn angestellt (siehe § 60 PersR). Das Arbeitspensum richtet sich nach der Anzahl Asylsuchender. Die Anzahl zu betreuender Personen ist vom zuständigen Gemeinderat jährlich im Juni und im Dezember zu überprüfen, und der Bruttomonatslohn ist entsprechend auf jeweils 6 Monate hin anzupassen. Dieser Gehaltsansatz unterliegt nicht der Teuerung und ist einmal pro Legislaturperiode zu prüfen.</p>	<p>² Das Betreuungspersonal Asylwesen wird im Stundenlohn angestellt (siehe § 60 PersR). Das Arbeitspensum richtet sich nach der Anzahl Asylsuchender. Die Anzahl zu betreuender Personen ist vom zuständigen Gemeinderat jährlich im Juni und im Dezember zu überprüfen, und der Bruttomonatslohn ist entsprechend auf jeweils 6 Monate hin anzupassen. Dieser Gehaltsansatz unterliegt nicht der Teuerung und ist einmal pro Legislaturperiode zu prüfen.</p>
<p>³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.</p>	<p>³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.</p>
§ 69	§ 69 aufgehoben
Sargträger	Sargträger
<p>¹ Zusatzleistungen werden im Umfang des Aufwandes entschädigt.</p>	<p>¹ Zusatzleistungen werden im Umfang des Aufwandes entschädigt.</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
² Jeder nebenamtliche Sargträger erhält pro Begräbnis CHF 100 ausbezahlt.	² Jeder nebenamtliche Sargträger erhält pro Begräbnis CHF 100 ausbezahlt.
³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.	³ Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.
§ 70	§ 70 aufgehoben
Pilzkontrolle	Pilzkontrolle
¹ Der Pilzkontrolleur wird pauschal mit CHF 2'000 pro Jahr entschädigt. Dieser Ansatz unterliegt nicht der Teuerung und ist einmal pro Legislaturperiode zu prüfen.	¹ Der Pilzkontrolleur wird pauschal mit CHF 2'000 pro Jahr entschädigt. Dieser Ansatz unterliegt nicht der Teuerung und ist einmal pro Legislaturperiode zu prüfen.
² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.	² Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.
§ 71	§ 71
Spesen	Spesen
² In schriftlich begründeten Einzelfällen können dienstlich notwendige Ausgaben für besonderen Aufwand (z.B. Kurse, Dokumentation, etc.) mit dem Visum des zuständigen Budgetverantwortlichen zurückgefordert werden.	² aufgehoben
³ Die Gemeinde vergütet die effektiv belegten Kosten der Mitarbeitenden (inkl. der Lernenden). Diese werden gekürzt, wenn aus dem Aufwand teilweise privater Nutzen entsteht oder von Dritten mitfinanziert wird.	³ aufgehoben
	⁴ Die Spesenvergütungen sind im Anhang 5 dieses Reglements geregelt.
§ 72	§ 72
Reise und Verpflegung	Reise und Verpflegung
¹ Für dienstlich erforderliche Verrichtungen von Angestellten ausserhalb von Oensingen wird das Bahnbillett 2. Klasse vergütet.	¹ aufgehoben
² Wer für dienstliche Fahrten das Privatfahrzeug benützt kann ein Kilometergeld von CHF 0.70 geltend machen. Für die Benützung von Motorrädern können CHF 0.35 pro gefahrenem Kilometer geltend gemacht werden. Die effektiven Parkkosten können zusätzlich abgegolten werden.	² aufgehoben
³ Sachschäden an privaten Motorfahrzeugen übernimmt bei dienstlichen Fahrten die Arbeitgeberin, sofern der entstandene Schaden durch den Mitarbeitenden nicht vorsätzlich verursacht wurde.	³ Sachschäden an privaten Motorfahrzeugen übernimmt bei dienstlichen Fahrten die Arbeitgeberin, sofern der entstandene Schaden durch den Mitarbeitenden nicht grob-fahr-läs-sig oder vorsätzlich verursacht wurde.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<p>⁴ Dauert eine dienstliche Veranstaltung ausserhalb Oensingens mindestens fünf Stunden können CHF 23 für eine Mahlzeit geltend gemacht werden. Diese Regelung entfällt, wenn an der besuchten Veranstaltung Verpflegung offeriert oder im Kurs- bzw. Tagungsgeld explizit enthalten sind.</p>	<p>⁴ aufgehoben</p>
<p>⁵ Entschädigungen für auswärtige Übernachtungen bei dienstlichen Verpflichtungen sind vorgängig vom Vorgesetzten zu bewilligen.</p>	<p>⁵ aufgehoben</p>
<p>⁶ Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt (Anhang 1).</p>	<p>⁶ Die Spesenvergütungen werden im Anhang 5 dieses Reglements geregelt.</p>
<p>VII. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub</p>	<p>VII. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub</p>
<p>§ 73</p>	<p>§ 73</p>
<p>Soll-Arbeitszeit</p>	<p>Soll-Arbeitszeit</p>
<p>Der Gemeinderat legt die Soll-Arbeitszeit des Personals im Rahmen von 40 bis 43 Wochenstunden in der Personalverordnung fest.</p>	<p>¹ Der Gemeinderat legt die Soll-Arbeitszeit der Mitarbeitenden im Rahmen von 40 bis 43 Wochenstunden in der Personalverordnung fest.</p>
<p>§ 74</p>	<p>§ 74</p>
<p>Flexible Arbeitszeit</p>	<p>Flexible Arbeitszeit</p>
<p>Die Arbeitgeberin ermöglicht dem Personal flexible Arbeitszeiten, soweit sie für die jeweilige Funktion betrieblich möglich sind.</p>	<p>¹ Die Arbeitgeberin ermöglicht den Mitarbeitenden flexible Arbeitszeiten, soweit sie für die jeweilige Funktion betrieblich möglich sind.</p>
	<p>² Die Arbeitszeit hat in der Regel zwischen 06.00 und 22.00 Uhr zu erfolgen. Für Arbeit zwischen 22.00 und 06.00 Uhr ist eine Bewilligung der Arbeitgeberin einzuholen.</p>
<p>§ 75</p>	<p>§ 75</p>
<p>Ferien</p>	<p>Ferien</p>
<p>¹ Der Minimalferienanspruch beträgt jährlich 23 Tage.</p>	<p>¹ Der Minimalferienanspruch beträgt jährlich 25 Tage.</p>
<p>² Zusätzlich zum Minimalferienanspruch werden Mitarbeitenden bis zum vollendeten 20. Altersjahr und Mitarbeitenden ab dem Jahr, in welchem das 50. Altersjahr vollendet wird, zwei Ferientage gutgeschrieben.</p>	<p>² aufgehoben</p>
<p>³ Zusätzlich zum Minimalferienanspruch werden Mitarbeitenden ab dem Jahr, in welchem das 60. Altersjahr vollendet wird, sieben Ferientage gutgeschrieben.</p>	<p>³ Zusätzlich zum Minimalferienanspruch werden Mitarbeitenden ab dem Jahr, in welchem das 60. Altersjahr vollendet wird, fünf Ferientage gutgeschrieben.</p>
<p>⁴ Lernende haben während der gesamten Lehrzeit Anspruch auf 25 Tage Ferien.</p>	<p>⁴ aufgehoben</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<p>⁵ Im Stundenlohn angestellte Mitarbeitende erhalten Ferienentschädigungen als Bestandteil der Stundenentschädigung ausbezahlt. Diese betragen 9%, beziehungsweise 10% ab dem 50. Altersjahr und 12% ab dem 60. Altersjahr. Hinzu kommen jeweils 3% Feiertagsentschädigung.</p>	<p>⁵ aufgehoben</p>
<p>⁶ Über drei Monate hinausgehende Abwesenheiten bei Krankheit, Unfall, Militär- und Bevölkerungsschutzdienst haben eine Kürzung des Ferienanspruchs von 1/12 jedes zusätzlichen Monats zur Folge. Bei Mutterschaft werden die Ferien nicht gekürzt.</p>	<p>⁶ Pro Kalenderjahr haben über einen Monat hinausgehende Abwesenheiten bei Krankheit, Unfall, Militär- und Bevölkerungsschutzdienst eine Kürzung des Ferienanspruchs von 1/12 jedes zusätzlichen Monats zur Folge (Basis 30 Tage pro Monat). Bei Mutterschaft werden die Ferien nicht gekürzt.</p>
<p>§ 76</p>	<p>§ 76</p>
<p>Feier- und Freitage</p>	<p>Feier- und Freitage</p>
<p>³ Als besoldete Freitage gelten: Berchtoldstag, Ostermontag, Pfingstmontag, Zibelimäret (Nachmittag), Stephanstag, Silvesternachmittag.</p>	<p>³ Als besoldete Freitage gelten: Berchtoldstag, Ostermontag, Pfingstmontag, Zibelimäret (Nachmittag), Heiliger Abend (Nachmittag), Stephanstag, Silvester (Nachmittag).</p>
<p>§ 77</p>	<p>§ 77</p>
<p>Urlaub</p>	<p>Urlaub</p>
<p>¹ Ohne Kürzung der Besoldung und der Ferien werden den Mitarbeitenden folgende besoldete Urlaubstage gewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Eigene zivile oder kirchliche Hochzeit oder eingetragene Partnerschaft. 3 Tage – Todesfall im eigenen Haushalt bzw. direkter Nachkommen, Eltern oder Geschwister 3 Tage – Todesfall von Grosseltern oder Schwiegereltern 2 Tage – Teilnahme an Beerdigungen (maximal) 1 Tag – Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin 5 Tage – Hochzeiten von Kindern, und Geschwistern; eigene Wohnungswechsel 1 Tag 	<p>¹ Ohne Kürzung der Besoldung und der Ferien werden den Mitarbeitenden folgende besoldete Urlaubstage gewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Eigene zivile oder kirchliche Hochzeit oder eingetragene Partnerschaft. 3 Tage b) Todesfall im eigenen Haushalt bzw. Ehegatten, direkter Nachkommen, Eltern oder Geschwister 3 Tage c) Todesfall von Grosseltern oder Schwiegereltern 2 Tage d) Teilnahme an Beerdigungen (maximal) 1 Tag e) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin 2 Tage f) Hochzeiten von Kindern und Geschwistern; eigener Wohnungswechsel 1 Tag

