

# BOTSCHAFT

Budgetgemeindeversammlung | Montag, 12. Dezember 2022





## Einladung zur Budgetgemeindeversammlung

Geschätzter Oensingerinnen und Oensinger  
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Gemeinderat freut sich, Sie zur Budgetgemeindeversammlung vom

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

einzuladen.

### Traktanden

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

## **Stimmberechtigung**

Die Gemeindeversammlung ist öffentlich. Stimmberechtigt sind alle in Oensingen wohnhaften Schweizerinnen und Schweizer, die das 18. Altersjahr vollendet haben und in kantonalen und eidgenössischen Angelegenheiten stimmberechtigt sind.

## **Auflage der Gemeindeversammlungsunterlagen**

Die Botschaft mit den Anträgen des Gemeinderats liegen von Donnerstag, 1. Dezember 2022 bis Montag, 12. Dezember 2022 während den ordentlichen Schalteröffnungszeiten in der Gemeindeverwaltung zur Einsichtnahme auf. Zudem sind diese Unterlagen unter [www.oensingen.ch](http://www.oensingen.ch) einsehbar.

Oensingen, 28. November 2022

Gemeinderat Oensingen

## **Referenten**

Traktanden 1, 2, 4	Fabian Gloor, Gemeindepräsident
Traktanden 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.6	Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern
Traktandum 3.2.1	Deborah Geiser, Ressortleiterin öffentliche Sicherheit
Traktandum 3.2.2	Dirk Weber, Ressortleiter Bau und Raumordnung
Traktanden 3.2.3, 3.2.4	Dirk Weber, Stv. Ressortleiter Umwelt und Verkehr

**1. Begrüssung, Wahl der Stimmenzähler und Genehmigung der Traktandenliste**

Einleitung und Vorwort des Gemeindepräsidenten

## **2. Teilrevision Personalreglement**

Referent: Fabian Gloor, Gemeindepräsident

*Das Personalreglement stammt aus dem Jahr 2018. Eine Teilrevision drängt sich auf, um verschiedene "Lücken" zu schliessen. Gleichzeitig wurde auch das bestehende Lohnsystem überarbeitet.*

Das neue Personalreglement gilt nun nur noch für die öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisse. Die Anstellungen nach Obligationenrecht (Stundenlöhner und Pensen unter 30%) werden in vom Gemeinderat verabschiedeten Richtlinien geregelt.

Im neuen Personalreglement wird nun auch die Freistellung eines Mitarbeitenden während der Kündigungsfrist geregelt, ebenso allfällige administrative Sanktionen. Etwas klarer definiert wurden auch das Vorgehen und die Leistungen bei Krankheit und Unfall.

Das neue Lohnsystem umfasst weiterhin zehn Lohnklassen, wird jedoch neu in 80 Stufen aufgeteilt.

Die Stundenlöhne werden neu im Anhang 6 des Reglements festgelegt, nicht mehr im Reglement selber.

Neu erhalten Mitarbeitende nach der Vollendung des zehnten Dienstjahrs jeweils alle fünf Jahre eine Treueprämie in der Form eines halben Monatsgehalts. Bisher wurde die Treueprämie nach fünfzehn Jahren alle zehn Jahre in der Form eines ganzen Monatsgehalts ausgerichtet.

Im Weiteren werden der Vaterschafts- und Adoptionsurlaub, der Betreuungsurlaub sowie der Lohnnachgenuss reglementarisch festgelegt.

Die Pikettenschädigung wird neu im Anhang 4 des Reglements geregelt, ebenso die Reise- und Verpflegungsspesen im Anhang 5.

Der Stellenplan (bisher Anhang 1) wird nicht mehr als Anhang des Reglements geführt, aber weiterhin jährlich im Rahmen des Budgets der Gemeindeversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt.

Der Gemeindeversammlung wird die Teilrevision folgender Paragraphen des Personalreglements zur Genehmigung vorgelegt:

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<b>Personalreglement (PersR)</b> vom 25. Juni 2018	<b>Personalreglement (PersR)</b> vom 25. Juni 2018 (Stand 1. Januar 2023)
<b>§ 1</b>	<b>§ 1</b>
<b>Ziel</b>	<b>Ziel</b>
<sup>1</sup> Gemeindeversammlung und Gemeinderat sorgen dafür, dass 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.	<sup>1</sup> Gemeindeversammlung und Gemeinderat sorgen dafür, dass 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) <b>jährlich im Rahmen des Stellenplans</b> überprüft wird, ob Ämter und Dienststellen noch notwendig, zweckmässig organisiert, leistungsfähig, aufzuheben oder auszubauen sind.
<b>II. Definitionen und Grundsätze</b>	<b>II. Definitionen und Grundsätze</b>
<b>§2</b>	<b>§2</b>
<b>Zweck</b>	<b>Zweck</b>
<sup>1</sup> Dieses Reglement (PersR) legt die Grundsätze der Personalführung der Einwohnergemeinde Oensingen, nachstehend Arbeitgeberin genannt, fest und regelt das Dienstverhältnis des Gemeindepersonals.	<sup>1</sup> Dieses Reglement ( <del>PersR</del> ) legt die Grundsätze der Personalführung der Einwohnergemeinde Oensingen, nachstehend Arbeitgeberin genannt, fest und regelt das Dienstverhältnis <b>der Mitarbeitenden</b> .
<b>§ 3</b>	<b>§ 3</b>
<b>Geltungsbereich</b>	<b>Geltungsbereich</b>
<sup>1</sup> Diesem Personalreglement unterstehen alle Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Oensingen.	<sup>1</sup> Diesem <b>Reglement</b> unterstehen <b>die</b> Mitarbeitenden der Einwohnergemeinde Oensingen.
<sup>2</sup> Es findet Anwendung für öffentlich-rechtliche Anstellungen.	<sup>2</sup> Es findet Anwendung für öffentlich-rechtliche Anstellungen.
<sup>3</sup> Für Regelungen, die in diesem Reglement nicht vorgesehen sind, gilt das Schweizerische Obligationenrecht.	<sup>3</sup> Für Regelungen, die in diesem Reglement nicht vorgesehen sind, gilt das <b>Gesetz über das Staatspersonal</b> .

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
	§ 3 <sup>bis</sup>
	<b>Privatrechtlich angestellte Mitarbeitende</b>
	<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin stellt aushilfsweise (Teilzeitpensen unter 30%) sowie befristete Mitarbeitende durch privatrechtlichen Arbeitsvertrag nach Art. 319 ff des Schweizerischen Obligationenrechts an.
	<sup>2</sup> Sie stellt Lernende durch privatrechtlichen Lehrvertrag nach Artikel 344 ff des Schweizerischen Obligationenrechts an.
	<sup>3</sup> Für privatrechtlich angestellte Mitarbeitende gelten die Bestimmungen des Arbeits- oder Lehrvertrags, des Schweizerischen Obligationenrechts sowie die Richtlinien für privatrechtliche Anstellungen des Gemeinderats.
§ 4	§ 4
<b>Vereinbarkeit von Politik und Anstellung</b>	<b>Vereinbarkeit von Politik und Anstellung</b>
Das Personal kann im Sinne von § 3 BEHÖR und unter Vorbehalt der Zustimmung des Gemeinderats in ein politisches Amt gewählt werden.	<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden können im Sinne von § 3 BEHÖR und unter Vorbehalt der Zustimmung des Gemeinderats in ein politisches Amt gewählt werden.
§ 5	§ 5
<b>Prinzipien der Personalpolitik</b>	<b>Prinzipien der Personalpolitik</b>
<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin legt die Personalpolitik fest und trifft die notwendigen Führungsmassnahmen und Vorkehrungen zum Schutz der Persönlichkeit und Würde des Personals.	<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin legt die Personalpolitik fest und trifft die notwendigen Führungsmassnahmen und Vorkehrungen zum Schutz der Persönlichkeit und Würde der Mitarbeitenden.
<sup>4</sup> 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.	<sup>4</sup> 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.
<sup>5</sup> 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; – vorausschauende Ferienplanung; – Teilzeitstellen und individuelle Pensenreduktion; – bezahlten oder unbezahlten Urlaub.	<sup>5</sup> 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; b) vorausschauende Ferienplanung; c) Teilzeitstellen und individuelle Pensenreduktion; d) bezahlten oder unbezahlten Urlaub.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<p><sup>6</sup> 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><sup>6</sup> Sie honoriert die Leistungen <b>ihrer Mitarbeitenden</b> durch ein Lohnsystem, das die verschiedenen Funktionen und Stellenprofile marktgerecht bemisst und den Vorgesetzten die Instrumente und Kompetenz gibt, die Leistungen <b>ihrer Mitarbeitenden</b> individuell zu beurteilen und zu belohnen.</p>
<p><sup>7</sup> Der Gemeinderat kann Einzelheiten dazu in der Personalverordnung oder in der Organisationsverordnung konkretisieren.</p>	<p><sup>7</sup> <b>aufgehoben</b></p>
<p><b>III. Stellenbewirtschaftung, Stellenplan und Stellenbesetzung</b></p>	<p><b>III. Stellenbewirtschaftung, Stellenplan und Stellenbesetzung</b></p>
<p><b>§ 6</b></p>	<p><b>§ 6</b></p>
<p><b>Stellenplan</b></p>	<p><b>Stellenplan</b></p>
<p><sup>1</sup> Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan (Anhang 1) als Rahmen für die Stellenbewirtschaftung durch den Gemeinderat.</p>	<p><sup>1</sup> Die Gemeindeversammlung beschliesst den Stellenplan (<del>Anhang 1</del>) als Rahmen für die Stellenbewirtschaftung durch den Gemeinderat.</p>
<p><sup>3</sup> Er wird mindestens einmal pro Legislatur überprüft.</p>	<p><sup>3</sup> <b>aufgehoben</b></p>
	<p><sup>4</sup> <b>Anträge für die Änderung, Streichung oder Neuschaffung von Stellen sind beim Leiter Verwaltung einzureichen.</b></p>
	<p><sup>5</sup> <b>In begründeten Fällen stellt er dem Gemeinderat Antrag für neue Stellen oder für die Änderung oder Streichung bestehender.</b></p>
<p><b>§ 7</b></p>	<p><b>§ 7</b></p>
<p><b>Stellenbewirtschaftung</b></p>	<p><b>Stellenbewirtschaftung</b></p>
<p><sup>1</sup> Der Gemeinderat überwacht und steuert den Personalaufwand der Gemeinde und die Aufgabenerfüllung durch das Gemeindepersonal gemäss § 45 OrgV.</p>	<p><sup>1</sup> <b>aufgehoben</b></p>
<p><sup>2</sup> Kader (Leiter Verwaltung, Abteilungsleitung und Schulleitung) und Bereichsleitende optimieren laufend die Prozesse und die Aufgabenerfüllung ihrer Organisationseinheiten.</p>	<p><sup>2</sup> <b>Die Führungskräfte</b> optimieren laufend die Prozesse und die Aufgabenerfüllung ihrer Organisationseinheiten.</p>
<p><sup>3</sup> Anträge für die Änderung, Streichung oder Neuschaffung von Stellen sind beim Leiter Verwaltung einzureichen.</p>	<p><sup>3</sup> <b>aufgehoben</b></p>
<p><sup>4</sup> Dieser koordiniert und überprüft die Anträge in organisatorischer und personeller Hinsicht.</p>	<p><sup>4</sup> <b>aufgehoben</b></p>
<p><sup>5</sup> In begründeten Fällen stellt er dem Gemeinderat Antrag für neue Stellen oder für die Änderung oder Streichung bestehender.</p>	<p><sup>5</sup> <b>aufgehoben</b></p>
<p><sup>6</sup> Die Mitwirkungsrechte des Personals bei der Arbeitsplatzbewertung und allfälligen Umstrukturierungen bleiben vorbehalten.</p>	<p><sup>6</sup> Die Mitwirkungsrechte <b>der Mitarbeitenden</b> bei der Arbeitsplatzbewertung und allfälligen Umstrukturierungen bleiben vorbehalten.</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 8	§ 8
<b>Unbefristete Stellen</b>	<b>Unbefristete Stellen</b>
Unbefristete Stellen können besetzt werden, wenn sie im Stellenplan bewilligt sind, und das erforderliche Budget vorhanden ist.	<sup>1</sup> Unbefristete Stellen können besetzt werden, wenn sie im Stellenplan bewilligt sind, und das erforderliche Budget vorhanden ist.
§ 9	§ 9
<b>Befristete Stellen</b>	<b>Befristete Stellen</b>
Zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung kann der Gemeinderat ausserhalb des Stellenplans auf maximal 18 Monate befristete Stellen bewilligen und besetzen.	<sup>1</sup> Zur Sicherstellung der Aufgabenerfüllung kann der Gemeinderat ausserhalb des Stellenplans auf maximal 18 Monate befristete Stellen bewilligen und besetzen.
§ 10	§ 10
<b>Zuständigkeit</b>	<b>Anstellungsbehörde</b>
<sup>1</sup> Für die Anstellung der Kaderpositionen (Leiter Verwaltung, Abteilungsleitung und Schulleitung) ist der Gemeinderat zuständig.	<sup>1</sup> Für die Anstellung der <b>Kadermitarbeitenden ab Lohnklasse 7</b> ist der Gemeinderat zuständig.
<sup>2</sup> Das übrige Personal und die Lernenden werden durch den Leiter Verwaltung angestellt und dem Gemeindepräsidenten zur Kenntnis gebracht.	<sup>2</sup> <b>Die übrigen Mitarbeitenden</b> und die Lernenden werden durch den Leiter Verwaltung angestellt und dem Gemeindepräsidenten zur Kenntnis gebracht.
§ 11	§ 11
<b>Öffentliche Ausschreibung</b>	<b>Stellenausschreibung</b>
<sup>1</sup> Freie, unbefristete Stellen werden im amtlichen Publikationsorgan oder in fachspezifischen Portalen ausgeschrieben sowie auf der Homepage publiziert.	<sup>1</sup> Freie, unbefristete Stellen werden im amtlichen Publikationsorgan oder in fachspezifischen Portalen ausgeschrieben sowie auf der Homepage publiziert.
<sup>2</sup> Die Inseratekosten dürfen pro Stellenbesetzung CHF 10'000 nicht übersteigen. Bei voraussehbar höheren Kosten ist vorgängig beim Gemeinderat ein Nachtragskredit zu beantragen.	<sup>2</sup> <b>aufgehoben</b>
§ 12	§ 12
<b>Verzicht auf die Ausschreibung</b>	<b>Verzicht auf die Ausschreibung</b>
<sup>1</sup> 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;	<sup>1</sup> In <b>begründeten Ausnahmefällen</b> kann auf eine öffentliche Ausschreibung freier Stellen verzichtet werden.  <del>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;</del>  <del>b) bei der Besetzung durch ehemalige Lernende unmittelbar nach Lehrabschluss;</del>