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
	^{1bis} Mitarbeitende haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds (Ehegatte, Eltern, Kinder und Geschwister), des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung notwendig ist. Der Urlaub beträgt höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr. Der maximale Anspruch pro Jahr von zehn Tagen gilt nicht für die Betreuung kranker Kinder. In jedem Fall ist ein ärztliches Attest vorzulegen.
² Der Bezug der besoldeten Urlaubstage ist zwingend an den Ereignistagen zu beziehen. Nachträglich können keine besoldeten Urlaubstage gewährt werden.	² Der Bezug der besoldeten Urlaubstage ist zwingend an den Ereignistagen zu beziehen. Besoldete Urlaubstage können nicht vor- oder nachgeholt werden.
VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen	VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen
§ 79	§ 79
Übergangsbestimmungen	Übergangsbestimmungen
¹ Das neue Lohnsystem tritt per 1. Juli 2018 in Kraft.	¹ Das neue Lohnsystem tritt per 1. Januar 2023 in Kraft.
³ Für das bereits angestellte Personal gilt in Bezug auf den bisherigen Lohn die Besitzstandswahrung.	³ Für bereits angestellte Mitarbeitende gilt in Bezug auf den bisherigen Lohn die Besitzstandswahrung.
	⁴ Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis zwischen dem 1. Januar 1998 und dem 31. Dezember 2002 begründet worden ist, erhalten nach fünfundzwanzig Dienstjahren eine ganze Treueprämie (ganzes Monatsgehalt oder 22 Ferientage gemäss § 62 dieses Reglements). Mitarbeitende, die zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2012 eingetreten sind, erhalten nach fünfzehn Jahren eine ganze Treueprämie (ganzes Monatsgehalt oder 22 Ferientage gemäss § 62 dieses Reglements).
§ 80	§ 80
Inkraftsetzung	Inkraftsetzung
	³ Die Teilrevision der mit Beschlussdatum 12. Dezember 2022 in der Änderungstabelle aufgeführten Paragraphen sowie der Anhänge 2 bis 6 tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.
	Teilrevision der mit Beschlussdatum 12. Dezember 2022 in der Änderungstabelle aufgeführten Paragraphen und Anhänge beschlossen von der Gemeindeversammlung Oensingen am 12. Dezember 2022 mit Beschluss Nr. 2022-15. EINWOHNERGEMEINDE OENSINGEN Gemeindepräsident Leiterin Verwaltung Fabian Gloor Gerda Graber

Aktuelles Reglement		Antrag an Gemeindeversammlung		
		Genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn mit Verfügung vom xx.xx.2023.		
Beilagen		Beilagen		
<ul style="list-style-type: none"> - Anhang 1: Stellenplan - Anhang 2: Lohnklassentabelle des vollamtlichen Personals - Anhang 3: Lohnsystem – Lohnklassen und Einstufung des vollamtlichen Personals 		<ul style="list-style-type: none"> - Anhang 1: Stellenplan (aufgehoben) - Anhang 2: Lohnklassentabelle der vollamtlich angestellten Mitarbeitenden - Anhang 3: Lohnklassen und Einstufung der vollamtlich angestellten Mitarbeitenden - Anhang 4: Pikettenschädigung - Anhang 5: Spesenentschädigung und Auslagenersatz - Anhang 6: Stundenlohansätze 		
Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Beschluss-Nr.
10.12.2018	01.01.2019	Anhang 1	geändert	2018-31
09.12.2019	01.01.2020	Anhang 1	geändert	2019-21
07.12.2020	01.01.2021	Anhang 1	geändert	2020-20
13.12.2021	01.01.2022	Anhang 1	geändert	2021-17
12.12.2022	01.01.2023	Anhang 1	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	Anhang 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	Anhang 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	Anhang 4	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	Anhang 5	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	Anhang 6	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 1 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 2 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 3 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 3 Abs. 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 3 ^{bis}	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 4 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 5 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 5 Abs. 4	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 5 Abs. 5	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 5 Abs. 6	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 5 Abs. 7	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 6 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 6 Abs. 3	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 6 Abs. 4	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 6 Abs. 5	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 7 Abs. 1	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 7 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 7 Abs. 3	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 7 Abs. 4	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 7 Abs. 5	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 7 Abs. 6	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 8 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 9 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 10 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 10 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 10 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 11 Abs. 2	aufgehoben	2022-15

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Beschluss-Nr.
12.12.2022	01.01.2023	§ 11 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 12 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 13 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 13 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 14 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 14 Abs. 2	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 14 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 15 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 15 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 16 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 16 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 17 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 17 Abs. 2	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 17 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 17 ^{bis}	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 17 ^{ter}	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 18	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 19 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 19 Abs. 2	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 19 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 20 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 20 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 20 Abs. 4	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 20 Abs. 5	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 20 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 21 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 21 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 22 ^{bis}	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 23	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 24 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 24 Abs. 2	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 25 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 25 Abs. 2	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 26 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 27 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 27 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 27 Abs. 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 27 Abs. 4	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 27 Abs. 5	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 28	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 29 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 29 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 29 Abs. 4	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 29 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 30 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 30 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 31 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 32 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 33 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 34 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 34 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 34 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 35 Abs. 1	geändert	2022-15

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Beschluss-Nr.
12.12.2022	01.01.2023	§ 35 Abs. 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 36 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 36 Abs. 3	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 37	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 38 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 39 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 39 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 40 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 40 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 41	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 42 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 43 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 44 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 45	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 46 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 46 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 47 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 47 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 47 Abs. 5	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 47 Abs. 6	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 47 Abs. 6 ^{bis}	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 48 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 48 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 48 Abs. 3	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 48 Abs. 5	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 48 Abs. 6	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 48 Abs. 7	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 49 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 49 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 50 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 51 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 52 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 52 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 52 Abs. 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 52 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 53 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 54 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 54 Abs. 1 ^{bis}	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 54 Abs. 1 ^{ter}	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 54 Abs. 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 54 Abs. 4	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 54 Abs. 5	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 55 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 55 Abs. 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 55 Abs. 4	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 56 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 56 Abs. 3	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 57	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 59 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 59 Abs. 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 60 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 60 Abs. 3	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 61	aufgehoben	2022-15

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	Beschluss-Nr.
12.12.2022	01.01.2023	§ 62 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 62 Abs. 2	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 62 Abs. 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 62 Abs. 4	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 62 Abs. 5	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 62 Abs. 6	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 63 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 65 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 66 Abs. 2	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 66 Abs. 4	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 66 ^{bis}	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 66 ^{quater}	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 66 ^{ter}	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 67 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 67 Abs. 2	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 67 Titel	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 68	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 69	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 70	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 71 Abs. 2	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 71 Abs. 3	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 71 Abs. 4	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 72 Abs. 1	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 72 Abs. 2	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 72 Abs. 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 72 Abs. 4	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 72 Abs. 5	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 72 Abs. 6	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 73 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 74 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 74 Abs. 2	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 75 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 75 Abs. 2	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 75 Abs. 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 75 Abs. 4	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 75 Abs. 5	aufgehoben	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 75 Abs. 6	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 76 Abs. 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 77 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 77 Abs. 1 ^{bis}	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 77 Abs. 2	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 79 Abs. 1	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 79 Abs. 3	geändert	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 79 Abs. 4	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	§ 80 Abs. 3	eingefügt	2022-15
12.12.2022	01.01.2023	V. Titel	geändert	2022-15

Anhang 2, Lohnklassentabelle

Einwohnergemeinde Oensingen Jahreslohn in CHF
Lohnklassentabelle 1.12.2020 = 100 %, Anhang 2 PersR Inkl. 13. Monatslohn; ohne Sozialzulagen