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><del>c) wenn die Inhaber befristeter Stellen oder temporäre Mitarbeitende für die Stelle qualifiziert sind und zur Verfügung stehen;</del></p> <p><del>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;</del></p> <p><del>e) wenn im Rahmen einer Umstrukturierung Angestellte ihre bisherige Aufgabe verlieren und für die betreffende neue Funktion qualifiziert werden können.</del></p>
§ 13	§ 13
<b>Verfahren bei freien Stellen</b>	<b>Wechsel von Mitarbeitenden</b>
Der direkte Vorgesetzte sorgt für die Sicherung des vorhandenen Wissens beim Austritt von Mitarbeitenden und für eine geordnete und angepasste Einarbeitung des neuen Personals.	<sup>1</sup> Der direkte Vorgesetzte sorgt für die Sicherung des vorhandenen Wissens beim Austritt von Mitarbeitenden und für eine geordnete und angepasste Einarbeitung <b>von neuen Mitarbeitenden</b> .
<b>IV. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>	<b>IV. Begründung, Änderung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses</b>
§ 14	§ 14
<b>Anstellungsverhältnis</b>	<b>Arbeitsverhältnis</b>
<sup>1</sup> Das Personal wird grundsätzlich mit Verfügung öffentlich-rechtlich angestellt.	<sup>1</sup> <b>Die Mitarbeitenden werden</b> grundsätzlich <del>mit Verfügung</del> <b>mittels</b> öffentlich-rechtlichem <b>Vertrag</b> angestellt.
<p><sup>2</sup> 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 &lt; 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>	<sup>2</sup> <b>aufgehoben</b>
§ 15	§ 15
<b>Beginn</b>	<b>Beginn des Arbeitsverhältnisses</b>
Das Dienstverhältnis mit der Gemeinde beginnt mit dem Stellenantritt.	<sup>1</sup> Das <b>Arbeitsverhältnis</b> mit der <b>Arbeitgeberin</b> beginnt mit dem Stellenantritt.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 16	§ 16
<b>Probezeit</b>	<b>Probezeit</b>
<p><sup>1</sup> 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.</p>	<p><sup>1</sup> Für <b>die Mitarbeitenden</b> gelten die ersten drei Monate als Probezeit. Sie kann von der <b>Arbeitgeberin</b> um höchstens drei Monate verlängert <b>oder auf höchstens sechs Monate festgesetzt</b> werden.</p>
<p><sup>2</sup> Gründe für eine Verlängerung der Probezeit können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Klare Hinweise, dass der Angestellte den Anforderungen in Teilbereichen nur knapp oder möglicherweise gar nicht genügt;</li> <li>b) mehrere Unterbrüche der Probezeit, die eine klare Beurteilung erschwert haben;</li> <li>c) mangelnde Einarbeitungsmöglichkeit durch Abwesenheit oder anderweitige Beanspruchung des Vorgesetzten oder des verantwortlichen Mitarbeiters.</li> </ul>	<p><sup>2</sup> Gründe für eine Verlängerung der Probezeit können sein:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Klare Hinweise, dass der <b>Mitarbeitende</b> den Anforderungen in Teilbereichen nur knapp oder möglicherweise gar nicht genügt;</li> <li>b) mehrere Unterbrüche der Probezeit, die eine klare Beurteilung erschwert haben;</li> <li>c) mangelnde Einarbeitungsmöglichkeit durch Abwesenheit oder anderweitige Beanspruchung des Vorgesetzten oder des verantwortlichen <b>Mitarbeitenden</b>.</li> </ul>
§ 17	§ 17
<b>Beendigung des Dienstverhältnisses</b>	<b>Beendigung des <b>Arbeits</b>verhältnisses</b>
<p><sup>1</sup> Das Dienstverhältnis wird aufgelöst, wenn</p>	<p><sup>1</sup> Das <b>Arbeitsverhältnis endet</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>a) der Angestellte oder die Wahl- oder Anstellungsbehörde das Angestelltenverhältnis kündigt;</li> <li>b) die Stelle aufgehoben wird;</li> <li>c) die Altersgrenze erreicht wird;</li> <li>d) disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) <b>durch Kündigung durch Mitarbeitende oder die Arbeitgeberin</b> - unter Einhaltung der Kündigungsfrist - fristlos aus wichtigen Gründen;</li> <li>b) <b>durch Ablauf der Frist bei befristeten Arbeitsverhältnissen;</b></li> <li>c) <b>wenn die Altersgrenze erreicht wird;</b></li> <li>d) <b>wenn disziplinarische oder andere wichtige Gründe vorliegen;</b></li> <li>e) <b>Im Umfang des Invaliditätsgrades mit Beginn einer Invalidenrente;</b></li> <li>f) <b>im gegenseitigen Einvernehmen;</b></li> <li>g) <b>durch Tod;</b></li> <li>h) <b>wenn die Stelle aufgehoben wird;</b></li> <li>i) <b>mit dem Erlöschen des Anspruchs auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall;</b></li> <li>j) <b>für die Beamten nach Ablauf der Amtsperiode oder</b></li> <li>k) <b>infolge Demission.</b></li> </ul>
<p><sup>2</sup> Die Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin erfolgt in Form einer Verfügung. Vorgängig wird den Betroffenen das rechtliche Gehör gewährt.</p>	<p><sup>2</sup> <b>aufgehoben</b></p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
	<b>§ 17<sup>bis</sup></b>
	<b>Freistellung während der Kündigungsfrist</b>
	<b>Dauer</b>
	<p><sup>1</sup>Die Anstellungsbehörde kann einen Mitarbeitenden bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freistellen, sobald</p> <p>a) die betroffene Person formell Kenntnis von der bevorstehenden Kündigung hat; oder</p> <p>b) eine Austrittsvereinbarung abgeschlossen ist; oder</p> <p>c) die betroffene Person selbst gekündigt hat.</p>
	<p><sup>2</sup> Allfällige Ferienguthaben und andere Zeitguthaben gelten als abgegolten, soweit sie zusammengezählt die Dauer der Freistellung nicht übersteigen.</p>
	<b>§ 17<sup>ter</sup></b>
	<p><sup>1</sup> Der freigestellte Mitarbeitende ist befugt, eine neue Erwerbstätigkeit vor Ablauf der Freistellungs-dauer aufzunehmen. Der freigestellte Mitarbeitende ist zur umgehenden Mitteilung verpflichtet.</p>
	<p><sup>2</sup> Ein während der Freistellung anderweitig erzi-etes Erwerbseinkommen wird angerechnet. Die An-stellungsbehörde kann in Ausnahmefällen auf die Anrechnung verzichten.</p>
<b>§ 18</b>	<b>§ 18 aufgehoben</b>
<b>Arbeitszeugnis</b>	<b>Arbeitszeugnis</b>
<p><sup>1</sup> Arbeitnehmende erhalten ein vom direkten Vor-gesetzten und dem Leiter Verwaltung unterzeich-netes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.</p>	<p><del><sup>1</sup>Arbeitnehmende erhalten ein vom direkten Vor-gesetzten und dem Leiter Verwaltung unterzeich-netes Arbeitszeugnis, wenn das Dienstverhältnis aufgelöst wird.</del></p>
<p><sup>2</sup> Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.</p>	<p><del><sup>2</sup>Das Zeugnis spricht sich aus über Aufgaben, Art, Dauer und Qualität der geleisteten Arbeit, Leistung und persönliches Verhalten.</del></p>
<p><sup>3</sup> Auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.</p>	<p><del><sup>3</sup>Auf Wunsch des Arbeitnehmenden kann sich das Zeugnis lediglich auf Aufgaben, Art und Dauer der geleisteten Arbeit beschränken.</del></p>
<b>§ 19</b>	<b>§ 19</b>
<b>Demission, Kündigung durch Arbeitnehmer</b>	<b>Demission, Kündigung durch Mitarbeitende</b>
<p><sup>1</sup> Wer im probeweisen Angestelltenverhältnis steht, kann im ersten Monat unter Einhaltung ei-ner gegenseitigen siebentägigen Frist und ab dem zweiten Monat unter Einhaltung einer gegenseiti-gen zweiwöchigen Frist je auf Ende einer Kalen-derwoche kündigen. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p>	<p><sup>1</sup> Wer im probeweisen <b>Arbeits</b>verhältnis steht, kann im ersten Monat unter Einhaltung einer <b>ge-genseitigen</b> siebentägigen Frist und ab dem zwei-ten Monat unter Einhaltung einer <b>gegenseitigen einmonatigen</b> Frist <b>je</b> auf <b>das</b> Ende einer Kalen-derwoche kündigen. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<p><sup>2</sup> Definitiv gewählte Angestellte können unter Einhaltung einer gegenseitigen Kündigungsfrist von drei Monaten je auf Ende des Monats kündigen.</p>	<p><sup>2</sup> Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.</p>
<p><b>§ 20</b></p>	<p><b>§ 20</b></p>
<p><b>Kündigung durch Arbeitgeber</b></p>	<p><b>Kündigung durch Arbeitgeberin</b></p>
<p><sup>1</sup> Die Wahl- oder Anstellungsbehörde kann das Angestelltenverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 19.</p>	<p><sup>1</sup> Die <del>Wahl- oder Arbeitgeberin</del> kann das Arbeitsverhältnis kündigen. Die Fristen richten sich nach § 19 dieses Reglements.</p>
<p><sup>2</sup> Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren. Die Kündigung hat schriftlich zu erfolgen.</p>	<p><sup>2</sup> Die Kündigung ist zu begründen und das rechtliche Gehör ist zu gewähren. Die Kündigung hat schriftlich <b>in Form einer Verfügung</b> zu erfolgen.</p>
<p><sup>4</sup> 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><sup>4</sup> Die <del>Wahl- oder Arbeitgeberin</del> kann <b>Mitarbeitenden</b> 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 <b>Mitarbeitende</b> nicht innert Monatsfrist damit einverstanden, kann gestützt auf diesen Grund eine ordentliche Kündigung ausgesprochen werden.</p>
<p><sup>5</sup> Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend im vorliegenden Personalreglement geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.</p>	<p><sup>5</sup> Das Kündigungsverfahren ist damit abschliessend <b>in diesem Reglement</b> geregelt. Subsidiäres Recht gelangt nicht zur Anwendung.</p>
<p><b>§ 21</b></p>	<p><b>§ 21</b></p>
<p><b>Auflösung wegen Aufhebung der Stelle</b></p>	<p><b>Auflösung wegen Aufhebung der Stelle</b></p>
<p><sup>1</sup> Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das Dienstverhältnis grundsätzlich dahin.</p>	<p><sup>1</sup> Wird eine Stelle aufgehoben, fällt das <b>Arbeitsverhältnis</b> grundsätzlich dahin.</p>
<p><sup>2</sup> 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><sup>2</sup> Die Aufhebung ist <b>Mitarbeitenden</b> drei Monate je auf das Ende des Monats mittels Verfügung zu eröffnen und zuvor das rechtliche Gehör zu gewähren.</p>
	<p><b>§ 22<sup>bis</sup></b></p>
	<p><b>Administrative Sanktionen</b></p>
	<p><sup>1</sup> Bei Missachtung von Pflichten werden fehlbare <b>Mitarbeitende zur Beachtung der Bestimmungen angehalten</b>.</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
	<p><sup>2</sup> Bei Verstössen gegen geltende Bestimmungen können durch den Gemeinderat, den Leiter Verwaltung oder den direkten Vorgesetzten folgende Massnahmen eingeleitet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Mündliche Ermahnung (nur in leichten Fällen)</li> <li>b) Schriftliche Verwarnung</li> <li>c) Letzte Verwarnung mit Kündigungsandrohung</li> <li>d) Ordentliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses (mit oder ohne Freistellung)</li> <li>e) Fristlose Beendigung des Arbeitsverhältnisses</li> <li>f) Lohnrückbehalt / -verrechnung</li> </ul>
§ 23	§ 23 aufgehoben
<b>Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt</b>	<b><del>Vorzeitiger freiwilliger Rücktritt</del></b>
Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten (siehe § 61 PersR).	<del>Angestellte können nach der Regelung der Pensionskasse vorzeitig in den Ruhestand treten (siehe § 61 PersR).</del>
§ 24	§ 24
<b>Erreichen der Altersgrenze</b>	<b>Erreichen der Altersgrenze</b>
Das Dienstverhältnis der Angestellten endet, wenn das für Mann und Frau gleiche Schlussalter von 65 Jahren erreicht wird.	<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis der <del>Mitarbeitenden</del> endet mit dem Erreichen des AHV-Referenzalters.
	<sup>2</sup> 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
<b>Auflösung aus wichtigen Gründen</b>	<b>Auflösung aus wichtigen Gründen</b>
Das Dienstverhältnis kann jederzeit von Angestellten sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.	<sup>1</sup> Das Dienstverhältnis kann jederzeit von <del>den Mitarbeitenden</del> sowie von der Gemeinde aus wichtigen Gründen mit sofortiger Wirkung aufgelöst werden.
	<sup>2</sup> Ein wichtiger Grund liegt insbesondere vor, wenn die Fortsetzung des Dienstverhältnisses unzumutbar erscheint.
<b>V. Rechte und Pflichten der Angestellten</b>	<b>V. Rechte und Pflichten der <del>Mitarbeitenden</del></b>
§ 26	§ 26
<b>Unterstellung</b>	<b>Unterstellung</b>
Die hierarchische Gliederung ist in § 7 OrgV geregelt.	<sup>1</sup> Die hierarchische Gliederung ist im <del>Organigramm</del> (Anhang I OrgV) geregelt.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 27	§ 27
<b>Anhörung und Mitwirkung</b>	<b>Anhörung und Mitwirkung</b>
<sup>1</sup> Das Personal wird zu allen Fragen angehört, durch die es direkt oder in höherem Masse als die Allgemeinheit betroffen wird.	<sup>1</sup> <del>Die Mitarbeitenden werden</del> zu allen Fragen angehört, durch die <del>sie</del> direkt oder in höherem Masse als die Allgemeinheit betroffen <del>werden</del> .
<sup>2</sup> Revisionen der personalrechtlichen Erlasse werden intern dem Personal zur Vernehmlassung gegeben.	<sup>2</sup> Revisionen der personalrechtlichen Erlasse werden intern <del>den Mitarbeitenden</del> zur Vernehmlassung gegeben.
<sup>3</sup> Über strukturelle, organisatorische und betriebliche Veränderungen wird das Personal informiert. Es kann sich dazu äussern.	<sup>3</sup> Über strukturelle, organisatorische und betriebliche Veränderungen <del>werden die Mitarbeitenden</del> informiert. <del>Sie können</del> sich dazu äussern.
<sup>4</sup> Zu diesem Zweck (Abs. 1, 2 und 3) kann eine Personalkommission eingesetzt werden.	<sup>4</sup> <del>Die Mitarbeitenden können sich zu diesem Zweck in geeigneter Weise selber organisieren.</del>
<sup>5</sup> Bei der Anstellung neuen Personals werden die direkten Vorgesetzten in die Vorselektion und Gespräche einbezogen.	<sup>5</sup> <del>aufgehoben</del>
§ 28	§ 28 aufgehoben
<b>Überwachung</b>	<b>Überwachung</b>
<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin orientiert das Personal über alle technischen Massnahmen zur Kontrolle der Arbeitszeit und zur Überwachung am Arbeitsplatz.	<del><sup>1</sup> Die Arbeitgeberin orientiert das Personal über alle technischen Massnahmen zur Kontrolle der Arbeitszeit und zur Überwachung am Arbeitsplatz.</del>
<sup>2</sup> Vorbehalten bleiben strafrechtliche Ermittlungen durch die zuständigen Behörden.	<del><sup>2</sup> Vorbehalten bleiben strafrechtliche Ermittlungen durch die zuständigen Behörden.</del>
§ 29	§ 29
<b>Meldepflicht: öffentl. Amt; Nebenerwerb</b>	<b>Meldepflicht: Öffentliches Amt; Nebenerwerb</b>
<sup>1</sup> Personal, das ein öffentliches Amt übernehmen will, muss dies vorgängig der Anstellungsbehörde melden.	<sup>1</sup> <del>Mitarbeitende, die</del> ein öffentliches Amt, <del>inklusive Kandidatur</del> , übernehmen <del>wollen, müssen</del> dies vorgängig der <del>Arbeitgeberin</del> melden.
<sup>2</sup> Das Personal ist verpflichtet, die Anstellungsbehörde über jede Nebenbeschäftigung zu orientieren.	<sup>2</sup> <del>Die Mitarbeitenden sind</del> verpflichtet, die <del>Arbeitgeberin</del> über jede Nebenbeschäftigung zu orientieren.
<sup>4</sup> Übersteigt das Pensum aus Anstellung und Nebenbeschäftigung 100 Stellenprozente, ist die Einwilligung der Anstellungsbehörde erforderlich.	<sup>4</sup> Übersteigt das Pensum aus Anstellung und Nebenbeschäftigung 100 Stellenprozente, ist die Einwilligung der <del>Arbeitgeberin</del> erforderlich.
§ 30	§ 30
<b>Untersagung: öffentl. Amt; Nebenerwerb</b>	<b>Untersagung: Öffentliches Amt; Nebenerwerb</b>
Die Anstellungsbehörde kann die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn <ul style="list-style-type: none"> <li>– ihr betriebliche Interessen entgegenstehen;</li> <li>– Anstellung und öffentliches Amt oder Nebenerwerb unvereinbar sind;</li> <li>– die Leistungsfähigkeit des Angestellten durch die zusätzliche Belastung leidet.</li> </ul>	<sup>1</sup> Die <del>Arbeitgeberin</del> kann die Ausübung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebenbeschäftigung untersagen, wenn <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ihr betriebliche Interessen entgegenstehen;</li> <li>b) <del>Arbeitsverhältnis</del> und öffentliches Amt oder Nebenerwerb unvereinbar sind;</li> <li>c) die Leistungsfähigkeit des <del>Mitarbeitenden</del> durch die zusätzliche Belastung leidet.</li> </ul>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 31	§ 31
<b>Dienstweg</b>	<b>Dienstweg</b>
Arbeitgeberin und Personal halten den Dienstweg ein.	<sup>1</sup> Arbeitgeberin und <b>Mitarbeitende</b> halten den Dienstweg ein.
§ 32	§ 32
<b>Rechtsmittel</b>	<b>Rechtsmittel</b>
<sup>1</sup> 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.	<sup>1</sup> Entscheidungen, die <b>die Mitarbeitenden</b> 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
<b>Sorgfaltspflicht</b>	<b>Sorgfaltspflicht</b>
Das Personal handelt zum Gesamtwohl der Gemeinde. Es ist zur Sorgfalt verpflichtet.	<sup>1</sup> <b>Die Mitarbeitenden handeln</b> zum Gesamtwohl der <b>Arbeitgeberin</b> . <b>Sie sind</b> zur Sorgfalt verpflichtet.
§ 34	§ 34
<b>Rechtsschutz</b>	<b>Rechtsbeistand</b>
<sup>1</sup> 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.	<sup>1</sup> Die <b>Arbeitgeberin</b> gewährt <b>ihren Mitarbeitenden</b> unentgeltlichen Rechtsschutz, wenn dieses in der Ausübung <b>ihrer</b> amtlichen Pflichten von Dritten beklagt <b>werden</b> oder durch Dritte zu Schaden kommt.
<sup>2</sup> Direkt betroffenes Personal hat seine Forderungen und Parteirechte an den von der Arbeitgeberin beauftragten Rechtsbeistand abzutreten.	<sup>2</sup> Direkt betroffenes <b>Mitarbeitende haben ihre</b> Forderungen und Parteirechte an den von der Arbeitgeberin beauftragten Rechtsbeistand abzutreten.
§ 35	§ 35
<b>Haftung</b>	<b>Haftung</b>
<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin haftet für ihr Personal.	<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin haftet für <b>ihre Mitarbeitenden</b> .
<sup>3</sup> 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.	<sup>3</sup> Die Arbeitgeberin kann - in den vom Gesetz vorgesehenen Fällen und gestützt auf eine richterliche Verfügung - für den <b>von Mitarbeitenden</b> verursachten Schaden auf die dafür Verantwortlichen Regress nehmen.
§ 36	§ 36
<b>Disziplinarrecht</b>	<b>Disziplinarrecht</b>
<sup>1</sup> Für das Personal gilt das Disziplinarrecht des kantonalen Verantwortlichkeitsgesetzes (VG).	<sup>1</sup> Für <b>die Mitarbeitenden</b> gilt das Disziplinarrecht des kantonalen Verantwortlichkeitsgesetzes (VG).

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<sup>3</sup> Die Disziplinargewalt für das Personal wird dem Leiter Verwaltung übertragen.	<sup>3</sup> aufgehoben
<b>§ 37</b>	<b>§ 37</b> aufgehoben
<b>Prinzip der Schriftlichkeit</b>	<del><b>Prinzip der Schriftlichkeit</b></del>
<sup>1</sup> Im Auftrag der Arbeitgeberin durchgeführte Verhandlungen sind schriftlich zu dokumentieren.	<del><sup>1</sup> Im Auftrag der Arbeitgeberin durchgeführte Verhandlungen sind schriftlich zu dokumentieren.</del>
<sup>2</sup> Die Dokumente sind für die Weiterbearbeitung an die verantwortliche Stelle weiterzuleiten.	<del><sup>2</sup> Die Dokumente sind für die Weiterbearbeitung an die verantwortliche Stelle weiterzuleiten.</del>
<sup>3</sup> Die Dokumente sind fortlaufend der Archivierung zuzuführen.	<del><sup>3</sup> Die Dokumente sind fortlaufend der Archivierung zuzuführen.</del>
<b>§ 38</b>	<b>§ 38</b>
<b>Pflicht zur Information</b>	<b>Pflicht zur Information</b>
Das Personal ist verpflichtet, sich die für seine Tätigkeit bedeutsamen Informationen zu beschaffen und andere Stellen mit wichtigen Informationen zu versorgen.	<sup>1</sup> <del>Die Mitarbeitenden sind</del> verpflichtet, sich die für ihre Tätigkeit bedeutsamen Informationen zu beschaffen und andere Stellen mit wichtigen Informationen zu versorgen.
<b>§ 39</b>	<b>§ 39</b>
<b>Einführung und Weiterbildung</b>	<b>Einführung und Weiterbildung</b>
<sup>1</sup> Das Personal wird mit der notwendigen Infrastruktur in die Aufgabenbereiche und Prozessabläufe eingeführt.	<sup>1</sup> <del>Die Mitarbeitenden werden</del> mit der notwendigen Infrastruktur in die Aufgabenbereiche und Prozessabläufe eingeführt.
<sup>2</sup> Das Personal kann zur Weiterbildung verpflichtet werden.	<sup>2</sup> <del>Die Mitarbeitenden können</del> zur Weiterbildung verpflichtet werden.
<b>§ 40</b>	<b>§ 40</b>
<b>Amtsgeheimnis</b>	<b>Amtsgeheimnis</b>
<sup>1</sup> Im Dienst der Gemeinde erworbene Kenntnisse unterliegen dem Amtsgeheimnis und den Datenschutzbestimmungen.	<sup>1</sup> Im <del>Arbeitsverhältnis der Arbeitgeberin</del> erworbene Kenntnisse unterliegen dem Amtsgeheimnis und den Datenschutzbestimmungen.
<sup>2</sup> Die Schweigepflicht gilt sinngemäss über das Dienstverhältnis hinaus.	<sup>2</sup> Die Schweigepflicht gilt sinngemäss über das <del>Arbeitsverhältnis</del> hinaus.
<b>§ 41</b>	<b>§ 41</b> aufgehoben
<b>Aussage vor Gericht</b>	<del><b>Aussage vor Gericht</b></del>
Für Aussagen vor Gericht und die Herausgabe von Verwaltungsakten auf Grund gerichtlicher Aufforderungen gilt die kantonale Regelung.	<del>Für Aussagen vor Gericht und die Herausgabe von Verwaltungsakten auf Grund gerichtlicher Aufforderungen gilt die kantonale Regelung.</del>
<b>§ 42</b>	<b>§ 42</b>
<b>Ausstand</b>	<b>Ausstand</b>
Es gelten die Ausstandsbestimmungen des kantonalen Rechts (§ 117 GG).	<sup>1</sup> Es gelten die Ausstandsbestimmungen des kantonalen Rechts (§ 117 GG).

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 43	§ 43
<b>Geschenke</b>	<b>Geschenke</b>
Die Annahme von Geschenken ist verboten. Ausgenommen sind kleine Anerkennungen von geringem Wert.	<sup>1</sup> Die Annahme von Geschenken ist verboten. Ausgenommen sind kleine Anerkennungen von geringem Wert.
§ 44	§ 44
<b>Wohnsitz</b>	<b>Wohnsitz</b>
<sup>1</sup> Die Wohnsitznahme des Personals in der Gemeinde ist erwünscht.	<sup>1</sup> Die Wohnsitznahme <del>der Mitarbeitenden</del> in der Gemeinde ist erwünscht.
§ 45	<del>§ 45 aufgehoben</del>
<b>Dienstwohnungen</b>	<del><b>Dienstwohnungen</b></del>
Dienstwohnungen sind für die betreffenden Funktionen frei zu halten.	<del>Dienstwohnungen sind für die betreffenden Funktionen frei zu halten.</del>
§ 46	§ 46
<b>Dienstkleider</b>	<b>Arbeitskleidung</b>
<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt in der Personalverordnung, für welche Funktionen und in welchem Umfang Dienstkleider abgegeben werden.	<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt <del>im Anhang 5 dieses Reglements</del> , für welche Funktionen und in welchem Umfang <del>Arbeitskleidung</del> abgegeben <del>wird</del> .
§ 47	§ 47
<b>Krankheit und Unfall</b>	<b>Krankheit und Unfall</b>
<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin versichert ihr Personal gegen die Risiken Krankheit und Unfall.	<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin versichert <del>ihre Mitarbeitenden</del> gegen die Risiken Krankheit und Unfall.
<sup>2</sup> Die Prämien für die kollektive Krankentaggeldversicherung trägt die Arbeitgeberin. Für die Lehrpersonen gilt die Regelung im Gesamtarbeitsvertrag (GAV).	<sup>2</sup> Die Prämien für die kollektive Krankentaggeldversicherung trägt die Arbeitgeberin. <del>Für die Lehrpersonen gilt die Regelung im Gesamtarbeitsvertrag (GAV).</del>
<sup>4</sup> Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Arbeitgeberin.	<sup>4</sup> Die Prämien für die Berufsunfallversicherung trägt die Arbeitgeberin.
<sup>5</sup> Die Prämien für das Nichtberufsunfallrisiko tragen Arbeitgeberin und Mitarbeitende je zur Hälfte.	<sup>5</sup> Die Prämien für <del>die</del> Nichtberufsunfall <del>versicherung</del> tragen Arbeitgeberin und Mitarbeitende je zur Hälfte.
<sup>6</sup> Bei einem Berufs- oder Nichtberufsunfall werden die vertraglich festgelegten Taggelder bis zur Einstellung der Gehaltszahlungen nach § 48 an die Arbeitgeberin ausbezahlt.	<sup>6</sup> Bei einem Berufs- oder Nichtberufsunfall werden die vertraglich festgelegten Taggelder bis zur Einstellung der Gehaltszahlungen nach § 48 <del>dieses Reglements</del> an die Arbeitgeberin ausbezahlt.
	<del><sup>6bis</sup> Die Arbeitgeberin kann zur genauen Abklärung von Ursache und Tragweite der Arbeitsverhinderung eine Untersuchung durch einen Vertrauensarzt oder eine Vertrauensärztin anordnen.</del>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 48	§ 48
<b>Leistungen bei Krankheit und Unfall</b>	<b>Leistungen bei Krankheit und Unfall</b>
<p><sup>1</sup> 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.</p>	<p><sup>1</sup> Bei Krankheit oder Unfall haben die definitiv angestellten Mitarbeitenden im ersten Jahr Anspruch auf die volle Besoldung und im zweiten Jahr auf 90%.</p>
<p><sup>2</sup> 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.</p>	<p><sup>2</sup> Während der Probezeit besteht in den ersten sechs Monaten ein Anspruch auf die volle Besoldung.</p>
<p><sup>3</sup> 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><sup>3</sup> aufgehoben</p>
<p><sup>5</sup> Während des vollen Besoldungsanspruches fallen zulässige Versicherungsleistungen an die Arbeitgeberin oder werden mit der Besoldung verrechnet.</p>	<p><sup>5</sup> Zulässige Versicherungsleistungen fallen der Arbeitgeberin zu oder werden mit der Besoldung verrechnet.</p>
	<p><sup>6</sup> 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><sup>7</sup> 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>
§ 49	§ 49
<b>Berufliche Vorsorge</b>	<b>Berufliche Vorsorge</b>
<p><sup>1</sup> Die Arbeitgeberin versichert ihr Personal in einer Pensionskasse.</p>	<p><sup>1</sup> Die Arbeitgeberin versichert ihre Mitarbeitenden in einer Pensionskasse, sobald die gesetzliche Eintrittsschwelle erreicht wird.</p>
<p><sup>2</sup> 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><sup>2</sup> Die Arbeitgeberin beteiligt sich <del>in der Regel</del> zu 58% an den Prämien der Beruflichen Vorsorge. Die Mitarbeitenden verpflichten sich zu 42%. <del>Dieser Grundsatz gilt nicht für die Lehrerschaft, welche der kantonalen Pensionskasse unterliegt.</del></p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<b>VI. Löhne, Zulagen, Prämien und Spesen</b>	<b>VI. Löhne, Zulagen, Prämien und Spesen</b>
<b>a) Löhne</b>	<b>a) Löhne</b>
<b>§ 50</b>	<b>§ 50</b>
<b>Einreihung</b>	<b>Einreihung</b>
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.	<sup>1</sup> 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.
<b>§ 51</b>	<b>§ 51</b>
<b>Lohnklassentabelle</b>	<b>Lohnklassentabelle</b>
Die Lohnklassentabelle gemäss Anhang 2 ist Bestandteil dieses Reglements.	<sup>1</sup> Die Lohnklassentabelle gemäss Anhang 2 ist Bestandteil dieses Reglements.
<b>§ 52</b>	<b>§ 52</b>
<b>Lohnsystem Oensingen</b>	<b>Lohnsystem <del>Oensingen</del></b>
<sup>1</sup> Das Lohnsystem der Einwohnergemeinde Oensingen umfasst 10 Lohnklassen (LK). Anhang 2 dieses Reglements ist von der Gemeindeversammlung zu beschliessen.	<sup>1</sup> Das Lohnsystem <del>der Einwohnergemeinde Oensingen</del> umfasst 10 Lohnklassen mit <b>80 Stufen (Anhang 2 dieses Reglements)</b> .
<sup>2</sup> Jede Funktion (Stelle) wird einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet (Anhang 3).	<sup>2</sup> Jede Funktion (Stelle) wird einer bestimmten Lohnklasse zugeordnet (Anhang 3 <b>dieses Reglements</b> ).
<sup>3</sup> 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.	<sup>3</sup> <b>Die Mitarbeitenden werden</b> auf Beginn des Arbeitsverhältnisses in jener Lohnklasse eingereiht, die für die Funktion nach Reglement vorgesehen ist (Anhang 3 <b>dieses Reglements</b> ). Vorbehalten bleibt § 50 <b>dieses Reglements</b> . 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.
<b>§ 53</b>	<b>§ 53</b>
<b>Einreihung</b>	<b>Einreihung</b>
Die Funktionen (Stellen) werden gemäss Anhang 3 in die Lohnklassen (LK) eingereiht.	<sup>1</sup> Die Funktionen (Stellen) werden gemäss Anhang 3 <b>dieses Reglements</b> in die Lohnklassen (LK) eingereiht.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung																
§ 54	§ 54																
<b>Lohnentwicklung</b>	<b>Lohnentwicklung</b>																
<p><sup>1</sup> Der individuelle Jahresbruttolohn kann im Rahmen der verfügbaren Budgetmittel, unter Berücksichtigung der erbrachten Leistung, jeweils auf Beginn eines Kalenderjahres erhöht werden.</p>	<p><sup>1</sup> Der individuelle Jahresbruttolohn kann im Rahmen der verfügbaren Budgetmittel, unter Berücksichtigung der erbrachten Leistung, jeweils auf Beginn eines Kalenderjahres erhöht werden. <b>Ausnahmen hiervon bilden abgeschlossene Weiterbildungen.</b></p>																
	<p><sup>1bis</sup> Ein Aufstieg kann frühestens sechs Monate nach Beginn der Anstellung erfolgen.</p>																
	<p><sup>1ter</sup> Nach erfolgreichem Abschluss einer mehrtägigen Weiterbildung kann der Lohn auf den nächsten Monat hin individuell angepasst werden.</p>																
<p><sup>3</sup> 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><sup>3</sup> 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 <b>Stufen</b> gelten als Richtgrössen.</p>																
<p><sup>4</sup> Bei der individuellen Leistungsbeurteilung von Mitarbeitenden steigt der aktuelle Jahresbruttolohn (siehe Details in der PersV Anhang 2 Mitarbeitergespräch):</p> <table border="0" data-bbox="277 1144 874 1301"> <tr> <td>bei Gesamtbeurteilung D und E:</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>bei Gesamtbeurteilung C:</td> <td>0.25%</td> </tr> <tr> <td>bei Gesamtbeurteilung B:</td> <td>0.75%</td> </tr> <tr> <td>bei Gesamtbeurteilung A:</td> <td>1.25%</td> </tr> </table>	bei Gesamtbeurteilung D und E:	0	bei Gesamtbeurteilung C:	0.25%	bei Gesamtbeurteilung B:	0.75%	bei Gesamtbeurteilung A:	1.25%	<p><sup>4</sup> Bei der individuellen Leistungsbeurteilung von Mitarbeitenden steigt der aktuelle Jahresbruttolohn (siehe Details <b>im der Personalverordnung, Anhang 2 dieses Reglements, Lohnsystem</b>):</p> <table border="0" data-bbox="903 1144 1484 1301"> <tr> <td>bei Gesamtbeurteilung D und E:</td> <td><b>keine Stufe</b></td> </tr> <tr> <td>bei Gesamtbeurteilung C:</td> <td><b>bis 1 Stufe</b></td> </tr> <tr> <td>bei Gesamtbeurteilung B:</td> <td><b>bis 3 Stufen</b></td> </tr> <tr> <td>bei Gesamtbeurteilung A:</td> <td><b>bis 4 Stufen</b></td> </tr> </table>	bei Gesamtbeurteilung D und E:	<b>keine Stufe</b>	bei Gesamtbeurteilung C:	<b>bis 1 Stufe</b>	bei Gesamtbeurteilung B:	<b>bis 3 Stufen</b>	bei Gesamtbeurteilung A:	<b>bis 4 Stufen</b>
bei Gesamtbeurteilung D und E:	0																
bei Gesamtbeurteilung C:	0.25%																
bei Gesamtbeurteilung B:	0.75%																
bei Gesamtbeurteilung A:	1.25%																
bei Gesamtbeurteilung D und E:	<b>keine Stufe</b>																
bei Gesamtbeurteilung C:	<b>bis 1 Stufe</b>																
bei Gesamtbeurteilung B:	<b>bis 3 Stufen</b>																
bei Gesamtbeurteilung A:	<b>bis 4 Stufen</b>																
	<p><sup>5</sup> Auf die Anrechnung zusätzlicher Stufen (Aufstieg) besteht kein Rechtsanspruch.</p>																
§ 55	§ 55																
<b>Beförderung</b>	<b>Beförderung</b>																
<p><sup>2</sup> Anträge für eine Beförderung sind schriftlich via Leiter Verwaltung an den Gemeinderat zu richten.</p>	<p><sup>2</sup> Anträge für eine Beförderung sind schriftlich <b>an die Anstellungsbehörde</b> zu richten.</p>																
<p><sup>3</sup> 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><sup>3</sup> <b>Die Anstellungsbehörde</b> entscheidet über den Antrag der Beförderung. Wird eine Beförderung gutgeheissen, tritt diese jeweils in der Regel auf den folgenden 1. Januar in Kraft. <b>Vorbehalten bleibt § 54 Abs. 1<sup>ter</sup> dieses Reglements.</b></p>																
<p><sup>4</sup> Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet.</p>	<p><sup>4</sup> <b>aufgehoben</b></p>																