Lohnklasse	LK 1	LK 2	LK 3	LK 4	LK 5	LK 6	LK 7	LK 8	LK 9	LK 10	00	
Grundlohn	49'640	55'628	57'583	64'729	67'580	70'686	95'372	100'615	106'214	112'183	00	
Lohnstufe	+01	50'136	56'185	58'159	65'376	68'256	71'393	96'326	101'621	107'276	113'306	+01
	+02	50'633	56'741	58'735	66'023	68'932	72'100	97'279	102'628	108'338	114'427	+02
	+03	51'129	57'298	59'310	66'671	69'608	72'806	98'234	103'634	109'401	115'549	+03
	+04	51'625	57'854	59'886	67'318	70'284	73'513	99'187	104'640	110'463	116'671	+04
	+05	52'122	58'410	60'462	67'966	70'959	74'220	100'141	105'646	111'525	117'793	+05
	+06	52'619	58'967	61'038	68'612	71'635	74'926	101'094	106'652	112'587	118'915	+06
	+07	53'115	59'523	61'614	69'260	72'311	75'633	102'048	107'658	113'649	120'037	+07
	+08	53'611	60'079	62'190	69'907	72'987	76'340	103'002	108'664	114'711	121'158	+08
	+09	54'108	60'635	62'766	70'555	73'663	77'047	103'956	109'670	115'774	122'280	+09
	+10	54'604	61'191	63'341	71'202	74'338	77'754	104'909	110'676	116'836	123'402	+10
	+11	55'100	61'748	63'917	71'849	75'014	78'461	105'863	111'683	117'898	124'524	+11
	+12	55'597	62'304	64'493	72'496	75'690	79'168	106'817	112'689	118'960	125'646	+12
	+13	56'093	62'860	65'069	73'144	76'366	79'875	107'771	113'695	120'022	126'767	+13
	+14	56'590	63'417	65'644	73'791	77'041	80'581	108'724	114'701	121'084	127'890	+14
	+15	57'086	63'973	66'220	74'438	77'718	81'288	109'678	115'708	122'146	129'011	+15
	+16	57'582	64'529	66'796	75'086	78'393	81'995	110'632	116'714	123'209	130'133	+16
	+17	58'079	65'086	67'372	75'733	79'069	82'702	111'586	117'720	124'271	131'255	+17
	+18	58'575	65'642	67'948	76'380	79'745	83'409	112'539	118'726	125'333	132'377	+18
	+19	59'071	66'198	68'524	77'027	80'420	84'116	113'493	119'732	126'395	133'499	+19
	+20	59'568	66'754	69'099	77'675	81'097	84'823	114'447	120'738	127'457	134'620	+20
Lohnstufe	+21	59'941	67'172	69'531	78'160	81'603	85'353	115'162	121'493	128'254	135'462	+21
	+22	60'313	67'589	69'964	78'646	82'110	85'883	115'877	122'247	129'050	136'303	+22
	+23	60'685	68'006	70'395	79'131	82'617	86'413	116'593	123'002	129'847	137'144	+23
	+24	61'057	68'423	70'827	79'616	83'124	86'943	117'308	123'757	130'644	137'986	+24
	+25	61'430	68'841	71'259	80'102	83'631	87'473	118'023	124'511	131'440	138'827	+25
	+26	61'802	69'258	71'690	80'567	84'138	88'004	118'738	125'266	132'237	139'669	+26
	+27	62'174	69'675	72'123	81'073	84'644	88'534	119'454	126'021	133'033	140'510	+27
	+28	62'546	70'092	72'555	81'559	85'151	89'064	120'169	126'775	133'830	141'352	+28
	+29	62'919	70'509	72'987	82'044	85'658	89'594	120'885	127'530	134'627	142'193	+29
	+30	63'291	70'927	73'418	82'530	86'165	90'124	121'600	128'285	135'423	143'034	+30
	+31	63'664	71'344	73'850	83'015	86'672	90'654	122'315	129'039	136'220	143'876	+31
	+32	64'036	71'761	74'282	83'500	87'179	91'184	123'030	129'794	137'016	144'717	+32
	+33	64'408	72'178	74'714	83'985	87'685	91'715	123'745	130'548	137'813	145'558	+33
	+34	64'780	72'595	75'146	84'471	88'192	92'244	124'461	131'303	138'610	146'400	+34
	+35	65'153	73'013	75'578	84'957	88'699	92'775	125'176	132'057	139'406	147'241	+35
	+36	65'525	73'430	76'010	85'442	89'206	93'305	125'892	132'812	140'203	148'082	+36
	+37	65'897	73'847	76'441	85'928	89'713	93'835	126'607	133'566	141'000	148'924	+37
	+38	66'269	74'264	76'873	86'413	90'220	94'365	127'322	134'321	141'796	149'765	+38
	+39	66'642	74'682	77'305	86'899	90'726	94'896	128'037	135'076	142'593	150'606	+39
	+40	67'014	75'099	77'737	87'384	91'233	95'425	128'752	135'830	143'389	151'448	+40
+41	67'387	75'516	78'169	87'870	91'740	95'956	129'468	136'585	144'186	152'289	+41	
+42	67'759	75'933	78'601	88'355	92'247	96'486	130'183	137'340	144'983	153'131	+42	
+43	68'131	76'350	79'033	88'840	92'754	97'016	130'899	138'095	145'779	153'972	+43	
+44	68'503	76'768	79'464	89'326	93'261	97'546	131'614	138'849	146'576	154'814	+44	
+45	68'876	77'185	79'896	89'811	93'767	98'076	132'329	139'604	147'372	155'655	+45	
+46	69'248	77'602	80'328	90'297	94'274	98'606	133'044	140'358	148'169	156'496	+46	
+47	69'620	78'019	80'760	90'782	94'781	99'136	133'759	141'113	148'966	157'338	+47	
+48	69'992	78'437	81'192	91'268	95'289	99'667	134'475	141'867	149'762	158'179	+48	
+49	70'365	78'854	81'624	91'754	95'795	100'197	135'190	142'622	150'558	159'021	+49	
+50	70'737	79'271	82'056	92'239	96'302	100'727	135'906	143'376	151'355	159'862	+50	
+51	71'109	79'688	82'487	92'724	96'809	101'257	136'621	144'131	152'152	160'703	+51	
+52	71'481	80'105	82'919	93'209	97'316	101'787	137'336	144'886	152'949	161'544	+52	
+53	71'854	80'523	83'351	93'695	97'823	102'317	138'051	145'640	153'745	162'386	+53	
+54	72'226	80'940	83'783	94'180	98'330	102'848	138'766	146'395	154'541	163'227	+54	
+55	72'599	81'357	84'215	94'666	98'836	103'377	139'482	147'150	155'338	164'068	+55	
+56	72'971	81'774	84'647	95'152	99'343	103'908	140'197	147'904	156'135	164'910	+56	
+57	73'343	82'191	85'079	95'637	99'850	104'438	140'913	148'659	156'932	165'751	+57	
+58	73'715	82'609	85'510	96'123	100'357	104'968	141'628	149'414	157'728	166'593	+58	
+59	74'088	83'026	85'943	96'608	100'864	105'498	142'343	150'168	158'525	167'434	+59	
+60	74'460	83'443	86'375	97'094	101'371	106'029	143'058	150'923	159'322	168'275	+60	
Lohnstufe	+61	74'708	83'721	86'662	97'417	101'709	106'382	143'536	151'426	159'853	168'836	+61
	+62	74'956	84'000	86'950	97'741	102'046	106'735	144'012	151'929	160'383	169'398	+62
	+63	75'204	84'278	87'238	98'064	102'384	107'089	144'489	152'432	160'914	169'958	+63
	+64	75'453	84'556	87'526	98'388	102'722	107'442	144'966	152'935	161'445	170'519	+64
	+65	75'701	84'834	87'814	98'712	103'060	107'795	145'443	153'438	161'977	171'080	+65
	+66	75'949	85'112	88'102	99'035	103'398	108'149	145'920	153'941	162'508	171'641	+66
	+67	76'198	85'390	88'390	99'359	103'736	108'502	146'396	154'444	163'039	172'202	+67
	+68	76'446	85'668	88'678	99'683	104'074	108'856	146'873	154'947	163'570	172'763	+68
	+69	76'694	85'946	88'966	100'006	104'412	109'209	147'350	155'450	164'101	173'324	+69
	+70	76'942	86'224	89'254	100'330	104'750	109'562	147'827	155'953	164'632	173'885	+70
+71	77'190	86'502	89'541	100'653	105'087	109'916	148'304	156'456	165'163	174'445	+71	
+72	77'438	86'780	89'829	100'977	105'425	110'269	148'781	156'960	165'694	175'007	+72	
+73	77'687	87'059	90'117	101'301	105'763	110'623	149'258	157'463	166'226	175'568	+73	
+74	77'935	87'337	90'405	101'624	106'101	110'976	149'735	157'966	166'757	176'128	+74	
+75	78'183	87'615	9									

Anhang 3, Lohnklassen und Einstufungen des vollamtlichen Personals

Funktion / Lohnklasse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gemeindepräsidium										
Leitung Verwaltung										
Abteilungsleitung										
Co-Schulleitung										
Leitung Infrastruktur										
Schule: Leitung Spezielle Förderung, Schulentwicklung										
Bereichsleitung Hausdienste										
Bereichsleitung Werkhof										
Integrationsbeauftragter										
Sozial- und Jugendarbeiter										
Stabsstelle										
Bereichsleitung Einwohnerdienste										
Stellvertretende Abteilungsleitung (mit Führungsfunktion)										
Brunnenmeister										
Hauswart (mit eidg. Fachausweis, mit höheren Anforderungen, Führungsfunktion)										
Sachbearbeitung (mit eidg. Fachausweis, mit höheren Anforderungen, Führungsfunktion)										
Werkhofmitarbeitende (mit eidg. Fachausweis, mit höheren Anforderungen, Führungsfunktion)										
Fachmann Betriebsunterhalt EFZ (Fachrichtung Werkdienst und Hausdienst)										
Hauswart (ohne eidg. Fachausweis, mit EFZ)										
Leitung Bibliothek										
Leitung Krabbeltreff										
Leitung Tagesschule										
Sachbearbeitung										
Stellvertretung Brunnenmeister										
Wasserwart										
Werkhofmitarbeitende										
Mitarbeitende Bibliothek										
Mitarbeitende Krabbeltreff										
Mitarbeitende Tagesschule										
Aushilfen										
Mitarbeitende Raumpflege										
Kommunalgehilfen										
Praktikanten										

Anhang 4, Pikettenschädigungen gemäss § 67 des Personalreglements

	Ansatz CHF	Jährliche Pauschale CHF
Einwohnerdienste Altjahrswoche	20.00	pro Tag
Wasserversorgung	180.00	pro Woche
Bachsammler		700.00
Winterdienst (pro Mitarbeitenden)		1'500.00

- Ein Pikettdienst kann nicht gleichzeitig für zwei Funktionen übernommen werden.
- Lernende dürfen grundsätzlich nicht im Pikett eingeteilt werden (Jugendschutz).
- Bei Abwesenheiten (Ferien, Krankheit, Unfall, Militär, Zivildienst, Mutter- od. Vaterschaftsurlaub) des Mitarbeitenden in der Zeit vom 15. November bis 15. April von mehr als einem Monat wird die jährliche Pauschale anteilmässig gekürzt. Die Altjahrswoche wird nicht mitgezählt.

Anhang 5; Spesenentschädigungen und Auslagenersatz

Aktueller Anhang	Antrag an Gemeindeversammlung
Anhang 2 PersV	Anhang 5 PersR
Spesenentschädigungen (Anhang 1 PersV) (Genehmigt vom Gemeinderat am 28. Mai 2018)	Spesenentschädigungen und Auslagenersatz (Anhang 4 PersV) (Genehmigt von der Gemeindeversammlung am 12. Dezember 2022)
Grundsätze	Grundsätze
<ul style="list-style-type: none"> – Spesen sind gemäss § 71 des Personalreglements vom 25. Juni 2018 zu vermeiden. – Kein Anspruch auf Spesenvergütungen besteht, wenn der Wohnort des Mitarbeitenden dem Veranstaltungsort bzw. dem Reiseziel entspricht. 	<ul style="list-style-type: none"> – Spesen sind gemäss § 71 des Personalreglements vom 25. Juni 2018 zu vermeiden. – Kein Anspruch auf Spesenvergütungen besteht, wenn der Wohnort des Mitarbeitenden dem Veranstaltungsort bzw. dem Reiseziel entspricht. – Nach Möglichkeit sind die öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen.
	1. Fahrtkosten
Auslagen für öffentlichen Verkehr	Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln
Entschädigt werden ganze Tickets, 2. Klasse. Inhaber von Halbtax- oder Generalabonnements können den ganzen Fahrtpreis geltend machen.	¹ Entschädigt werden ganze Tickets, 2. Klasse. Inhaber von Halbtax- oder Generalabonnements können den ganzen Fahrtpreis geltend machen.