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 56	§ 56
<b>Rückstufung</b>	<b>Rückstufung</b>
<sup>2</sup> Der Gemeinderat entscheidet über die Rückstufung eines Angestellten. Der Leiter Verwaltung kann einen entsprechenden Antrag an den Gemeinderat richten.	<sup>2</sup> <del>Die Anstellungsbehörde</del> entscheidet über die Rückstufung eines <del>Mitarbeitenden</del> . <del>Der Leiter Verwaltung kann einen entsprechenden Antrag an den Gemeinderat richten.</del> Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt.
<sup>3</sup> Die bisherigen Dienstjahre werden angerechnet.	<sup>3</sup> <del>aufgehoben</del>
§ 57	§ 57 aufgehoben
<b>Krankheit in der Probezeit</b>	<del><b>Krankheit in der Probezeit</b></del>
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.	<del>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.</del>
§ 59	§ 59
<b>13. Monatslohn</b>	<b>13. Monatslohn</b>
<sup>1</sup> Das im Monatslohn angestellte Personal hat Anspruch auf einen 13. Monatslohn.	<sup>1</sup> <del>Die</del> im Monatslohn angestellten <del>Mitarbeitenden</del> <del>haben</del> Anspruch auf einen 13. Monatslohn.
<sup>3</sup> Im Verlauf des Jahres ein- oder austretendes Personal erhält den 13. Monatslohn für die geleistete Arbeitszeit anteilmässig.	<sup>3</sup> Im Verlauf des Jahres ein- oder austretendes <del>Mitarbeitenden</del> <del>erhalten</del> den 13. Monatslohn <del>für die geleistete Arbeitszeit</del> anteilmässig.
§ 60	§ 60
<b>Rahmentarif Stundenlöhne</b>	<b>Rahmentarif Stundenlöhne</b>
<sup>1</sup> Die Ansätze für Aushilfen im Stundenlohn werden wie folgt festgesetzt: <b>Funktionsbezeichnung</b> Leitung Mittagstisch CHF 28.00 / h Mitarbeitende Mittagstisch CHF 25.00 / h Mitarbeitende Nachmittagsbetreuung 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.	<sup>1</sup> <del>Die Stundenlöhne der nebenamtlichen Mitarbeitenden werden im Anhang 6 dieses Reglements festgelegt.</del>
<sup>3</sup> Aushilfen im Stundenlohn werden vom Leiter Verwaltung angestellt.	<sup>3</sup> <del>aufgehoben</del>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 61	§ 61 aufgehoben
<b>Vorzeitige Pensionierung</b>	<b><del>Vorzeitige Pensionierung</del></b>
<p><sup>1</sup> Die Einwohnergemeinde kann frühzeitige Pensionierungen von Mitarbeitenden durch die Ausrichtung von AHV-Ersatzrenten (Überbrückungsrenten) gewähren und versichert diese Risiken entsprechend.</p>	<p><del><sup>1</sup> Die Einwohnergemeinde kann frühzeitige Pensionierungen von Mitarbeitenden durch die Ausrichtung von AHV-Ersatzrenten (Überbrückungsrenten) gewähren und versichert diese Risiken entsprechend.</del></p>
<p><sup>2</sup> Gesuche für frühzeitige Pensionierungen und allfällige AHV-Ersatzrenten sind mindestens sechs Monate vor dem erwünschten Pensionierungszeitpunkt beim Leiter Verwaltung einzureichen.</p>	<p><del><sup>2</sup> Gesuche für frühzeitige Pensionierungen und allfällige AHV-Ersatzrenten sind mindestens sechs Monate vor dem erwünschten Pensionierungszeitpunkt beim Leiter Verwaltung einzureichen.</del></p>
<p><sup>3</sup> Der Gemeinderat entscheidet über auszurichtende AHV-Ersatzrenten und verfügt diese.</p>	<p><del><sup>3</sup> Der Gemeinderat entscheidet über auszurichtende AHV-Ersatzrenten und verfügt diese.</del></p>
<p><sup>4</sup> 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 Staatsapparates des Kantons Solothurn an der Finanzierung der AHV-Ersatzrenten, die nach dem vollendeten 60. Altersjahr ausgerichtet werden.</p>	<p><del><sup>4</sup> 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 Staatsapparates des Kantons Solothurn an der Finanzierung der AHV-Ersatzrenten, die nach dem vollendeten 60. Altersjahr ausgerichtet werden.</del></p>
<p><sup>5</sup> 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><del><sup>5</sup> 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.</del></p>
<p><sup>6</sup> 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><del><sup>6</sup> 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.</del></p>
<p><sup>7</sup> Der Gemeinderat kann für Mitarbeitende mit mehr als 30 Dienstjahren, die sich für eine Frühpensionierung entschieden haben, Abgangsschädigungen ausrichten. Diese betragen bei Pensionierungen im 31. Dienstjahr CHF 10'000, im 32. Dienstjahr CHF 20'000, im 33. Dienstjahr CHF 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><del><sup>7</sup> Der Gemeinderat kann für Mitarbeitende mit mehr als 30 Dienstjahren, die sich für eine Frühpensionierung entschieden haben, Abgangsschädigungen ausrichten. Diese betragen bei Pensionierungen im 31. Dienstjahr CHF 10'000, im 32. Dienstjahr CHF 20'000, im 33. Dienstjahr CHF 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.</del></p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<b>b) Zulagen, Prämien und Spesen</b>	<b>b) Zulagen, Prämien und Spesen</b>
§ 62	§ 62
<b>Treueprämie</b>	<b>Treueprämie</b>
<sup>1</sup> Dem Personal steht nach Vollendung des 15. Dienstjahres bei der Gemeinde erstmals und nach jeweils weiteren zehn Dienstjahren eine Treueprämie zu.	<sup>1</sup> Die Mitarbeitenden haben nach Vollendung des zehnten Dienstjahrs bei der Gemeinde erstmals Anspruch auf eine Treueprämie. Weitere Treueprämien erfolgen nach jeweils fünf Dienstjahren.
<sup>2</sup> Für die Lehrkräfte gilt das Volksschulgesetz.	<sup>2</sup> aufgehoben
<sup>3</sup> Treueprämien betragen jeweils ein aktuelles Monatsgehalt.	<sup>3</sup> Die Treueprämie besteht aus einem bezahltem Urlaub von elf Arbeitstagen (halbes Monatsgehalt).
<sup>4</sup> Anstelle einer monetären Prämie kann nach Rücksprache mit dem Direktvorgesetzten wahlweise auch ein vierwöchiger Ferienbezug gewählt werden.	<sup>4</sup> 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.
	<sup>5</sup> Für die Berechnung ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während den vorausgegangenen fünf Jahren massgebend.
	<sup>6</sup> Der bezahlte Urlaub ist ab der Fälligkeit der Treueprämie innerhalb von drei Jahren zu beziehen. Nicht bezogene Urlaubstage verfallen danach entschädigungslos.
§ 63	§ 63
<b>Leistungsprämie</b>	<b>Leistungsprämie</b>
<sup>1</sup> Herausragende Einzelleistungen von Angestellten können mit einer Leistungsprämie belohnt werden.	<sup>1</sup> Herausragende Einzelleistungen von Mitarbeitenden können mit einer Leistungsprämie belohnt werden.
§ 65	§ 65
<b>Lohnzahlung bei Militär-, Bevölkerungsschutz-, und Feuerwehrdiensten</b>	<b>Lohnzahlung bei Militär-, Bevölkerungsschutz-, und Feuerwehrdiensten</b>
<sup>2</sup> 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 Erwerb ersatz.	<sup>2</sup> 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 Erwerb ersatz.

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 66	§ 66
<b>Mutterschaft</b>	<b>Mutterschaft</b>
<p><sup>2</sup> Eine Mitarbeiterin mit befristeter Anstellung hat Anspruch auf einen besoldeten Mutterschaftsurlaub von 14 Wochen. Dieser ist in der Zeit nach der Niederkunft zu beziehen.</p>	<p><sup>2</sup> aufgehoben</p>
<p><sup>3</sup> Krankheits-, Unfall- oder Urlaubstage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.</p>	<p><sup>3</sup> Krankheits-, Unfall- oder Urlaubstage während des Mutterschaftsurlaubes können nicht kompensiert werden.</p>
<p><sup>4</sup> Wird das Anstellungsverhältnis nach der Niederkunft durch die Arbeitnehmende aufgelöst, erlischt dieses erst nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.</p>	<p><sup>4</sup> Wird das <b>Arbeits</b>verhältnis nach der Niederkunft durch die <b>Mitarbeiterin</b> aufgelöst, erlischt dieses erst nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubes.</p>
	<p><b>§ 66<sup>bis</sup></b></p>
	<p><b>Vaterschafts- und Adoptionsurlaub</b></p>
	<p><sup>1</sup> Männliche Mitarbeitende haben anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von zehn Arbeitstagen.</p>
	<p><sup>2</sup> Mitarbeitende haben Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen, wenn sie ein Kind adoptieren.</p>
	<p><sup>3</sup> 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><sup>4</sup> Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt.</p>
	<p><b>§ 66<sup>ter</sup></b></p>
	<p><b>Betreuungsurlaub</b></p>
	<p><sup>1</sup> 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><sup>2</sup> Während des Betreuungsurlaus haben Mitarbeitende Anspruch auf das volle Gehalt, jedoch ohne Zulagen.</p>
	<p><sup>3</sup> 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><sup>4</sup> Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden und zwischen den Eltern aufgeteilt werden.</p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
	<p><sup>5</sup> Der Anspruch endet nach Ausschöpfung der 98 Taggelder oder mit Ablauf der Rahmenfrist. Der Anspruch endet nicht, wenn das Kind während der Rahmenfrist volljährig wird.</p>
	<p><sup>6</sup> 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><b>§ 66<sup>quater</sup></b></p>
	<p><b>Lohnnachgenuss</b></p>
	<p>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>
<p><b>§ 67</b></p>	<p><b>§ 67</b></p>
<p><b>Pikett und Inkonvenienzentschädigung</b></p>	<p><b>Pikettentschädigung und Inkonvenienzentschädigung</b></p>
<p><sup>1</sup> Angestellte, die durch Pikettstellung Einschränkungen ihres Privatlebens hinnehmen müssen, haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Pikettzulagen.</p> <p><b>Pikettentschädigung für Werkhofangestellte</b>  Winterdienst-Einsatzleiter und dessen Stellvertretung: CHF 140 / Woche  Mitarbeitende des Winterdienstes: CHF 60 / Woche  Wasserversorgung: CHF 7'500 / Jahr  Bachsammler: CHF 600 / Jahr</p> <p><b>Pikettentschädigung für Einwohnerdienste</b>  Entschädigung Bereitschaftsdienst zwischen Weihnachten und Neujahr sowie an Abstimmungs- / Wahlwochenenden CHF 20 pro Tag.</p>	<p><sup>1</sup> Mitarbeitende, die durch Pikettstellung Einschränkungen ihres Privatlebens hinnehmen müssen, haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf Pikettzulagen <b>gemäss Anhang 4</b> dieses Reglements.</p> <p><b>Pikettentschädigung für Werkhofangestellte</b>  <del>Winterdienst-Einsatzleiter und dessen Stellvertretung: CHF 140 / Woche</del>  <del>Mitarbeitende des Winterdienstes: CHF 60 / Woche</del>  <del>Wasserversorgung: CHF 7'500 / Jahr</del>  <del>Bachsammler: CHF 600 / Jahr</del></p> <p><b>Pikettentschädigung für Einwohnerdienste</b>  <del>Entschädigung Bereitschaftsdienst zwischen Weihnachten und Neujahr sowie an Abstimmungs- / Wahlwochenenden CHF 20 pro Tag.</del></p>
<p><sup>2</sup> Für die Hauswarte kann eine Inkonvenienzentschädigung in der Höhe eines Bruttomonatsgehalts (auf zwölf Monate verteilt) ausbezahlt werden.</p>	<p><sup>2</sup> <b>aufgehoben</b></p>
<p><b>§ 68</b></p>	<p><b>§ 68 aufgehoben</b></p>
<p><b>Betreuer Asylsuchende</b></p>	<p><b>Betreuer Asylsuchende</b></p>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<sup>1</sup> Zusatzleistungen werden im Umfang des Aufwandes entschädigt.	<del><sup>1</sup> Zusatzleistungen werden im Umfang des Aufwandes entschädigt.</del>
<sup>2</sup> 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.	<del><sup>2</sup> 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.</del>
<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.	<del><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten des Arbeitsverhältnisses im Anhang 1 der Personalverordnung.</del>
<b>§ 69</b>	<del>§ 69 aufgehoben</del>
<b>Sargträger</b>	<del><b>Sargträger</b></del>
<sup>1</sup> Zusatzleistungen werden im Umfang des Aufwandes entschädigt.	<del><sup>1</sup> Zusatzleistungen werden im Umfang des Aufwandes entschädigt.</del>
<sup>2</sup> Jeder nebenamtliche Sargträger erhält pro Begräbnis CHF 100 ausbezahlt.	<del><sup>2</sup> Jeder nebenamtliche Sargträger erhält pro Begräbnis CHF 100 ausbezahlt.</del>
<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.	<del><sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.</del>
<b>§ 70</b>	<del>§ 70 aufgehoben</del>
<b>Pilzkontrolle</b>	<del><b>Pilzkontrolle</b></del>
<sup>1</sup> Der Pilzkontrolleur wird pauschal mit CHF 2'000 pro Jahr entschädigt. Dieser Ansatz unterliegt nicht der Teuerung und ist einmal pro Legislaturperiode zu prüfen.	<del><sup>1</sup> Der Pilzkontrolleur wird pauschal mit CHF 2'000 pro Jahr entschädigt. Dieser Ansatz unterliegt nicht der Teuerung und ist einmal pro Legislaturperiode zu prüfen.</del>
<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.	<del><sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in der Personalverordnung.</del>
<b>§ 71</b>	<del>§ 71</del>
<b>Spesen</b>	<del><b>Spesen</b></del>
<sup>2</sup> In schriftlich begründeten Einzelfällen können dienstlich notwendige Ausgaben für besonderen Aufwand (z.B. Kurse, Dokumentation, etc.) mit dem Visum des zuständigen Budgetverantwortlichen zurückgefordert werden.	<del><sup>2</sup> aufgehoben</del>
<sup>3</sup> 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.	<del><sup>3</sup> aufgehoben</del>
	<del><sup>4</sup> Die Spesenvergütungen sind im Anhang 5 dieses Reglements geregelt.</del>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
§ 72	§ 72
<b>Reise und Verpflegung</b>	<b>Reise und Verpflegung</b>
<sup>1</sup> Für dienstlich erforderliche Verrichtungen von Angestellten ausserhalb von Oensingen wird das Bahnbillett 2. Klasse vergütet.	<sup>1</sup> aufgehoben
<sup>2</sup> 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.	<sup>2</sup> aufgehoben
<sup>3</sup> Sachschäden an privaten Motorfahrzeugen übernimmt bei dienstlichen Fahrten die Arbeitgeberin, sofern der entstandene Schaden durch den Mitarbeitenden nicht vorsätzlich verursacht wurde.	<sup>3</sup> Sachschäden an privaten Motorfahrzeugen übernimmt bei dienstlichen Fahrten die Arbeitgeberin, sofern der entstandene Schaden durch den Mitarbeitenden nicht <b>grobfahrlässig oder</b> vorsätzlich verursacht wurde.
<sup>4</sup> 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.	<sup>4</sup> aufgehoben
<sup>5</sup> Entschädigungen für auswärtige Übernachtungen bei dienstlichen Verpflichtungen sind vorgängig vom Vorgesetzten zu bewilligen.	<sup>5</sup> aufgehoben
<sup>6</sup> Einzelheiten werden in der Personalverordnung geregelt (Anhang 1).	<sup>6</sup> <b>Die Spesenvergütungen</b> werden im Anhang <b>5 dieses Reglements</b> geregelt.
<b>VII. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub</b>	<b>VII. Arbeitszeit, Ferien und Urlaub</b>
§ 73	§ 73
<b>Soll-Arbeitszeit</b>	<b>Soll-Arbeitszeit</b>
Der Gemeinderat legt die Soll-Arbeitszeit des Personals im Rahmen von 40 bis 43 Wochenstunden in der Personalverordnung fest.	<sup>1</sup> Der Gemeinderat legt die Soll-Arbeitszeit <b>der Mitarbeitenden</b> im Rahmen von 40 bis 43 Wochenstunden in der Personalverordnung fest.
§ 74	§ 74
<b>Flexible Arbeitszeit</b>	<b>Flexible Arbeitszeit</b>
Die Arbeitgeberin ermöglicht dem Personal flexible Arbeitszeiten, soweit sie für die jeweilige Funktion betrieblich möglich sind.	<sup>1</sup> Die Arbeitgeberin ermöglicht <b>den Mitarbeitenden</b> flexible Arbeitszeiten, soweit sie für die jeweilige Funktion betrieblich möglich sind.
	<sup>2</sup> <b>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.</b>

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
<b>§ 75</b>	<b>§ 75</b>
<b>Ferien</b>	<b>Ferien</b>
<sup>1</sup> Der Minimalferienanspruch beträgt jährlich 23 Tage.	<sup>1</sup> Der Minimalferienanspruch beträgt jährlich <b>25</b> Tage.
<sup>2</sup> 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.	<sup>2</sup> <b>aufgehoben</b>
<sup>3</sup> Zusätzlich zum Minimalferienanspruch werden Mitarbeitenden ab dem Jahr, in welchem das 60. Altersjahr vollendet wird, sieben Ferientage gutgeschrieben.	<sup>3</sup> Zusätzlich zum Minimalferienanspruch werden Mitarbeitenden ab dem Jahr, in welchem das 60. Altersjahr vollendet wird, <b>fünf</b> Ferientage gutgeschrieben.
<sup>4</sup> Lernende haben während der gesamten Lehrzeit Anspruch auf 25 Tage Ferien.	<sup>4</sup> <b>aufgehoben</b>
<sup>5</sup> 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.	<sup>5</sup> <b>aufgehoben</b>
<sup>6</sup> 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.	<sup>6</sup> <b>Pro Kalenderjahr haben über einen</b> Monat hinausgehende Abwesenheiten bei Krankheit, Unfall, Militär- und Bevölkerungsschutzdienst eine Kürzung des Ferienanspruchs von 1/12 jedes zusätzlichen Monats zur Folge ( <b>Basis 30 Tage pro Monat</b> ). Bei Mutterschaft werden die Ferien nicht gekürzt.
<b>§ 76</b>	<b>§ 76</b>
<b>Feier- und Freitage</b>	<b>Feier- und Freitage</b>
<sup>3</sup> Als besoldete Freitage gelten: Berchtoldstag, Ostermontag, Pfingstmontag, Zibelimäret (Nachmittag), Stephanstag, Silvesternachmittag.	<sup>3</sup> Als besoldete Freitage gelten: Berchtoldstag, Ostermontag, Pfingstmontag, Zibelimäret (Nachmittag), <b>Heiliger Abend (Nachmittag)</b> , Stephanstag, Silvester ( <b>Nachmittag</b> ).
<b>§ 77</b>	<b>§ 77</b>
<b>Urlaub</b>	<b>Urlaub</b>
<sup>1</sup> Ohne Kürzung der Besoldung und der Ferien werden den Mitarbeitenden folgende besoldete Urlaubstage gewährt: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Eigene zivile oder kirchliche Hochzeit oder eingetragene Partnerschaft. 3 Tage</li> <li>– Todesfall im eigenen Haushalt bzw. direkter Nachkommen, Eltern oder Geschwister 3 Tage</li> <li>– Todesfall von Grosseltern oder Schwiegereltern 2 Tage</li> <li>– Teilnahme an Beerdigungen (maximal)1 Tag</li> </ul>	<sup>1</sup> Ohne Kürzung der Besoldung und der Ferien werden den Mitarbeitenden folgende besoldete Urlaubstage gewährt: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Eigene zivile oder kirchliche Hochzeit oder eingetragene Partnerschaft. 3 Tage</li> <li>b) Todesfall im eigenen Haushalt bzw. <b>Ehegatten</b>, direkter Nachkommen, Eltern oder Geschwister 3 Tage</li> <li>c) Todesfall von Grosseltern oder Schwiegereltern 2 Tage</li> <li>d) Teilnahme an Beerdigungen (maximal)1 Tag</li> </ul>

Aktuelles Reglement		Antrag an Gemeindeversammlung	
– Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin	5 Tage	e) Niederkunft der Ehefrau oder Lebenspartnerin	2 Tage
– Hochzeiten von Kindern, und Geschwistern; eigene Wohnungswechsel	1 Tag	f) Hochzeiten von Kindern und Geschwistern; eigener Wohnungswechsel	1 Tag
		<sup>1bis</sup> 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.	
<sup>2</sup> Der Bezug der besoldeten Urlaubstage ist zwingend an den Ereignistagen zu beziehen. Nachträglich können keine besoldeten Urlaubstage gewährt werden.		<sup>2</sup> Der Bezug der besoldeten Urlaubstage ist zwingend an den Ereignistagen zu beziehen. <b>Besoldete Urlaubstage können nicht vor- oder nachgeholt werden.</b>	
<b>VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>		<b>VIII. Übergangs- und Schlussbestimmungen</b>	
<b>§ 79</b>		<b>§ 79</b>	
<b>Übergangsbestimmungen</b>		<b>Übergangsbestimmungen</b>	
<sup>1</sup> Das neue Lohnsystem tritt per 1. Juli 2018 in Kraft.		<sup>1</sup> Das neue Lohnsystem tritt per <b>1. Januar 2023</b> in Kraft.	
<sup>3</sup> Für das bereits angestellte Personal gilt in Bezug auf den bisherigen Lohn die Besitzstandswahrung.		<sup>3</sup> Für <b>bereits angestellte Mitarbeitende</b> gilt in Bezug auf den bisherigen Lohn die Besitzstandswahrung.	
		<sup>4</sup> 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).	
<b>§ 80</b>		<b>§ 80</b>	
<b>Inkraftsetzung</b>		<b>Inkraftsetzung</b>	
		<sup>3</sup> Die Teilrevision tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Die Teilrevision der mit Beschlussdatum 12. Dezember 2022 in der Änderungstabelle aufgeführten Paragraphen tritt am 1. Januar 2023 in Kraft.	
		Teilrevision beschlossen von der Gemeindeversammlung Oensingen am 12. Dezember 2022 mit Beschluss Nr. 2022-xx.	

Aktuelles Reglement	Antrag an Gemeindeversammlung
	<p><b>EINWOHNERGEMEINDE OENSINGEN</b></p> <p>Gemeindepräsident            Leiterin Verwaltung  Fabian Gloor                    Gerda Graber</p> <p>Genehmigt vom Volkswirtschaftsdepartement des Kantons Solothurn mit Verfügung vom xx.xx.2023.</p>
<p><b>Beilagen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Anhang 1: Stellenplan</li> <li>- Anhang 2: Lohnklassentabelle des vollamtlichen Personals</li> <li>- Anhang 3: Lohnsystem – Lohnklassen und Einstufung des vollamtlichen Personals</li> </ul>	<p><b>Beilagen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><del>- Anhang 1: Stellenplan (aufgehoben)</del></li> <li>- Anhang 2: Lohnklassentabelle der vollamtlich angestellten Mitarbeitenden</li> <li>- Anhang 3: Lohnklassen und Einstufung der vollamtlich angestellten Mitarbeitenden</li> <li>- Anhang 4: Pikettenschädigung</li> <li>- Anhang 5: Spesenentschädigung und Auslagenersatz</li> <li>- Anhang 6: Stundenlohnansätze</li> </ul>

			Änderungstabelle nach Beschlussdatum		
	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			wird nach der Genehmigung nachgeführt	

			Änderungstabelle nach Paragraph / Anhang		
	Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	Beschluss-Nr.
	Anhang 1	10.12.2018	01.01.2019	geändert	2018-31
	Anhang 1	09.12.2019	01.01.2020	geändert	2019-21
	Anhang 1	07.12.2020	01.01.2021	geändert	2020-20
	Anhang 1	13.12.2021	01.01.2022	geändert	2021-17
		12.12.2022		wird nach der Genehmigung nachgeführt	

**Anhang 2, Lohnklassentabelle**

Einwohnergemeinde Oensingen  
Lohnklassentabelle 1.12.2020 = 100 %, Anhang 2 PersR