Aktueller Anhang	Antrag an Gemeindeversammlung
	Besondere Bestimmung
	² Wird eine Herabsetzung der Fahrkosten öffentlicher Verkehrsmittel durch die Verwendung von Halbtaxabonnements erreicht, können die Kosten für diese Abonnements ganz oder teilweise übernommen werden.
Benützung privater Fahrzeuge	Dienstfahrten mit eigenem Motorfahrzeug
	³ Personenwagen pro Kilometer CHF 0.70 Maximum pro Anlass CHF 160.00 Motorrad oder Scooter pro Kilometer CHF 0.50 Maximum pro Anlass CHF 100.00
	Besondere Bestimmungen
Es können nur Fahrtspesen für Privatfahrzeuge geltend gemacht werden, wenn die Zeitersparnis gegenüber den öffentlichen Verkehrsmitteln explizit dargestellt werden kann.	⁴ Es können nur Fahrtspesen für Privatfahrzeuge geltend gemacht werden, wenn die Zeitersparnis gegenüber den öffentlichen Verkehrsmitteln beträchtlich ist.
	⁵ Für bestimmte Funktionäre können Dienstfahrten mit eigenem Motorfahrzeug mit einer jährlichen Pauschalen abgegolten werden. Die Pauschale legt der Leiter Verwaltung fest und wird bei Veränderungen angepasst.
	2. Übrige Auslagen
	Mahlzeiten
	¹ Eine Hauptmahlzeit pro ganztägigen Anlass, CHF 25.00 sofern die Verpflegungskosten nicht in den Tagungs-, Kurs- oder Weiterbildungskosten inbegriffen sind
	Übernachtungen mit Frühstück
	² Tatsächliche Ausgaben gegen Vorlage von Belegen.
Benützung privater Telefone	3. Benützung privater Telefone
Mitarbeitende, die dienstliche Telefongespräche von einem Apparat ausserhalb des Arbeitsplatzes führen müssen, können die tatsächlich entstandenen Kosten geltend machen.	¹ Mitarbeitende, die dienstliche Telefongespräche von einem Apparat mit einem Gerät ausserhalb des Arbeitsplatzes führen müssen, können die tatsächlich entstandenen Kosten geltend machen.
Personen, die regelmässig dienstliche Telefonate mit privaten Apparaten führen, erhalten pauschale Jahresentschädigungen. Diese liegen in der Entscheidungskompetenz des Direktvorgesetzten.	² Personen, die regelmässig dienstliche Telefonate mit privaten Apparaten Geräten führen, erhalten pauschale Jahresentschädigungen. Diese liegen in der Entscheidungskompetenz des Direktvorgesetzten werden in einer separaten Weisung des Leiters Verwaltung geregelt.

Aktueller Anhang	Antrag an Gemeindeversammlung
Mobile Diensttelefone	Geschäftsmobiltelefone
Mobile Diensttelefone sind vom Leiter Verwaltung zu genehmigen.	³ Mobile Diensttelefone Geschäftshandys sind vom Leiter Verwaltung zu genehmigen.
Auslagen im Rahmen von Tagungen, Weiterbildungen und dienstlichen Veranstaltungen	Auslagen im Rahmen von Tagungen, Weiterbildungen und dienstlichen Veranstaltungen
Die anfallenden Kosten (Mahlzeiten, Übernachtungen etc.) sind im Rahmen des Gesuches um Tagungs-, Kurs- oder Weiterbildungsbewilligung dem Leiter Verwaltung zur Genehmigung zu unterbreiten.	Die anfallenden Kosten (Mahlzeiten, Übernachtungen etc.) sind im Rahmen des Gesuches um Tagungs-, Kurs- oder Weiterbildungsbewilligung dem Leiter Verwaltung zur Genehmigung zu unterbreiten.
	4. Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung
	¹ Die Abgabe von Arbeitskleidung wird in einer separaten Weisung geregelt.
	² Mitarbeitende der Hausdienste und des Werkhofs erhalten jährlich eine Entschädigung im Umfang von CHF 300.00, womit alle Kosten für Wäsche und Instandhaltung abgegolten sind. Nebenamtlich angestellte Mitarbeitende können entsprechende Entschädigungen bei der vorgesetzten Abteilung beantragen. Die Entschädigung reduziert sich bei einem Pensum von 30 – 50 Stellenprozenten auf CHF 200.00.

Anhang 6, Stundenlohnansätze

Stundenlohnansätze für nebenamtliche Funktionen (privatrechtlich angestellte Mitarbeitende)

(Anhang 6 PersR)

Die vorliegende Tabelle basiert auf dem Monatswert 1. Dezember 2020
(100.0 Punkte des Landesindex der Konsumentenpreise, Basis Dezember 2020).

Funktionsbezeichnung	Bruttolohn inkl. Zuschläge Franken pro Stunde
Reinigung, Mitarbeitende (Jahresreinigung Schulhaus)	
- bis 20. Altersjahr ¹	20.00
- ab 20. Altersjahr	25.00
Lauskontrolle	26.00
Parkkassenleerer	
Reinigung, Mitarbeitende (stundenweise)	
Bibliothek, Mitarbeitende	28.00
Frühförderung vorschulpflichtige Kinder, Mitarbeitende	
Jugendarbeit/Jugendtreff, Mitarbeitende	
Schwimmhilfen Schule je Lektion à 45 Min.	
Tagesschule, Mitarbeitende Mittagstisch, Nachmittagsbetreuung, Aufgabenhilfe	
Tagesschule, Leitung	35.00
Schulzahnpflegeinstruktor	37.50
Anlassbetreuer Bienken-Saal ²	40.00
Frühförderung vorschulpflichtige Kinder, Leitung (<i>pädagogisch ausgebildet</i>)	
Schwimmlehrperson, je Lektion à 45 Min. ³	55.00
Sargträger (nebenamtliche) pro Begräbnis	100.00

Die Stundenansätze für aushilfswise Fach- und Sachmitarbeitende sowie handwerkliche Mitarbeitende richten sich nach den entsprechenden Gehaltsklassen gemäss Anhang 2 PersR.

Lernende und Praktikanten werden nach den Ansätzen des Kantons Solothurn entschädigt.

Genehmigt von der Gemeindeversammlung am 12. Dezember 2022 mit Beschluss Nr. 2022-15 und in Kraft gesetzt per 1. Januar 2023.

Bemerkung: Eine allfällige Teuerungszulage ist noch nicht eingerechnet. Gemäss § 54 Abs. 3 wird diese vom Gemeinderat festgelegt.

¹ Unter 16-jährige gemäss Liste des Kantons SO

² inkl. Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge, Anteil 13. Monatslohn und Spesen

³ Der Ansatz von CHF 55.00 entspricht dem GAV Kanton inkl. 18,9093% Teuerung und Anteil 13, jedoch ohne Ferien- und Feiertagszuschlag

Antrag des Gemeinderats an die Gemeindeversammlung

(Beschluss des Gemeinderats vom 7. November 2022)

- Der Teilrevision der in der Änderungstabelle aufgeführten Paragraphen des Personalreglements mit Beschlussdatum 12. Dezember 2022 sei zuzustimmen.
- Die Anhänge 2 bis 6 seien zu genehmigen.
- Die Teilrevision des Personalreglements sowie die Anhänge 2 bis 6 seien per 1. Januar 2023 in Kraft zu setzen.

Eintreten

Das Wort wird nicht gewünscht. Eintreten wird einstimmig beschlossen.

Detailberatung

Keine Wortmeldung.

Abstimmung und Beschluss

Die Gemeindeversammlung beschliesst grossmehrheitlich mit einer Gegenstimme und einer Enthaltung:

- Der Teilrevision der in der Änderungstabelle aufgeführten Paragraphen des Personalreglements mit Beschlussdatum 12. Dezember 2022 wird zugestimmt.
- Die Anhänge 2 bis 6 werden genehmigt.
- Die Teilrevision des Personalreglements sowie die Anhänge 2 bis 6 werden per 1. Januar 2023 in Kraft gesetzt.

Mitteilung an

- Gemeindepräsident
- Leiterin Verwaltung
- Stabsstelle

Beschlussgeschäft Nr. 2022-16

Registatur-Nr. 9.1.1.5

3. Budget 2023

Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern
Vorlage: Botschaft und Budget 2023

Der Ressortleiter Finanzen und Steuern erläutert den Sachverhalt, welcher im Detail aus der Botschaft entnommen werden kann.

Antrag des Gemeinderats an die Gemeindeversammlung

(Beschluss des Gemeinderats vom 24. Oktober 2022)

Das Budget 2023 sei wie folgt zu genehmigen:

1. **Erfolgsrechnung**

Gesamtaufwand		CHF 35'357'940
Gesamtertrag		CHF 35'586'190
<hr/>		
Ertragsüberschuss		CHF 228'250

2. **Investitionsrechnung**

Ausgaben Verwaltungsvermögen		CHF 6'728'000
Einnahmen Verwaltungsvermögen		CHF 1'953'000
<hr/>		
Nettoinvestitionen Verwaltungsvermögen		CHF 4'775'000

3. **Spezialfinanzierungen**

Parkplatzbewirtschaftung	Aufwandüberschuss		CHF -62'840
Wasserversorgung	Ertragsüberschuss		CHF 72'300
Abwasserbeseitigung	Aufwandüberschuss		CHF -210'400
Abfallbeseitigung	Ertragsüberschuss		CHF 14'440

4. Der **Steuerfuss** sei wie folgt festzulegen:

Natürliche Personen	111% der einfachen Staatssteuer	
Juristische Personen	111% der einfachen Staatssteuer	

5. Die **Feuerwehersatzabgabe** sei wie folgt festzulegen:

(Minimum CHF 20 / Maximum CHF 400)	9% der einfachen Staatssteuer
------------------------------------	-------------------------------

6. Der Gemeinderat sei zu ermächtigen, allfällige Finanzierungsfehlbeträge gemäss vorliegendem Budget durch die Aufnahme von Fremdmitteln / Darlehen zu decken.

Eintreten

Kein Wortbegehren. Eintreten auf die gesamten Budgettraktanden wird stillschweigend beschlossen.

Abstimmung und Beschluss

Die Schlussabstimmung zum Budget 2023 erfolgt erst im Rahmen des Traktandums 3.6, nach Abwicklung der anderen traktandierten und an dieser Stelle noch offenen Beschlussgeschäfte, die im Zusammenhang mit dem Budget 2023 stehen.