Jahreslohn in CHF  
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			
Grundlohn	49'640	55'628	57'583	64'729	67'580	70'686	95'372	100'615	106'214	112'183	00		
Lohnstufe	Aufstieg 1%	+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	116'871	+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
		+21	59'941	67'172	69'531	78'160	81'903	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	80'587	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		
+61	74'832	83'860	86'802	97'579	101'874	106'559	143'773	151'638	160'129	169'126	+61		
+62	75'204	84'278	87'226	98'064	102'387	107'089	144'488	152'343	160'914	169'958	+62		
+63	75'576	84'692	87'644	98'549	102'891	107'604	145'203	153'048	161'700	170'790	+63		
+64	75'948	85'106	88'066	99'034	103'395	108'119	145'918	153'753	162'497	171'622	+64		
+65	76'320	85'520	88'493	99'519	103'899	108'634	146'633	154'468	163'296	172'464	+65		
+66	76'692	85'934	88'916	100'004	104'403	109'148	147'348	155'173	164'095	173'296	+66		
+67	77'064	86'348	89'339	100'489	104'907	109'663	148'063	155'878	164'894	174'128	+67		
+68	77'436	86'762	89'762	100'974	105'411	110'178	148'778	156'583	165'693	174'960	+68		
+69	77'808	87'176	90'196	101'459	105'915	110'693	149'493	157'288	166'492	175'792	+69		
+70	78'180	87'590	90'620	101'944	106'419	111'208	150'208	157'993	167'291	176'624	+70		
+71	78'552	88'004	91'044	102'429	106'923	111'723	150'923	158'698	168'094	177'456	+71		
+72	78'924	88'418	91'468	102'914	107'427	112'238	151'638	159'403	168'897	178'288	+72		
+73	79'296	88'832	91'912	103'409	107'931	112'753	152'353	160'108	169'700	179'120	+73		
+74	79'668	89'246	92'366	103'894	108'435	113'268	153'068	160'813	170'503	179'952	+74		
+75	80'040	89'660	92'810	104'379	108'939	113'783	153'783	161'518	171'306	180'784	+75		
+76	80'412	90'074	93'264	104'864	109'443	114'298	154'498	162'223	172'109	181'616	+76		
+77	80'784	90'488	93'708	105'349	109'947	114'813	155'213	162'928	172'912	182'448	+77		
+78	81'156	90'902	94'152	105'834	110'451	115'328	155'928	163'633	173'715	183'280	+78		
+79	81'528	91'316	94'596	106'319	110'955	115'843	156'643	164'338	174'518	184'112	+79		
+80	81'900	91'730	95'040	106'804	111'459	116'358	157'358	165'043	175'321				

### Anhang 3, Lohnklassen und Einstufungen des vollamtlichen Personals

<b>Funktion / Lohnklasse</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
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, Pikettentschädigungen gemäss § 67 des Personalreglements

	<b>Ansatz CHF</b>		<b>Jährliche Pau- schale CHF</b>
<b>Einwohnerdienste Altjahrswoche</b>	20.00	pro Tag	
<b>Wasserversorgung</b>	180.00	pro Woche	
<b>Bachsammler</b>			700.00
<b>Winterdienst (pro Mitarbeitenden)</b>			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.



Aktueller Anhang	Antrag an Gemeindeversammlung
	<b>2. Übrige Auslagen</b>
	<b>Mahlzeiten</b>
	<sup>1</sup> Eine Hauptmahlzeit pro ganztägigen Anlass, CHF 25.00 sofern die Verpflegungskosten nicht in den Tagungs-, Kurs- oder Weiterbildungskosten inbegriffen sind
	<b>Übernachtungen mit Frühstück</b>
	<sup>2</sup> Tatsächliche Ausgaben gegen Vorlage von Belegen.
<b>Benützung privater Telefone</b>	<b>3. Benützung privater Telefone</b>
Mitarbeitende, die dienstliche Telefongespräche von einem Apparat ausserhalb des Arbeitsplatzes führen müssen, können die tatsächlich entstandenen Kosten geltend machen.	<sup>1</sup> Mitarbeitende, die dienstliche Telefongespräche <del>von einem Apparat mit einem Gerät ausserhalb des Arbeitsplatzes führen müssen</del> , 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.	<sup>2</sup> Personen, die regelmässig dienstliche Telefonate mit privaten <del>Apparaten</del> <del>Geräten</del> führen, erhalten pauschale Jahresentschädigungen. Diese <del>liegen in der Entscheidungskompetenz des Direktvorgesetzten</del> werden in einer separaten Weisung des Leiters Verwaltung geregelt.
<b>Mobile Diensttelefone</b>	<b>Geschäftsmobiltelefone</b>
Mobile Diensttelefone sind vom Leiter Verwaltung zu genehmigen.	<sup>3</sup> <del>Mobile Diensttelefone</del> Geschäftshandys sind vom Leiter Verwaltung zu genehmigen.
<b>Auslagen im Rahmen von Tagungen, Weiterbildungen und dienstlichen Veranstaltungen</b>	<b><del>Auslagen im Rahmen von Tagungen, Weiterbildungen und dienstlichen Veranstaltungen</del></b>
Die anfallenden Kosten (Mahlzeiten, Übernachtungen etc.) sind im Rahmen des Gesuches um Tagungs-, Kurs- oder Weiterbildungsbewilligung dem Leiter Verwaltung zur Genehmigung zu unterbreiten.	<del>Die anfallenden Kosten (Mahlzeiten, Übernachtungen etc.) sind im Rahmen des Gesuches um Tagungs-, Kurs- oder Weiterbildungsbewilligung dem Leiter Verwaltung zur Genehmigung zu unterbreiten.</del>
	<b>4. Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung</b>
	<sup>1</sup> Die Abgabe von Arbeitskleidung wird in einer separaten Weisung geregelt.
	<sup>2</sup> 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 <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup>	40.00
Frühförderung vorschulpflichtige Kinder, Leitung ( <i>pädagogisch ausgebildet</i> )	
Schwimmlehrperson, je Lektion à 45 Min. <sup>3</sup>	55.00
Sargträger (nebenamtliche) pro Begräbnis	100.00

Die Stundenansätze für aushilfsweise 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. xxx 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.

<sup>1</sup> Unter 16-jährige gemäss Liste des Kantons SO

<sup>2</sup> inkl. Nacht-, Sonn- und Feiertagszuschläge, Anteil 13. Monatslohn und Spesen

<sup>3</sup> 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**

(Beschluss des Gemeinderats vom 7. November 2022)

Der Teilrevision der in der Änderungstabelle aufgeführten Paragraphen des Personalreglements mit Beschlussdatum 12. Dezember 2022 sei zuzustimmen.

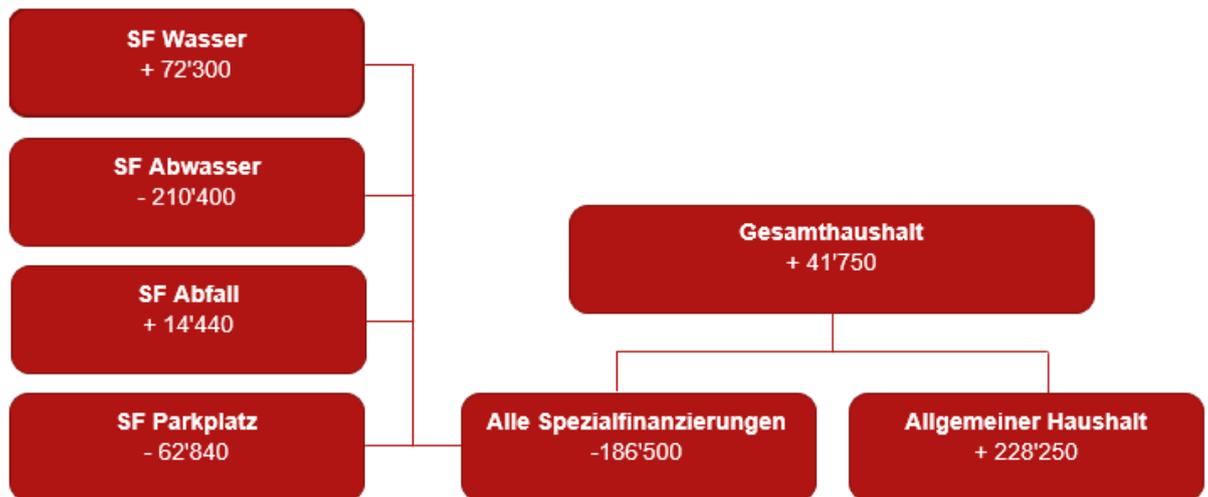
Die Anhänge 2 bis 6 seien zu genehmigen.

Die Teilrevision des Personalreglements sowie die Anhänge 2 bis 6 seien per 1. Januar 2023 in Kraft zu setzen.

### 3. Budget 2023

Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern

Der Gemeinderat geht im Rechnungsjahr 2023 von einem Ertragsüberschuss über CHF 228'250 (allgemeiner Haushalt, auch als Steuerhaushalt bezeichnet) aus. Für den Gesamthaushalt (inkl. aller Spezialfinanzierungen) wird mit einem Gewinn von CHF 41'750 gerechnet.



Der Gemeinderat beantragt der Gemeindeversammlung, den **Steuerfuss** für das Geschäftsjahr 2023 sowohl für natürliche wie auch für juristische Personen bei **unverändert 111%** zu belassen. Oensingen verfügt damit weiterhin über einen attraktiven Steuerfuss. Der kantonale Schnitt (Stand 2022) beträgt für natürliche Personen 116.9% und für juristische Personen 112.2%.

Die Höhe der Verbrauchsgebühren der Spezialfinanzierungen Wasser und Abwasser wird beibehalten. Ein Kubikmeter Wasser wird in Oensingen zu CHF 1.20 (inkl. Amortisationsgebühr) fakturiert. Dies ist deutlich weniger als im kantonalen Durchschnitt (CHF 1.96). Für ein Kubikmeter Abwasser stellt Oensingen 40 Rappen in Rechnung und ist somit die zweitgünstigste Gemeinde im Kanton (kantonaler Durchschnitt pro Kubikmeter CHF 1.67). Mit einer unveränderten Abfall-Grundgebühr von CHF 100 pro Haushalt bewegt sich Oensingen im kantonalen Mittelfeld.

Auch die **Feuerwehersatzabgabe** (9% der einfachen Staatssteuer, im Minimum CHF 20 und im Maximum CHF 400) bleibt **unverändert**. Die Hundesteuer beträgt weiterhin CHF 120, dies ist etwas mehr als im kantonalen Durchschnitt (CHF 117.50 für den ersten Hund und CHF 115.60 für jeden weiteren Hund).

Die finanzielle Lage der Gemeinde entwickelt sich erfreulich. Noch vor kurzer Zeit drohte der Gemeinde ein Bilanzfehlbetrag. Wider Erwarten schlossen die Jahre 2020 und 2021 mit guten Ergebnissen ab. Sowohl 2022 wie auch 2023 wird von Ertragsüberschüssen ausgegangen. Dadurch steigt der Bilanzüberschuss per Ende 2023 auf einen akzeptablen Wert. Die Gemeinde ist allerdings 2023 nicht in der Lage, ihre Investitionstätigkeit durch selbsterwirtschaftete Mittel zu finanzieren. Dementsprechend findet eine Neuverschuldung statt.

Die detaillierte Budgetdokumentation kann auf [www.oensingen.ch](http://www.oensingen.ch) eingesehen werden. Auf Wunsch gibt die Abteilung Finanzen auch gerne ein gebundenes Exemplar der Dokumentation ab.

### 3.1. Kurzvorstellung Finanzplan

Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern

*Der Finanzplan sieht vor, dass der Steuerfuss und die Höhe der Gebühren bis 2028 unverändert bleiben.*

Der am 7. November 2022 durch den Gemeinderat genehmigte Finanzplan sieht für 2024 und für den allgemeinen Haushalt einen Ertragsüberschuss von gut CHF 400'000 vor. Im Geschäftsjahr 2025 wird aufgrund der Steuerreform von einem Defizit von rund CHF 300'000 ausgegangen. Ab 2026 sinkt der Abschreibungsbedarf sehr deutlich, was Gewinne von jährlich über CHF 1 Mio. nach sich ziehen wird. Die hohe Investitionstätigkeit ab 2024 führen zu einer Neuverschuldung und einem leichten Anstieg der Nettoschuld pro Kopf. Aufgrund der sehr hohen Eigenkapitalreserven sind die Aufwandüberschüsse der Spezialfinanzierung Abwasser problemlos verkräftbar.

in CHF 1'000								
	Finanzplanergebnisse 2023 – 2028							
	RG 2021	BU 2023	2024	2025	2026	2027	2028	2023/28
<b>Erfolgsrechnung Allgem. (Steuer) Haushalt</b>		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
<b>Erfolgsrechnung Gesamthaushalt</b>		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
<b>Selbstfinanz. (Cash flow) Gesamthaushalt</b>		2'688	2'926	2'342	2'681	2'646	2'622	15'905
<b>Nettoinvestitionen VV Allgem. (Steuer) Haushalt</b>		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
<b>Nettoinvestitionen VV Gesamthaushalt</b>		4'775	7'780	7'844	7'156	6'068	1'283	34'906
<b>Eigenkapital Allgemeiner (Steuer) Haushalt</b>	6'303	5'797	5'908	5'378	6'705	7'920	9'092	
<b>Eigenkapital Gesamthaushalt</b>	23'339	22'621	22'386	21'456	22'531	23'452	24'352	
<b>Finanzverbindlichkeiten (Fremdkapital)</b>	27'000	27'922	32'776	38'278	42'753	46'175	46'175	
<b>Verwaltungsvermögen</b>	32'116	32'409	37'019	41'580	47'120	51'454	51'005	
								Nettoschuld in CHF je Einwohner
<b>Allgemeiner (Steuer) Haushalt</b>	2'887	2'759	2'872	3'217	3'277	3'350	3'299	
<b>Spezialfinanzierung Wasserversorgung</b>	572	691	1'060	1'084	1'195	1'210	1'114	
<b>Spezialfinanzierung Abwasserbeseitigung</b>	-2'234	-2'083	-1'877	-1'513	-1'088	-715	-765	
<b>Gesamthaushalt</b>	1'310	1'419	2'090	2'834	3'415	3'862	3'651	

Über den Finanzplan stimmt die Gemeindeversammlung nicht ab. Der Finanzplan wird den Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern zur Kenntnisnahme unterbreitet.

### 3.2. Investitionsrechnung 2023

Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern

Die Nettoinvestitionen belaufen sich auf CHF 4.8 Mio. Davon entfallen CHF 3.1 Mio. auf den allgemeinen Haushalt, CHF 1.1 auf die Spezialfinanzierung Wasser und die restlichen CHF 0.6 Mio. auf die Spezialfinanzierung Abwasser.

Ein Investitionsanteil (Bruttoinvestitionen in Prozent des konsolidierten Gesamtaufwands) zwischen 10% und 20% entspricht einer mittleren, ein Wert zwischen 20% und 30% einer starken Investitionstätigkeit. 2022 wird der Investitionsanteil der Gemeinde gut 18% betragen, dies ist leicht mehr als im langjährigen Durchschnitt.

Investitionen, welche den Betrag von CHF 250'000 übersteigen, werden an der Gemeindeversammlung einzeln behandelt (siehe Traktanden 3.2.1 bis 3.2.4).