Mitteilung an

- Ressortleiter Finanzen und Steuern
- Gemeindepräsident
- Leiterin Verwaltung
- Leiter Finanzen
- Akten

5.1 Kurzvorstellung Finanzplan

Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern
Vorlage: Botschaft und Budget 2023

Der Ressortleiter Finanzen und Steuern erläutert den Sachverhalt, welcher im Detail aus der Botschaft entnommen werden kann.

in CHF 1'000

	Finanzplanergebnisse 2023 – 2028							
	RG 2021	BU 2023	2024	2025	2026	2027	2028	2023/28
Erfolgsrechnung Allgem. (Steuer) Haushalt		228	422	-348	1'328	1'215	1'172	4'017
Erfolgsrechnung SF Parkplatzbewirtschaftung		-63	-57	-57	67	67	68	25
Erfolgsrechnung SF Wasserversorgung		72	21	9	-3	4	8	111
Erfolgsrechnung SF Abwasserbeseitigung		-210	-317	-356	-324	-374	-358	-1'939
Erfolgsrechnung SF Abfallbeseitigung		14	31	27	29	31	34	166
Erfolgsrechnung Gesamthaushalt		42	99	-725	1'098	944	923	2'381
+ planmässige Abschreibungen		2'980	2'969	3'096	3'154	1'578	1'649	15'426
Selbstfinanz. (Cash flow) Gesamthaushalt		2'688	2'926	2'342	2'681	2'646	2'622	15'905
Nettoinvestitionen VV Allgem. (Steuer) Haushalt		3'110	3'862	4'937	3'269	3'168	2'250	20'596
Nettoinvestitionen VV SF Wasserversorgung		1'080	2'899	527	1'169	434	-383	5'726
Nettoinvestitionen VV SF Abwasserbeseitigung		585	1'019	2'200	2'718	2'467	-585	8'404
Nettoinvestitionen VV Gesamthaushalt		4'775	7'780	7'844	7'156	6'068	1'283	34'906
Eigenkapital Allgemeiner (Steuer) Haushalt	6'303	5'797	5'908	5'378	6'705	7'920	9'092	
Eigenkapital Gesamthaushalt	23'339	22'621	22'386	21'456	22'531	23'452	24'352	
Finanzverbindlichkeiten (Fremdkapital)	27'000	27'922	32'776	38'278	42'753	46'175	46'175	
Verwaltungsvermögen	32'116	32'409	37'019	41'580	47'120	51'454	51'005	
								Nettoschuld in CHF je Einwohner
Allgemeiner (Steuer) Haushalt	2'887	2'759	2'872	3'217	3'277	3'350	3'299	
Spezialfinanzierung Wasserversorgung	572	691	1'060	1'084	1'195	1'210	1'114	
Spezialfinanzierung Abwasserbeseitigung	-2'234	-2'083	-1'877	-1'513	-1'088	-715	-765	
Gesamthaushalt	1'310	1'419	2'090	2'834	3'415	3'862	3'651	

Über den Finanzplan muss nicht abgestimmt werden. Dieser ist der Gemeindeversammlung lediglich zur Kenntnisnahme zu bringen.

Aus der Versammlung gibt es keine Fragen oder Wortbegehren.

3.2 Investitionsrechnung 2023

Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern
Vorlage: Budget 2023 und Botschaft

Der Ressortleiter Finanzen und Steuern erläutert den Sachverhalt, welcher im Detail aus der Botschaft entnommen werden kann.

(in CHF 1'000)

	Budget 2023		Budget 2022		Rechnung 2021	
	Ausgaben	Einnahmen	Ausgaben	Einnahmen	Ausgaben	Einnahmen
0 Allgemeine Verwaltung	75	0	0	0	182	0
1 Öffentliche Ordnung und Sicherheit	600	300	230	0	150	55
2 Bildung	760	0	200	0	70	0
3 Kultur, Sport und Freizeit, Kirche	100	0	0	1	0	1
4 Gesundheit	0	0	0	0	0	0
5 Soziale Sicherheit	0	0	0	0	0	0
6 Verkehr	1'655	0	2'478	0	834	394
7 Umweltschutz und Raumordnung	3'538	1'653	2'350	1'100	1'228	1'329
8 Volkswirtschaft	0	0	0	0	0	0
9 Finanzen und Steuern	0	0	0	0	0	0
Total Ausgaben / Einnahmen	6'728	1'953	5'258	1'101	2'464	1'779
Nettoinvestitionen (+)		4'775		4'157		684
Total	6'728	6'728	5'258	5'258	2'464	2'464

Beschlussgeschäft Nr. 2022-17

Registratur-Nr. 1.4.7

3.2.1 Investitionsvorhaben von CHF 600'000 für den Ersatz des Rüstwagens der Feuerwehr (Konto 1500.5060.06)

Referentin: Deborah Geiser, Ressortleiterin öffentliche Sicherheit
Vorlage: Budget 2023 und Botschaft

Die Ressortleiterin öffentliche Sicherheit erläutert den Sachverhalt, welcher im Detail aus der Botschaft entnommen werden kann.

Antrag des Gemeinderats an die Gemeindeversammlung

(Beschluss des Gemeinderats vom 7. November 2022)

Für die Ersatzbeschaffung des Rüstwagens der Feuerwehr sei für Konto 1500.5060.06 ein Investitionskredit von CHF 600'000 zu genehmigen.

Eintreten

Eintreten wurde unter Traktandum 3 für alle Budgettraktanden beschlossen.

Detailberatung

Keine Wortmeldung.

Abstimmung und Beschluss

Die Gemeindeversammlung beschliesst einstimmig:

Für die Ersatzbeschaffung des Rüstwagens der Feuerwehr wird für Konto 1500.5060.06 ein Investitionskredit von CHF 600'000 genehmigt.

Mitteilung an

- Feuerwehrkommando
- Ressortleiterin öffentliche Sicherheit
- Leiter Finanzen
- Akten

Beschlussgeschäft Nr. 2022-18

Registratur-Nr. 6.2.72

3.2.2 Investitionsvorhaben von CHF 510'000 i.S. Sturzgefahren Ravellenweg

Referent: Dirk Weber, Ressortleiter Bau und Raumordnung
Vorlage: Botschaft

Der Ressortleiter Bau und Raumordnung erläutert den Sachverhalt, welcher im Detail aus der Botschaft entnommen werden kann.

Antrag des Gemeinderats an die Gemeindeversammlung

(Beschluss des Gemeinderats vom 7. November 2022)

Für die Realisierung von Schutznetzen im Gebiet Ravellenweg sei ein Investitionskredit von CHF 510'000 (inkl. Ingenieurhonorar und MWST) zu genehmigen.

Eintreten

Eintreten wurde unter Traktandum 3 für alle Budgettraktanden beschlossen.

Detailberatung

Kein Wortbegehren.

Abstimmung und Beschluss

Die Gemeindeversammlung beschliesst einstimmig:

Für die Realisierung von Schutznetzen im Gebiet Ravellenweg wird ein Investitionskredit von CHF 510'000 (inkl. Ingenieurhonorar und MWST) genehmigt.

Mitteilung an

- Ressortleiter Bau und Raumordnung
- Leiter Bau
- Leiter Finanzen
- Akten

Beschlussgeschäft Nr. 2022-19

Registatur-Nr. 6.2.19

3.2.3 Investitionsvorhaben von CHF 780'000 für die Sanierung des Bünthenwegs

Referent: Dirk Weber, Stv. Ressortleiter Umwelt und Verkehr
Vorlage: Botschaft

Der stellvertretende Ressortleiter Umwelt und Verkehr erläutert den Sachverhalt, welcher im Detail aus der Botschaft entnommen werden kann.

Antrag des Gemeinderats an die Gemeindeversammlung

(Beschluss des Gemeinderats vom 7. November 2022)

Für die Sanierung des Bünthenwegs sowie des oberen Bünthenwegs sei ein Gesamtkredit von CHF 780'000 (inkl. Ingenieurhonorar und MWST) zu genehmigen.

Die Kosten sind den folgenden Konti zu belasten:

6150.5010.64	Strasse inkl. Beleuchtung	CHF	380'000
7101.5031.64	Spezialfinanzierung Wasserversorgung	CHF	165'000
7201.5032.64	Spezialfinanzierung Abwasserbeseitigung	CHF	235'000

Eintreten

Eintreten wurde unter Traktandum 3 für alle Budgettraktanden beschlossen.

Detailberatung

Lukas Walker möchte wissen, ob für die Abwasserentsorgung ein Trennsystem vorbereitet wird.

Der Gemeindepräsident informiert, dass dies im Gebiet des Bünthenwegs nicht vorgesehen ist.

Der Leiter Bau ergänzt, dass die Gebiete, in welchen ein Trennsystem vorbereitet wird, im GEP eingetragen sind. Es sei zum heutigen Zeitpunkt nicht in jedem Gebiet sinnvoll. Im heute zur Diskussion stehenden Bereich ist ein Trennsystem noch nicht vorgesehen.

Abstimmung und Beschluss

Die Gemeindeversammlung beschliesst einstimmig:

Für die Sanierung des Bünthenwegs sowie des oberen Bünthenwegs wird ein Gesamtkredit von CHF 780'000 (inkl. Ingenieurhonorar und MWST) genehmigt.

Die Kosten sind den folgenden Konti zu belasten:

6150.5010.64	Strasse inkl. Beleuchtung	CHF	380'000
7101.5031.64	Spezialfinanzierung Wasserversorgung	CHF	165'000
7201.5032.64	Spezialfinanzierung Abwasserbeseitigung	CHF	235'000

Mitteilung an

- Ressortleiter Umwelt und Verkehr
- Leiter Bau
- Leiter Finanzen
- Akten

Beschlussgeschäft Nr. 2022-20

Registrier-Nr. 6.2.49

3.2.4 Investitionsvorhaben von CHF 625'000 für die Sanierung der Kirchgasse

Referent: Dirk Weber, Stv. Ressortleiter Umwelt und Verkehr
Vorlage: Botschaft

Der stellvertretende Ressortleiter Umwelt und Verkehr erläutert den Sachverhalt, welcher im Detail aus der Botschaft entnommen werden kann.

Antrag des Gemeinderats an die Gemeindeversammlung

(Beschluss des Gemeinderats vom 7. November 2022)

Für die Sanierung der Kirchgasse sei ein Gesamtkredit von CHF 625'000 (inkl. Ingenieurhonorar und MWST) zu genehmigen.

Die Kosten sind den folgenden Konti zu belasten:

6150.5010.65	Strasse inkl. Beleuchtung	CHF	330'000
7101.5031.65	Spezialfinanzierung Wasserversorgung	CHF	160'000
7201.5032.65	Spezialfinanzierung Abwasserbeseitigung	CHF	135'000

Eintreten

Eintreten wurde unter Traktandum 3 für alle Budgettraktanden beschlossen.