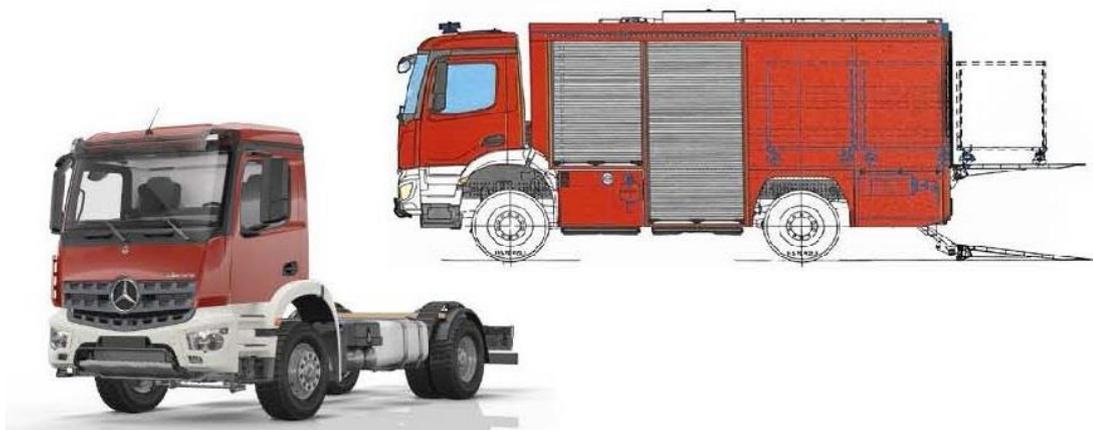
(in CHF 1'000)

	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
<b>Total Ausgaben / Einnahmen</b>	<b>6'728</b>	<b>1'953</b>	<b>5'258</b>	<b>1'101</b>	<b>2'464</b>	<b>1'779</b>
Nettoinvestitionen (+)		4'775		4'157		684
<b>Total</b>	<b>6'728</b>	<b>6'728</b>	<b>5'258</b>	<b>5'258</b>	<b>2'464</b>	<b>2'464</b>

### 3.2.1. Investitionsvorhaben Ersatzbeschaffung Rüstwagen Feuerwehr

Referentin: Deborah Geiser, Ressortleiterin öffentliche Sicherheit

*Die Ersatzbeschaffung des bestehenden Rüstwagens mit Jahrgang 2000 war bereits fürs 2020 geplant und wurde zweimal hinausgeschoben. 2023 soll die Investition nun getätigt werden.*



Der heutige Rüstwagen ist in die Jahre gekommen, der Ausbau und die Gerätschaften entsprechen nicht mehr dem heutigen Stand der Technik und den Anforderungen der Feuerwehr. Die Ersatzteilbeschaffung kann nach über 20 Jahren nicht mehr sichergestellt werden. Nach Kommandoakten der SGV ist vorgesehen, dass solche Fahrzeuge nach 20 Jahren ersetzt werden. Das Konzept des neuen Fahrzeuges beinhaltet einen Teil mit Festaufbau und einen Laderaum für Modulwagen. So kann der neue Rüstwagen als "rollendes Magazin" für jeden Einsatz das benötigte Material und die Gerätschaften bereitstellen.

Eine Beschaffungsgruppe hat sich intensiv mit den heutigen Fahrzeugen, welche auf dem Markt angeboten werden, befasst. Die öffentliche Ausschreibung erfolgte und die Angebote wurden nach Offertöffnung nach vorgegebenem Beurteilungsraster ausgewertet. So konnte die Beschaffungsgruppe der Feuerwehrkommission anlässlich der Sitzung vom 25. Oktober 2022 die Auswertung präsentieren und die Vergabe beantragen.

Im beantragten Betrag sind sämtliche Kosten wie Fahrzeug, Material und Grundschulung enthalten. **Das Fahrzeug wird mit rund 50% von der Solothurnischen Gebäudeversicherung SGV subventioniert.** Im Weiteren werden für das alte Fahrzeug CHF 23'000 rückvergütet. **Somit entstehen der Gemeinde Nettokosten von CHF 277'000.**

### Information zu den Abschreibungen

Nutzungsdauer	15 Jahre
Abschreibungen pro Jahr	6.67% CHF 40'000

Diese Abschreibungen betreffen den Steuerhaushalt.

### Antrag des Gemeinderats

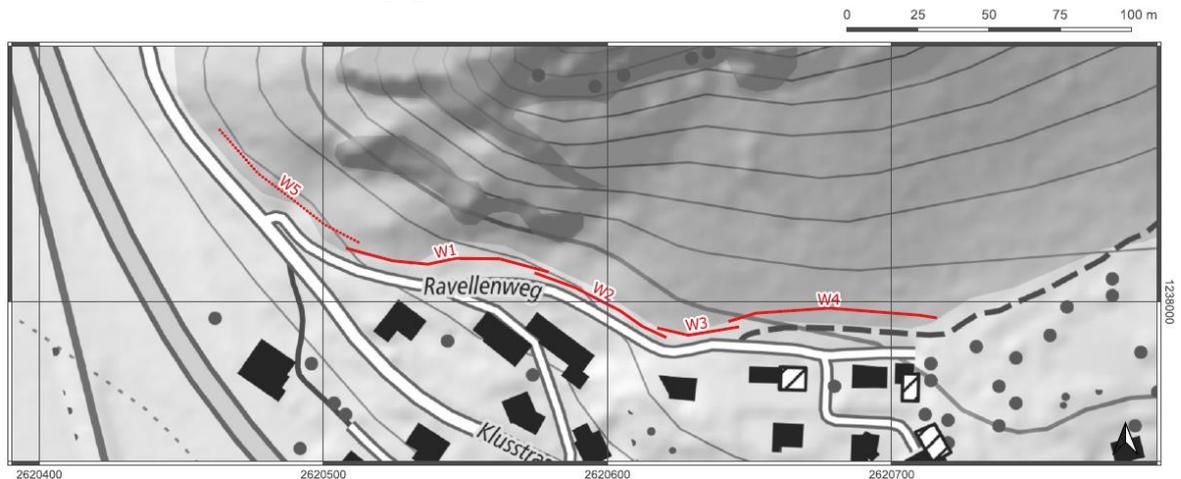
(Beschluss des Gemeinderats vom 7. November 2022)

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

### 3.2.2. Investitionsvorhaben Sturzgefahren Ravellenweg

Referent: Dirk Weber, Ressortleiter Bau und Raumordnung

*Im Bereich der Wohnhäuser unter der Ravelle besteht eine mittlere bis erhebliche Gefahr von Felsstürzen. Dringender Handlungsbedarf besteht aufgrund einer durchgeführten Risikoanalyse im Gebiet Ravellen West. Diese Wohnhäuser müssen vor Steinschlag geschützt werden.*



Nördlich des Ravellenwegs sollen deshalb vier Schutznetze eingebaut werden:

- W1: Energieaufnahme 1000 kJ, Höhe 3 m, Länge 70 m
- W2: Energieaufnahme 1000 kJ, Höhe 3 m, Länge 50 m
- W3: Energieaufnahme 500 kJ, Höhe 2 m, Länge 30 m
- W4: Energieaufnahme 500 kJ, Höhe 2 m, Länge 75 m

Der Kanton, resp. das Amt für Wald, Jagd und Fischerei beteiligt sich mit 80% an den Kosten.

Die jährlichen Unterhaltskosten von Steinschlagschutznetzen werden auf 2% der Investitionssumme geschätzt (ca. CHF 10'000). Für den Schutzbauunterhalt werden voraussichtlich ab 2025 Beiträge vom Kanton geleistet.

#### Information zu den Abschreibungen

Nutzungsdauer	40 Jahre
Abschreibungen pro Jahr	2.5% CHF 12'750

Diese Abschreibungen betreffen den Steuerhaushalt.

#### Antrag des Gemeinderats

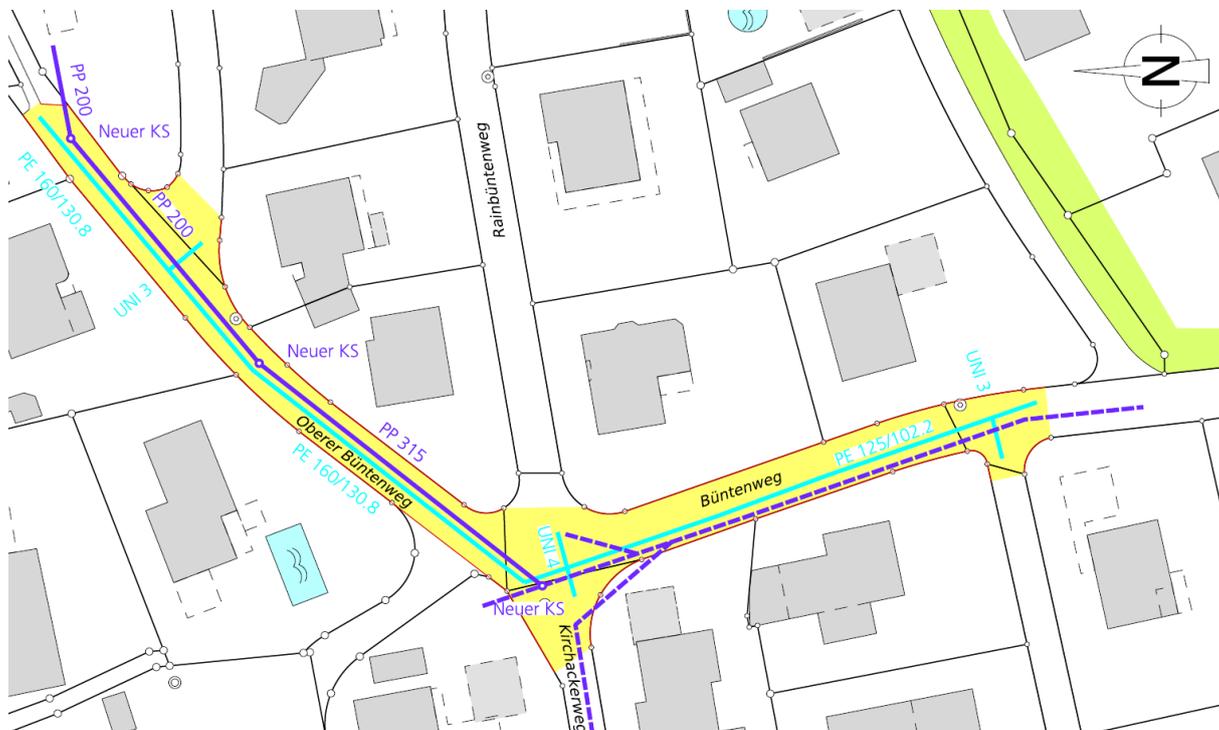
(Beschluss des Gemeinderats vom 7. November 2022)

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

### 3.2.3. Investitionsvorhaben Sanierung Bünthenweg

Referent: Dirk Weber, Stv. Ressortleiter Umwelt und Verkehr

*Der Bünthenweg sowie der obere Bünthenweg sind sanierungsbedürftig und sollen im Rahmen der Werkleitungssanierung im 2023 saniert werden.*



#### **Strassenbau**

Die Strasse ist grundsätzlich sanierungsbedürftig und wird im Rahmen der Werkleitungssanierung instand gestellt, inklusive Unterbau und Randabschlüsse, Entwässerung und Beleuchtung. Die bestehenden Leuchten werden durch LED ersetzt.

Die Kosten für die Strassensanierung belaufen sich auf CHF 380'000.

#### **Wasserversorgung**

In den letzten Jahren kam es im Abschnitt zwischen Hofstattweg bis Rainbünthenweg und dem oberen Bünthenweg gehäuft zu mehreren Rohrleitungsbrüchen, dabei wurde die Strasse ebenfalls in Mitleidenschaft gezogen. Die alte Gussleitung wird auf einer Länge von total 160 m durch eine neue PE Kunststoffleitung ersetzt.

Die Kosten für den Ersatz der Wasserleitung belaufen sich auf CHF 165'000 (inkl. Ingenieurhonorar und MWST).

Von Seiten der Solothurnischen Gebäudeversicherung (SGV) kann mit einem Kostenbeitrag gerechnet werden.

## Kanalisation

Die Kanalisationsleitung weist an verschiedenen Stellen mittelschwere bis starke Mängel auf. Wo es möglich ist, soll die Kanalisation mittels Inlinerverfahren saniert werden (total ca. 150 m). Dort, wo dies nicht möglich ist, wird die bestehende Kanalisationsleitung konventionell ersetzt (total ca. 110 m).

Die Kosten der Abwasserleitungen belaufen sich auf CHF 235'000 (inkl. Ingenieurhonorar und MWST).

## Information zu den Abschreibungen

	<u>Strasse</u>	<u>Wasser</u>	<u>Abwasser</u>
Nutzungsdauer	40 Jahre	50 Jahre	50 Jahre
Abschreibungen pro Jahr	2.5% CHF 9'500	2% CHF 3'300	2% CHF 4'700

Den Steuerhaushalt betreffen lediglich die Abschreibungen des Strassenareals.

## Beitragspflicht

Bei den vorbeschriebenen Arbeiten handelt es sich um Sanierungsarbeiten, welche gemäss § 8 Abs. 1 lit. a der Kantonalen Verordnung über Grundeigentümerbeiträge und -gebühren KBV keine Beitragspflicht der Anstösser auslösen.

### Antrag des Gemeinderats

(Beschluss des Gemeinderats vom 7. November 2022)

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

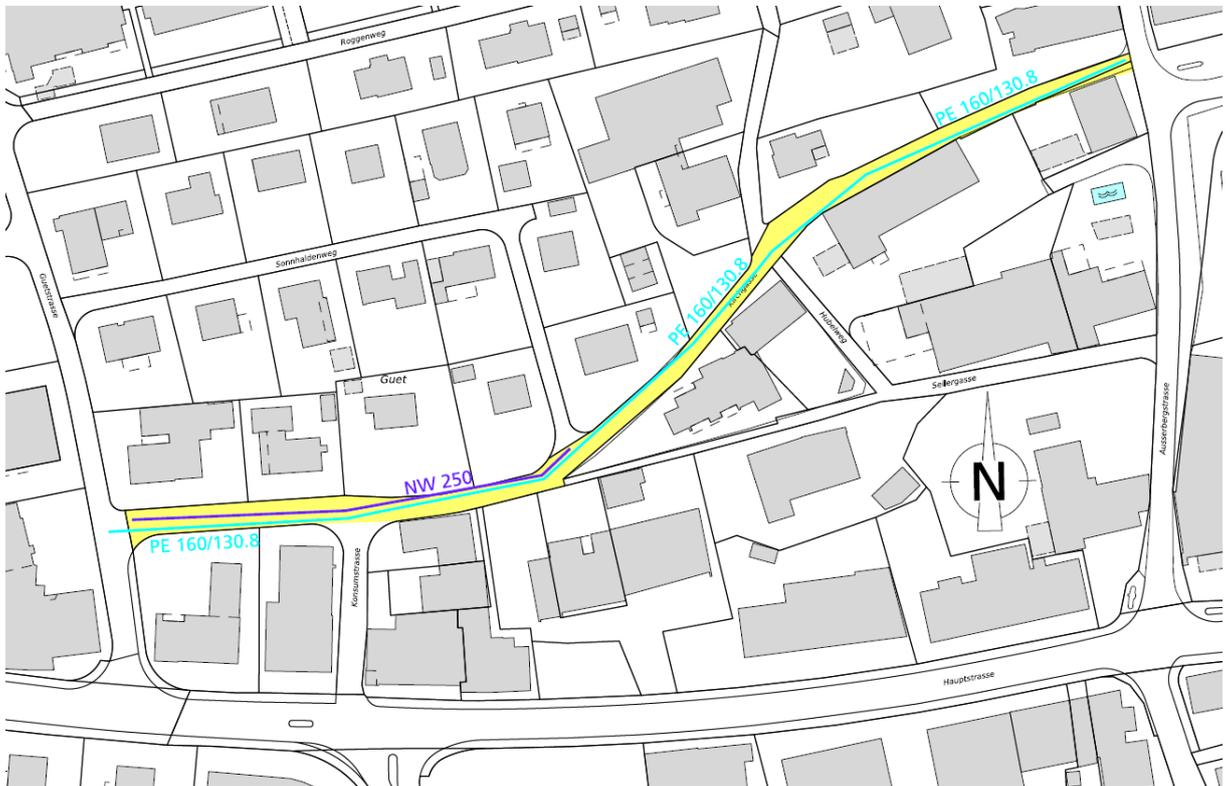
Die Kosten sind den folgenden Konti zu belasten:

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

### 3.2.4. Investitionsvorhaben Sanierung Kirchgasse

Referent: Dirk Weber, Stv. Ressortleiter Umwelt und Verkehr

*Die Kirchgasse ist sanierungsbedürftig und soll im Rahmen der Werkleitungssanierung im 2023 saniert werden.*



#### Strassenbau

Die Strasse ist grundsätzlich sanierungsbedürftig und wird im Rahmen der Werkleitungssanierung instand gestellt, inklusive Unterbau und Randabschlüsse, Entwässerung und Beleuchtung. Die bestehenden Leuchten werden durch LED ersetzt.