Detailberatung

Keine Wortmeldung.

Abstimmung und Beschluss

Die Gemeindeversammlung beschliesst einstimmig:

Für die Sanierung der Kirchgasse wird ein Gesamtkredit von CHF 625'000 (inkl. Ingenieurhonorar und MWST) genehmigt.

Die Kosten sind den folgenden Konti zu belasten:

6150.5010.65	Strasse inkl. Beleuchtung	CHF	330'000
7101.5031.65	Spezialfinanzierung Wasserversorgung	CHF	160'000
7201.5032.65	Spezialfinanzierung Abwasserbeseitigung	CHF	135'000

Mitteilung an

- Ressortleiter Umwelt und Verkehr
- Leiter Bau
- Leiter Finanzen
- Akten

5.3 Erfolgsrechnung 2022

Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern

Vorlage: Botschaft und Budget zur Budgetgemeindeversammlung vom 13. Dezember 2021

Der Ressortleiter Finanzen und Steuern erläutert den Sachverhalt, welcher im Detail aus der Botschaft entnommen werden kann.

Das Budget 2023 sieht einen Gewinn von CHF 228'250 vor.

Erfolgsrechnung Funktionale Gliederung	Budget 2023		Budget 2022		Rechnung 2021	
	Aufwand	Ertrag	Aufwand	Ertrag	Aufwand	Ertrag
0 Allgemeine Verwaltung	3'875	1'341	3'716	1'233	3'455	1'065
1 Öff. Ordnung und Sicherheit, Verteidigung	910	730	884	750	605	564
2 Bildung	13'843	2'718	13'363	2'488	12'488	2'468
3 Kultur, Sport und Freizeit, Kirche	1'036	38	1'009	35	871	40
4 Gesundheit	1'870	2	1'661	2	1'729	1
5 Soziale Sicherheit	5'634	52	5'731	254	5'175	104
6 Verkehr	3'198	1'225	3'248	1'222	3'126	1'292
7 Umweltschutz und Raumordnung	4'138	3'520	3'760	3'253	3'513	3'072
8 Volkswirtschaft	59	540	60	535	66	530
9 Finanzen und Steuern	796	25'419	578	24'255	1'007	25'311
Total Aufwand / Ertrag	35'358	35'586	34'010	34'027	32'035	34'445
Ertragsüberschuss	228		17		2410	
Total	35'586	35'586	34'027	34'027	34'445	34'445

Erfolgsrechnung		Budget	Budget	Rechnung
Sachgruppengliederung		2023	2022	2021
30	Personalaufwand	10'965	10'314	9'952
31	Sach- und übriger Betriebsaufwand	5'768	5'145	4'931
33	Abschreibungen Verwaltungsvermögen	2'487	2'486	2'356
35	Einlagen in Fonds und Spezialfinanzierungen	212	329	229
36	Transferaufwand	13'898	13'870	12'734
39	Interne Verrechnungen	1'893	1'743	1'436
	Total betrieblicher Aufwand	35'222	33'887	31'637
40	Fiskalertrag	23'378	22'376	22'190
41	Regalien und Konzessionen	578	573	530
42	Entgelte	4'359	4'128	4'157
43	Verschiedene Erträge	6	6	4
45	Entnahmen aus Fonds und Spezialfinanzierungen	408	360	242
46	Transferertrag	4'318	4'084	3'706
49	Interne Verrechnungen	1'893	1'743	1'436
	Total betrieblicher Ertrag	34'939	33'269	32'264
	Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit	-283	-618	627
34	Finanzaufwand	136	123	398
44	Finanzertrag	336	318	1'228
	Ergebnis aus Finanzierung	200	195	830
	Operatives Ergebnis	-83	-423	1'457
38	Ausserordentlicher Aufwand	0	0	0
48	Ausserordentlicher Ertrag	311	440	953
	Ausserordentliches Ergebnis	311	440	953
	Jahresergebnis Erfolgsrechnung	228	17	2'410
	Ertragsüberschuss (+), Aufwandüberschuss (-)			

Eintreten

Eintreten wurde unter Traktandum 3 für alle Budgettraktanden beschlossen.

Detailberatung

Werner Hunziker meldet sich zu Wort und stellt den **Antrag**, einen Planungskredit von CHF 20'000 ins Budget 2023 aufzunehmen.

Er begründet seinen Antrag wie folgt: Oensingen hat interessante und attraktive Wohnlagen, speziell am Hang. Diese Attraktivität wird häufig extrem stark durch den Autobahnlärm beeinträchtigt. Seit einer Projektstudie für höhere Lärmschutzwände entlang der Lärmschutzgebiete auf Oensinger Boden und Solarpanels ist dies bereits seit Jahren, wenn nicht Jahrzehnten ein Thema. Bereits in den 80er Jahren hat die Gemeinde einen Beitrag an höhere Lärmschutzwände abgelehnt, weil die Grundeigentümer einen Beitrag daran hätten leisten müssen.

Nun ist eine neue Chance gekommen. Der Bundesrat hat am 17. August 2022 die Nationalstrassenverordnung angepasst. Die Flächen der Nationalstrassen müssen nun für erneuerbare Energien gratis zur Verfügung gestellt werden. Der Ausbau der Autobahn auf der Strecke Härkingen bis Luterbach ist beschlossen. Die bestehenden Lärmschutzwände auf dieser Strecke müssen ersetzt oder mindestens ergänzt werden. Diesbezüglich wurde bereits beschlossen, dass auf der Strecke von ca. Bauernhof Hofstetter bis zum Tennisplatz neue Lärmschutzwände erstellt werden. Es dürfte mittlerweile allen klargeworden sein, dass etwas getan werden muss, wenn die Energiewende herbeigeführt werden soll. Das heisst, Oensingen sollte mit vereinten Kräften versuchen, eine Win-win-Situation herbeizuführen, indem erstens höhere Lärmschutzwände gebaut und diese zweitens mit Solarpanels versehen werden. Wie geht das? Die Gemeindeversammlung hat vor drei Jahren auf seinen Antrag hin beschlossen, dass der Gemeinderat das Vorhaben mit Rat und Tat unterstützen soll. Heute reicht dies aber nicht mehr. Der Lead für dieses Projekt muss von der Gemeinde übernommen werden. Einzelpersonen haben keine Chance. Der Prozess muss von politischer Ebene her initiiert werden. Die Bürgergemeinde hat seinerzeit dem Regierungsrat einen Antrag gestellt. Der damals zuständige Regierungsrat Roland Fürst beantwortete diese wie folgt: Wir stehen Ihrer Idee eines Solarkraftwerks, das zugleich als Lärmschutzbaute dient, äusserst positiv gegenüber und werden uns bei den zuständigen Bundesbehörden dafür einsetzen. Wir werden uns dafür einsetzen, dass das Astra Ihre Vorschläge ernsthaft und wohlwollend prüft. Der Brief wurde von einem Mitglied der Solothurner Regierung unterzeichnet, welches in der Zwischenzeit sein Amt gewechselt hat. Werner Hunziker erwartet, dass der Gemeindepräsident diese Forderung beim neuen Regierungsrat imperativ einfordert. Warum benötigt es einen solch deutlichen und massiven politischen Druck? Christoph Schaer (Präsident Energiestadtkommission) und er durften beim Astra bei den Verantwortlichen für den Ausbau vorstellig werden. Werner Hunziker dachte, dass nach dem Entscheid des Bundesrats eine positive Rückmeldung von Seiten des Astras erwartet werden könnte. Die Antwort des Astras belehrte ihn aber eines Besseren: Bei den Lärmschutzwänden zwischen dem Bauernhof Hofstetter und dem Tennisplatz besteht eine gewisse Chance, dass etwas gemacht werden kann. Aber es sei schwierig oder sogar unmöglich, auf die heutigen Lärmschutzwände Solarpanels zu verbauen. Auf seine Frage, weshalb dies so ist, antwortete man ihm, die Planung sei bereits abgeschlossen. Der Bau sei für die Jahre 2029 bis 2031 vorgesehen. Werner Hunziker habe versucht, anständig zu bleiben, aber gleichzeitig klar zum Ausdruck gebracht, dass diese Antwort inakzeptabel sei. Er habe versprochen, man werde wieder von ihm hören. Was kann konkret getan werden? Bevor das Astra sich bewegt, braucht es eine Projektstudie. Diese muss aussagen, was benötigt wird, wie die Erhöhung realisiert werden kann und wie Panels angebracht werden können. Werner Hunziker ist der Meinung, dass dies eine Aufgabe für die Gemeinde ist. Aus diesem Grund hat er seinen heutigen Antrag gestellt. Werner Hunziker betont, dass dies kein Fass ohne Boden für die Gemeinde sein wird. Die Finanzierung der Solarpanels wird nicht mehr Sache der Gemeinde, sondern vielmehr von Investoren sein. Werner Hunziker freut sich, dass die Bürgergemeinde bereits Interesse bekundet hat, als Investorin aufzutreten. Auch die Sogas AG wird sich als Investorin zur Verfügung stellen. Es könnte auch möglich sein, ein System mit Bürgerbeteiligung zu wählen. Werner Hunziker dankt für die Aufmerksamkeit und hofft auf die Zustimmung zu seinem Antrag.

Applaus im Saal.

Der Gemeindepräsident äussert sich zum Antrag Hunziker. Der Gemeinderat ist gerne bereit, die beantragten 20'000 Franken für eine Studie auszugeben. Bei Annahme des Antrags müsste das Budget entsprechend angepasst werden. Im beantragten Betrag sind primär auch die Eigenleistungen der Gemeinde vorzusehen. Die Gemeinde würde aber vor allem die Rolle als Vermittlerin, Koordinatorin, resp. Initiatorin übernehmen. Als Gemeinde ist es deutlich einfacher, bei einer Bundesbehörde vorzusprechen als für eine Privatperson. In den Augen des Gemeindepräsidenten können die beantragten CHF 20'000 Franken verantwortet werden. Dagegen will sich Fabian Gloor nicht wehren. Der Antrag betrifft das Konto 7900.3130.00 Dienstleistungen Dritter für Planungen und Projekte. Die Gemeindeversammlung wird darüber abstimmen müssen, da es um eine Abweichung vom ursprünglichen Antrag des Gemeinderats geht.

Christoph Schaar möchte aus Sicht der Energiestadt die energetische Situation kurz schildern. Das erwähnten Teilstück des Ausbaus der Autobahn auf sechs Spuren ist ca. 1.5 km lang. Wenn angenommen wird, dass ein Panel ca. 1.5 m lang ist, könnten auf dieser Strecke ca. 1'000 Panels gebaut werden. Bei einer doppelten Bestückung wären es sogar 2'000 Stück. Wenn man von der Annahme ausgeht, dass ein Panel ca. 300 Watt Leistung hat, kann von 300 kW-Leistung gesprochen werden. Mit ca. 1'000 Sonnenstunden gerechnet, darf von einer Energieproduktion von 300'000 kWh pro Jahr ausgegangen werden. Ein mittlerer Haushalt benötigt ca. 3'000 kWh, d.h., es könnten ca. 100 Haushalte mit Energie versorgt werden, bei doppelter Bestückung sogar doppelt so viele.

Die Gemeindeversammlung hat zur grossen Freude von Christoph Schaar den Auftrag erteilt, bis 2028 das Energiestadt Gold Label zu erreichen. Zudem konnten die Solarpanels auf den Liegenschaften Sportzentrum Bechburg und Schulhaus Oberdorf in Rekordgeschwindigkeit verkauft werden. Damit haben die Einwohnerinnen und Einwohner bewiesen, dass sie Energiewendemacher und -macherinnen sind. Energiewende machen heisst für Christoph Schaar, jede sich bietende Gelegenheit zu nutzen, um die Ziele voranzutreiben und zu erreichen. Heute bietet sich nun genau diese Möglichkeit, eine bestehende Infrastruktur zu nutzen und damit dem gesetzten Ziel etwas näher zu kommen. Und, wie Werner Hunziker bereits ausführte, kann sich daraus eine Win-win-Situation ergeben, indem der zusätzliche Lärmschutz die Lebensqualität der Oensinger und Oensingerinnen verbessert. Anlässlich des Gesprächs haben Werner Hunziker und er den Widerstand des Astras gespürt. Die Gemeinde muss deshalb mit der beantragten Projektstudie aufzeigen, dass es möglich ist, auch bereits bestehende Lärmschutzwände mit Photovoltaikanlagen zu bestücken. Christoph Schaar wünscht sich, dass die Anwesenden dieses Anliegen unterstützen.

Fabian Gloor dankt Christoph Schaar für sein Votum. Aus der Versammlung gibt es keine weiteren Fragen oder Bemerkungen mehr.

Es wird deshalb zur Abstimmung über den **Antrag** Hunziker übergegangen, welcher wie folgt lautet:

Der Budgetbetrag von Konto 7900.3130.00 Dienstleistungen und Planungen im Bereich Raumplanung sei um CHF 20'000 zu erhöhen.

Abstimmung über den Antrag Hunziker:

Der Antrag von Werner Hunziker wird einstimmig angenommen. Somit ist Konto 7900.3130.00 um CHF 20'000 zu erhöhen.

Keine weitere Wortmeldung zur Erfolgsrechnung.

Beschlussgeschäft Nr. 2022-21

Registatur-Nr. 0.2.2.2

3.4 Genehmigung Stellenplan 2023

Referent: Fabian Gloor, Gemeindepräsident

Vorlage: Botschaft zur Budgetgemeindeversammlung vom 12. Dezember 2022

Der Gemeindepräsident erläutert den Sachverhalt, welcher im Detail aus der Botschaft entnommen werden kann.

		Stellenplan	
		2022	2023
Administration	Leiterin Verwaltung	100	100
	Stabsstelle	75	75
	Bereichsleitung Einwohnerdienste	50	50
	Sachbearbeiter	270	270
	Total Administration	495	495
Finanzen	Leiter Finanzen	100	100
	Stellvertretende Leiterin Finanzen	80	80
	Sachbearbeiter	190	190
	Total Finanzen	370	370
Bau	Leiter Bau	100	100
	Leiter Infrastruktur	100	100
	Sachbearbeiter	180	180
	Total Bau	380	380
Werkhof	Bereichsleiter Werkhof	100	100
	Brunnenmeister	100	100
	Werkhofmitarbeiter	400	400
	Total Werkhof	600	600
Hausdienste	Bereichsleiter Hausdienste	100	100
	Hauswarte	200	200
	Raumpflegerinnen	215	215
	Total Hausdienste	515	515
Schule / Soziales	Schulleitung / Fachleitung	130	200
	Sozialarbeiter / Jugendarbeiter	130	130
	Integrationsbeauftragte	10	10
	Sachbearbeiter	50	80
	Mitarbeiterinnen Bibliothek	50	50
	Total Schule / KiJuFa / Bibliothek	370	470
Gesamttotal		2'730	2'830

Antrag des Gemeinderats an die Gemeindeversammlung

(Beschluss des Gemeinderats vom 7. November 2022)

Der Stellenplan 2023 mit 2'830 Stellenprozenten sei zu genehmigen.

Eintreten

Eintreten wurde unter Traktandum 3 für alle Budgettraktanden beschlossen.

Detailberatung

Keine Wortbegehren.

Abstimmung und Beschluss

Die Gemeindeversammlung beschliesst mit grossem Mehr, bei zwei Enthaltungen:

Der Stellenplan 2023 mit 2'830 Stellenprozenten wird genehmigt.

Mitteilung an

- Gemeindepräsident
- Leiterin Verwaltung
- Akten

Beschlussgeschäft Nr. 2022-22

Registatur-Nr. 9.1.1.5

3.5 Festlegung der Steuerfüsse für das Steuerjahr 2023

Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern
Vorlage: Budget 2023, Botschaft zur Budgetgemeindeversammlung

Der Ressortleiter Finanzen und Steuern erläutert den Sachverhalt, welcher im Detail aus der Botschaft entnommen werden kann.

Antrag des Gemeinderats an die Gemeindeversammlung (Beschluss des Gemeinderats vom 24. Oktober 2022)

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung, den Steuerfuss für natürliche und juristische Personen im Rechnungsjahr 2023 unverändert bei 111% beizubehalten.

Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung, die Feuerwehersatzabgabe für das Rechnungsjahr 2023 unverändert bei einem Satz von 9% der ganzen Staatssteuer, im Minimum CHF 20 und im Maximum CHF 400, festzulegen.

Eintreten

Der Eintretensbeschluss für das gesamte Budget, inkl. Investitionsrechnung, erfolgte bei Traktandum 3.

Detailberatung

Kein Wortbegehren.

Abstimmung und Beschluss

Die Gemeindeversammlung beschliesst einstimmig:

1. Die Steuerfüsse für das Rechnungsjahr 2023 werden wie folgt festgelegt:

Natürliche Personen:	111% der einfachen Staatssteuer
Juristische Personen:	111% der einfachen Staatssteuer
2. Die Feuerwehersatzabgabe für das Rechnungsjahr 2023 wird wie folgt festgelegt:

Minimum CHF 20 / Maximum CHF 400	9% der einfachen Staatssteuer
----------------------------------	-------------------------------

Mitteilung an

- Gemeindepräsident
- Ressortleiter Finanzen und Steuern
- Leiterin Verwaltung
- Leiter Finanzen
- Akten

3.6 Genehmigung des Budgets 2023 und Finanzierungsnachweis

Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern

Vorlage: Budget 2023, Botschaft zur Budgetgemeindeversammlung vom 12. Dezember 2022

Im Sinne der Darlegungen der geplanten Investitionen, der dargestellten Inhalte der Investitionsrechnung, der Erfolgsrechnung und unter Berücksichtigung des beschlossenen Antrags von Werner Hunziker stellt der Gemeinderat folgende Anträge:

Antrag an die Gemeindeversammlung

Das Budget 2023 sei wie folgt zu genehmigen:

1. Erfolgsrechnung

Gesamtaufwand		CHF	35'377'940
Gesamtertrag		CHF	35'586'190
<u>Ertragsüberschuss</u>		CHF	208'250

2. Investitionsrechnung

Ausgaben Verwaltungsvermögen		CHF	6'728'000
Einnahmen Verwaltungsvermögen		CHF	1'953'000
<u>Nettoinvestitionen Verwaltungsvermögen</u>		CHF	4'775'000

3. Spezialfinanzierungen

Parkplatzbewirtschaftung	Aufwandüberschuss	CHF	-62'840
Wasserversorgung	Ertragsüberschuss	CHF	72'300
Abwasserbeseitigung	Aufwandüberschuss	CHF	-210'400
Abfallbeseitigung	Ertragsüberschuss	CHF	14'440

4. Der **Steuerfuss** sei wie folgt festzulegen:

Natürliche Personen	111% der einfachen Staatssteuer
Juristische Personen	111% der einfachen Staatssteuer

5. Die **Feuerwehersatzabgabe** sei wie folgt festzulegen:

(Minimum CHF 20 / Maximum CHF 400) 9% der einfachen Staatssteuer

6. Der Gemeinderat sei zu ermächtigen, allfällige Finanzierungsfehlbeträge gemäss vorliegendem Budget durch die Aufnahme von Fremdmitteln / Darlehen zu decken.

Eintreten

Der Eintretensbeschluss für das gesamte Budget, inkl. Investitionsrechnung, erfolgte bei Traktandum 3.

Detailberatung

Kein Wortbegehren.

Abstimmung und Beschluss

Die Gemeindeversammlung beschliesst einstimmig:

Das Budget 2023 wird wie folgt genehmigt:

1. Erfolgsrechnung

Gesamtaufwand	CHF	35'377'940
Gesamtertrag	CHF	35'586'190
<u>Ertragsüberschuss</u>	CHF	<u>208'250</u>

2. Investitionsrechnung

Ausgaben Verwaltungsvermögen	CHF	6'728'000
Einnahmen Verwaltungsvermögen	CHF	1'953'000
<u>Nettoinvestitionen Verwaltungsvermögen</u>	CHF	<u>4'775'000</u>

3. Spezialfinanzierungen

Parkplatzbewirtschaftung	Aufwandüberschuss	CHF	-62'840
Wasserversorgung	Ertragsüberschuss	CHF	72'300
Abwasserbeseitigung	Aufwandüberschuss	CHF	-210'400
Abfallbeseitigung	Ertragsüberschuss	CHF	14'440

4. Der **Steuerfuss** wird wie folgt festzulegen:

Natürliche Personen	111% der einfachen Staatssteuer
Juristische Personen	111% der einfachen Staatssteuer

5. Die **Feuerwehersatzabgabe** wird wie folgt festzulegen:

(Minimum CHF 20 / Maximum CHF 400) 9% der einfachen Staatssteuer

6. Der Gemeinderat wird ermächtigt, allfällige Finanzierungsfehlbeträge gemäss vorliegendem Budget durch die Aufnahme von Fremdmitteln / Darlehen zu decken.

Mitteilung an

- Ressortleiter Finanzen und Steuern
- Leiterin Verwaltung
- Leiter Finanzen
- Akten

Beschlussgeschäft Nr. 2022-23

Registrier-Nr. 7.6

4. Motion Wyss; Antrag auf Nichterheblicherklärung

Referent: Fabian Gloor, Gemeindepräsident
Vorlage: Motion, Botschaft

Der Gemeindepräsident erläutert den Sachverhalt, welcher im Detail aus der Botschaft entnommen werden kann. Der Gemeinderat teilt viele Anliegen dieser Motion. Die Zielsetzung der Energiestadt ist klar. Die Gemeindeversammlung hat den Gemeinderat beauftragt, im Jahr 2028 das Gold Label erreichen zu können. Im Finanzplan wurde heute aufgezeigt, dass das eine oder andere Projekt einen Zusammenhang mit Energie, bzw. der Energiestadt hat. Der Gemeinderat ist aber der Meinung, dass die Schaffung einer Spezialfinanzierung nicht der richtige Weg ist, um dieses Ziel sinnvoll erreichen zu können. Einerseits ist eine Spezialfinanzierung immer eine Einschränkung für den Steuerhaushalt, aber auch für die Spezialfinanzierung selber. Sie ist entsprechend limitiert, weil eine Spezialfinanzierung ausgeglichen sein sollte. In der Vergangenheit wurden diesbezüglich zum Teil keine guten Erfahrungen gemacht, z.B. beim Ortsbus. Der Gemeinderat ist sich auch bewusst, dass die Herausforderungen im Bereich Energie und Umwelt gross sind. Sie sind so gross, dass sie wahrscheinlich nicht nur mit der Konzessionsabgabe finanziert werden können. Gerade, weil sie so wichtig sind, sollen sie über den Steuerhaushalt finanziert werden können. Häufig ist es auch eine Abgrenzungsschwierigkeit. Was machen wir, weil wir eine Energiestadt sind? Was würde sowieso gemacht? Dies gäbe in der Praxis viele Abgrenzungsschwierigkeiten, die nicht unbedingt nötig wären. Dies wiederum ergäbe innerhalb der Verwaltung einen unnötigen Aufwand. Generell geht der Trend in Kanton und Gemeinden eher in Richtung Abbau von Spezialfinanzierungen. Der letzte Punkt ist, dass das neue Reglement über die Konzessionsabgabe erst seit zwei Jahren in Kraft ist. Der Gemeinderat erachtet es deshalb auch im Sinn der Beständigkeit als sinnvoll, nicht bereits heute eine Überarbeitung in dieser Grössenordnung anzugehen. Aus diesen Überlegungen des Gemeinderats wird der Antrag auf Nichterheblichkeit gestellt.

Antrag des Gemeinderats an die Gemeindeversammlung

Antrag des Gemeinderats

(Beschluss des Gemeinderats vom 22. August 2022)

Die Motion Wyss sei als nichterheblich zu erklären.

Detailberatung

Nicole Wyss hat diese Motion eingereicht. Heute Abend wurde sehr viel über Energie gesprochen. Oensingen bestehe aus Energiewendemachern und –macherinnen, habe man heute gehört. Überall wird Strom gespart. Der Ukrainekrieg hat aufgezeigt, wie schnell alles anders sein kann. Nicole Wyss ist sich bewusst, dass eine neue Spezialfinanzierung auch Herausforderungen mit sich bringt. Sie denkt aber, dass es sich lohnt, die beantragten 30% in eine Spezialfinanzierung einfließen zu lassen. Nicole Wyss bittet die Anwesenden, an die Zukunft zu denken, der Motion gerade nach den heutigen Diskussionen über Energie und Energiewende zuzustimmen und diese für erheblich zu erklären.

Christoph Schaar: Die Anliegen der Energiestadt sind beim Gemeinderat auf grosse Akzeptanz und Wohlwollen gestossen. Hierfür spricht er dem Gemeinderat sein herzliches Dankeschön aus. Trotzdem ist es wichtig, dass der Energiestadtkommission für ihre Arbeit ein genügend grosser Spielraum zur Verfügung steht. Die Motion Wyss zeigt dies deutlich auf, nämlich die Finanzierung für Vorhaben im Energiebereich. Wenn die gesetzten Ziele erreicht werden sollen, insbesondere das Gold Label, müssen bis 2028 viele Massnahmen durchgesetzt werden können. Dafür wird natürlich die entsprechende Finanzierung benötigt. Dabei geht es nicht nur um die heute besprochenen Massnahmen, sondern z.B. auch den Ersatz der Strassenlampen durch LED-Leuchten. Es können nicht nur die ordentlichen Sanierungsprozesse durchgeführt werden, sondern das Ganze hat auch viel zu tun mit Planung, mit der Erstellung von Konzepten, wozu in naher Zukunft oft Spezialisten beigezogen werden müssen. Aus Sicht der Energiestadt ist die Motion Wyss wichtig. Sollte sie trotzdem aus den genannten Gründen als nicht erheblich erklärt werden, wäre es für die Energiestadtkommission wichtig, dass im ordentlichen Budget auf dem Konto Energiestadt ein gleichwertiger Betrag eingesetzt würde. Nur so kann die Arbeit zum Ziel führen.

Fabian Gloor zeigt am Beispiel von heute Abend auf, dass es gerade im Steuerhaushalt ohne Probleme möglich ist, solche Aufwände, Projekte, Vorhaben oder Planungen anzustossen. Auch deshalb ist der Gemeinderat der Meinung, dass es nicht unbedingt eine Spezialfinanzierung benötigt.

Keine weiteren Wortmeldungen.

Abstimmung und Beschluss

Die Gemeindeversammlung beschliesst mit 45 Ja-Stimmen, 11 Nein-Stimmen und wenigen Enthaltungen.

Die Motion Wyss wird für nichterheblich erklärt.

Mitteilung an

- Nicole Wyss
- Gemeinderat
- Akten

5. Informationen und Verschiedenes

Begrünung Flachdächer

Markus Blaser Banz meldet sich zu Wort. Er hat an der Klusstrasse die neue Überbauung gesehen und mit Erstaunen festgestellt, dass für diese Überbauung § 4 des Zonenreglements offenbar nicht gilt. Abs. 3 verlangt, dass bei Flachdächern von mehr als 30 m² mindestens die Grundfläche des Gebäudes zu begrünen ist. Er möchte von der Abteilung Bau wissen, weshalb dies so ist. Er findet dies nicht ganz richtig.

Dominik Langenstein nimmt dazu Stellung. Alle Bauherren werden gleichbehandelt. Er nimmt diesen Hinweis auf. Die Abteilung Bau wird dem Hinweis von Amtes wegen nachgehen. Falls es wirklich so ist, dass dieser Bauherr der Auflage nicht nachgekommen ist, werden die rechtlichen Schritte eingeleitet.

Markus Blaser Banz dankt. Er findet es trotzdem lustig, dass zwei Jahre lang gebaut wurde und dieser Mangel nicht festgestellt wurde.

Christbaum vor dem Bienen-Saal

Markus Blaser Banz hat festgestellt, dass es vierzehn Tage benötigte, bis dieser Baum leuchtete. Die Firma Skywork hat eine Hebebühne zur Verfügung gestellt, welche pro Halbtage CHF 250 kostet. Markus Blaser Banz nimmt an, dass es für die Gemeinde etwas billiger kommt. Trotzdem, wenn der Betrag mal zehn gerechnet wird, ergibt dies eine Grössenordnung von CHF 5'000, um den Baum zu behängen. Dafür könnte schon viel Strom verbraucht werden. Wenn beim Abräumen noch einmal gleich viel Zeit benötigt wird, ergibt dies schon die stolze Summe von CHF 10'000. Es muss deshalb schon fast überlegt werden, ob nicht in die Investitionsrechnung eine Hebebühne aufgenommen werden sollte.

Fabian Gloor informiert, dass dieser Umstand nicht nur Markus Blaser Banz aufgefallen ist. Der Gemeinderat nimmt dies als Anstoss auf, die Wirtschaftlichkeit der Gemeinde noch weiter zu optimieren.

Zibelimäret

Der Zibelimäret kann rundum als grosser Erfolg bezeichnet werden. Der Eine oder Andere hat auch den Gemeindestand im Gewerbezelt besucht. Der Gemeindeverwaltung und dem Gemeinderat ist es wichtig, am Dorfleben teilzunehmen und sich über die wichtigsten Projekte auszutauschen. Auch die Wunschwände wurden rege genützt. Leider kann der Gemeindepräsident nicht versprechen, dass schlussendlich jeder Wunsch erfüllt werden kann.

Agglomerationsprogramm AareLand

Nach einem fast jahrzehntelangen Kampf ist Oensingen in den vollen Beitragsperimeter aufgenommen worden. Oensingen ist nun volles Mitglied des AareLands. Dies bezeichnet Fabian Gloor als grossen Erfolg, resp. grossen Meilenstein für die Gemeinde. Die kommenden grossen Infrastrukturprojekte werden nun mitfinanziert und die Herausforderungen angepackt.

Keine weiteren Wortmeldungen.

Der Gemeindepräsident dankt zum Schluss der Gemeindeversammlung allen Kolleginnen und Kollegen des Gemeinderats und der Gemeindeverwaltung für die gute Zusammenarbeit. Auch den Anwesenden dankt er herzlich, dass sie sich kritisch äussern, dem Gemeinderat Inputs geben und Verbesserungsmöglichkeiten aufzeigen. Auch das Aussprechen des Vertrauens wird sehr geschätzt.

Fabian Gloor wünscht allen eine schöne Adventszeit, schöne Festtage und alles Gute fürs 2023. Er lädt die Anwesenden zum anschliessenden Apéro im Foyer ein.

Applaus im Saal.

Oensingen, 12. Dezember 2022

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Gemeindepräsident

Stabsstelle

Fabian Gloor

Madeleine Gabi

Der Versammlungsleiter und die Stimmzähler/in gemäss § 11 lit. 2 der GO:

Fabian Gloor, Versammlungsleiter

Raphael Geiser

Gabi Ingold