Die Kosten für die Strassensanierung belaufen sich auf CHF 330'000.

#### Wasserversorgung

Die bestehende Wasserleitung aus dem Jahr 1982 und teilweise von 1992 wird durch eine neue PE Kunststoffleitung ersetzt.

Die Kosten für den Ersatz der Wasserleitung belaufen sich auf CHF 160'000.

Von Seiten der Solothurnischen Gebäudeversicherung (SGV) kann mit einem Kostenbeitrag gerechnet werden.

## Kanalisation

Die Kanalisationsleitung weist an verschiedenen Stellen mittelschwere bis starke Mängel auf. Aus diesem Grund wird die Kanalisation ebenfalls erneuert.

Die Kosten der Abwasserleitungen belaufen sich auf CHF 135'000.

## Information zu den Abschreibungen

	Strasse	Wasser	Abwasser
Nutzungsdauer	40 Jahre	50 Jahre	50 Jahre
Abschreibungen pro Jahr	2.5% CHF 8'250	2% CHF 3'200	2% CHF 2'700

Den Steuerhaushalt betreffen lediglich die Abschreibungen des Strassenareals.

## Beitragspflicht

Bei den vorbeschriebenen Arbeiten handelt es sich um Sanierungsarbeiten, welche gemäss § 8 Abs. 1 lit. a der Kantonalen Verordnung über Grundeigentümerbeiträge und -gebühren KBV keine Beitragspflicht der Anstösser auslösen.

### Antrag des Gemeinderats

(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

### 3.3. Erfolgsrechnung 2023

Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern

Für 2023 erwartet der Gemeinderat einen Gewinn von CHF 228'250 (allgemeiner Haushalt).

In den beiden folgenden Aufstellungen wird die Erfolgsrechnung nach funktionaler und Sachgruppengliederung zusammengefasst. Alle Angaben verstehen sich in Tausend Franken. Bei zusätzlichem Informationsbedarf wird auf die Budget-Gesamtdokumentation verwiesen, welche auf [www.oensingen.ch](http://www.oensingen.ch) eingesehen werden kann.

(in CHF 1'000)

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
	<b>Total betrieblicher Aufwand</b>	<b>35'222</b>	<b>33'887</b>	<b>31'637</b>
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
	<b>Total betrieblicher Ertrag</b>	<b>34'939</b>	<b>33'269</b>	<b>32'264</b>
	<b>Ergebnis aus betrieblicher Tätigkeit</b>	<b>-283</b>	<b>-618</b>	<b>627</b>
34	Finanzaufwand	136	123	398
44	Finanzertrag	336	318	1'228
	<b>Ergebnis aus Finanzierung</b>	<b>200</b>	<b>195</b>	<b>830</b>
	<b>Operatives Ergebnis</b>	<b>-83</b>	<b>-423</b>	<b>1'457</b>
38	Ausserordentlicher Aufwand	0	0	0
48	Ausserordentlicher Ertrag	311	440	953
	<b>Ausserordentliches Ergebnis</b>	<b>311</b>	<b>440</b>	<b>953</b>
	<b>Jahresergebnis Erfolgsrechnung</b>	<b>228</b>	<b>17</b>	<b>2'410</b>
	Ertragsüberschuss (+), Aufwandüberschuss (-)			

(in CHF 1'000)

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
<b>Total Aufwand / Ertrag</b>		<b>35'358</b>	<b>35'586</b>	<b>34'010</b>	<b>34'027</b>	<b>32'035</b>	<b>34'445</b>
<b>Ertragsüberschuss</b>		<b>228</b>		<b>17</b>		<b>2410</b>	
<b>Total</b>		<b>35'586</b>	<b>35'586</b>	<b>34'027</b>	<b>34'027</b>	<b>34'445</b>	<b>34'445</b>

Nachfolgend beschriebene Faktoren wirken sich positiv auf das budgetierte Ergebnis aus. Aufgrund verschiedener Umstände wie beispielsweise dem Bevölkerungswachstum oder höheren Sondersteuern entwickelt sich der Fiskalertrag (Sachgruppe 40) positiv. Gegenüber dem Vorjahr wird mit einem Anstieg von CHF 22.4 Mio. auf CHF 23.4 Mio. gerechnet, was gut 4% entspricht. Im Bereich soziale Wohlfahrt (Funktion 5, z.B. Beiträge an die Ergänzungsleistungen AHV) geht die Gemeinde von einem eher überraschend moderaten Aufwandwachstum von CHF 5.5 Mio. auf CHF 5.6 Mio. aus (2%). Die Beiträge an Sonderschulen und Heimaufenthalte reduzieren sich von CHF 590'000 auf CHF 440'000. Grund dafür ist ein neuer Kostenverteilungsschlüssel zwischen Kanton und Gemeinden. Der Beitrag an den öffentlichen Verkehr sinkt deutlich und beträgt noch knapp eine halbe Million Franken.

Folgende Umstände verschlechtern das budgetierte Ergebnis. Der Personalaufwand (Sachgruppe 30) steigt von CHF 10.3 Mio. auf CHF 11.0 Mio., was einem Anstieg von über 6% entspricht. Der Teuerungsausgleich, die zusätzlichen Stellenprozente der Schulleitung, Lohnerhöhungen und die Auswirkungen des neuen Personalreglements belasten das Budget. Auch beim Sach- und Betriebsaufwand (Sachgruppe 31) muss ein starker Anstieg von CHF 5.1 Mio. auf CHF 5.8 Mio. festgestellt werden. Dies kann insbesondere mit Ersatzanschaffungen von Maschinen und Geräten, aber auch mit gestiegenen Lieferantenpreisen begründet werden. Der Aufwand im Bereich Gesundheit (Funktion 4) steigt prozentual stark an, für die Pflegekostenfinanzierung werden über 20% mehr Mittel ins Budget eingestellt.

Die angespannte finanzielle Lage der Spezialfinanzierung Wasser kann durch den erwarteten Ertragsüberschuss von rund CHF 70'000 etwas entschärft werden. Trotz sehr tiefer Verbrauchsgebühren wird die überkapitalisierte Spezialfinanzierung Abwasser nur einen verhältnismässig kleinen Verlust in der Höhe von CHF 210'000 generieren. Die umsatzschwache Spezialfinanzierung Abfall ist gegenüber der Gemeinde leicht verschuldet, der erwartete kleine Ertragsüberschuss trägt zu einer Reduktion der Verbindlichkeit bei. Aufgrund einer hohen Abschreibungslast (Investition Einführung Ortsbus) schreibt die Spezialfinanzierung Parkplatzbewirtschaftung rote Zahlen. Ab 2026 entfallen die Abschreibungen und die Spezialfinanzierung wird wieder Gewinne generieren.

Die recht hohe Investitionstätigkeit führt zu einem Finanzierungsfehlbetrag von knapp CHF 2.1 Mio. Dementsprechend ist der Selbstfinanzierungsgrad mit 56% nur genügend.

### 3.4. Genehmigung Stellenplan 2023

Referent: Fabian Gloor, Gemeindepräsident

*Der Stellenplan für die Schulleitung soll um 100 Stellenprocente erhöht werden. Ansonsten ergeben sich gegenüber dem Vorjahr keine Veränderungen.*

Die Geschäftsleitung der Einwohnergemeinde Oensingen hat den Stellenplan 2023 mit gesamthaft 2'830 Stellenprozenten im Vorfeld erarbeitet. Der Gemeinderat hat diesen einstimmig zu Handen der Gemeindeversammlung verabschiedet. Im Stellenplan sind die öffentlich-rechtlichen Stellen aufgeführt.

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

2015 besuchten noch 450 Kinder die Primarschule Oensingen. Stand Sommer 2022 hat sich die Anzahl um 120 Kinder erhöht. Auch die Anzahl an Lehrkräften hat sich in dieser Zeit von damals 57 auf heute 70 erhöht. Aus diesem Grund wurde ein Ausschuss eingesetzt, welcher die Strukturen und Verantwortlichkeiten der Schulleitung überprüft hat. Es hat sich herausgestellt, dass eine Co-Schulleitung, wie diese heute bereits besteht, am zweckdienlichsten ist. Das heutige Modell hat sich in den vergangenen Jahren bestens bewährt. Der Gemeinderat hat sich intensiv mit dem Antrag der Schulleitung, bzw. des Ausschusses auseinandergesetzt und spricht sich für die Erhöhung des Stellenplans der Schule um 100 Stellenprozent aus.

In allen übrigen Bereichen ergeben sich keine Veränderungen.

**Antrag des Gemeinderats**

(Beschluss des Gemeinderats vom 7. November 2022)

Der Gemeindeversammlung wird beantragt, den Stellenplan 2023 mit 2'830 Stellenprozent zu genehmigen.

### **3.5. Festlegung der Steuerfüsse für das Steuerjahr 2023**

Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern

Der Gemeinderat beabsichtigt, die Steuersätze auf dem bisherigen Niveau beizubehalten.

#### **Antrag des Gemeinderats**

(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.

### 3.6. Genehmigung des Budgets und Finanzierungsnachweis

Referent: Martin Rötheli, Ressortleiter Finanzen und Steuern

Im Sinne der Darlegungen der geplanten Investitionen, der dargestellten Inhalte der Investitionsrechnung und der Erfolgsrechnung stellt der Gemeinderat folgende Anträge:

<b>Anträge des Gemeinderats</b>			
(Beschluss des Gemeinderats vom 24. Oktober 2022)			
Das Budget 2023 sei wie folgt zu genehmigen:			
<b>1. Erfolgsrechnung</b>			
Gesamtaufwand		CHF	35'357'940
Gesamtertrag		CHF	35'586'190
<u>Ertragsüberschuss</u>		CHF	228'250
<b>2. Investitionsrechnung</b>			
Ausgaben Verwaltungsvermögen		CHF	6'728'000
Einnahmen Verwaltungsvermögen		CHF	1'953'000
<u>Nettoinvestitionen Verwaltungsvermögen</u>		CHF	4'775'000
<b>3. Spezialfinanzierungen</b>			
Parkplatzbewirtschaftung	Aufwandüberschuss	CHF	-62'840
Wasserversorgung	Ertragsüberschuss	CHF	72'300
Abwasserbeseitigung	Aufwandüberschuss	CHF	-210'400
Abfallbeseitigung	Ertragsüberschuss	CHF	14'440
<b>4. Der Steuerfuss sei wie folgt festzulegen:</b>			
Natürliche Personen			111% der einfachen Staatssteuer
Juristische Personen			111% der einfachen Staatssteuer
<b>5. Die Feuerwehersatzabgabe sei wie folgt festzulegen:</b>			
(Minimum CHF 20 / Maximum CHF 400)			9% der einfachen Staatssteuer
<b>6. Der Gemeinderat sei zu ermächtigen, allfällige Finanzierungsfehlbeträge gemäss vorliegendem Budget durch die Aufnahme von Fremdmitteln / Darlehen zu decken.</b>			

#### **4. Motion Wyss; Antrag auf Nichterheblicherklärung**

*Vor rund einem Jahr reichte Nicole Wyss eine Motion zum Thema "Konzessionsabgabe auf Strom – zweckgebunden für die Entwicklung der Energiestadt Oensingen" ein. Diese galt auf die Gemeindeversammlung vom 13. Juni 2022 als eingereicht.*

Die Motionärin verlangt folgendes:

Der Gemeinderat wird beauftragt, folgende Anpassungen in der entsprechenden Gesetzgebung vorzunehmen:

- a) Zur finanziellen Förderung von Vorhaben im Energiebereich (Projekte, Massnahmen, Investitionen, Beiträge an Organisationen usw.) sowie zur Erreichung der angestrebten Absenkpfade und der Ziele der 2000-Watt-Gesellschaft wird ein Fonds geschaffen und unterhalten.
- b) Der Fonds wird gespiesen durch jährlich 30% der eingenommenen Konzessionsabgabe auf Strom.

Die Motionärin begründet dies wie folgt:

Im Energieleitbild der Gemeinde Oensingen vom 22. Februar 2021 verpflichtet sich die Gemeinde zu folgenden Punkten:

- Unterstützung des im Jahr 2017 durch die Bundesversammlung ratifizierten internationalen Abkommens von Paris von 2015.
- Unterstützung der Ziele der Energiestrategie 2050 des Bundes, welche vom Schweizer Volk im Mai 2017 deutlich bestätigt wurde.
- Unterstützung des Netto-Null-Ziels des Bundesrats von 2019 zur Reduktion der Treibhausgasemissionen auf netto Null bis 2050.

Diese Ziele und die entsprechenden Massnahmen können mit einem Fonds, gespiesen durch die eingenommenen Konzessionsgebühren auf Strom, finanziert werden. Damit kann die Gemeinde entscheidende Fördermassnahmen mit Hilfe von Anreizen schaffen: Energiecoaching für grössere Projekte, Beiträge an Minergie-Zertifikate, Aufstockung der Förderbeiträge von Bund und Kanton, ergänzende Leistungen, Mitfinanzierung von Machbarkeitsstudien etc.

Die Motion bewirkt keine zusätzlichen Steuern. Es soll jedoch sichergestellt werden, dass in der Finanzplanung und dem jährlichen Voranschlag minimale Finanzmittel zur Förderung der Energieeffizienz und erneuerbaren Energien bereitgestellt werden, so dass die Hauptziele der Gemeinde realisiert werden können.

Der Gemeinderat hat sich am 22. August 2022 mit der Motion befasst und folgendes festgestellt:

Die Beziehung der Einnahmen durch Konzessionsabgaben Stromversorgung und der Energiestadt ist ein politischer und nicht ein innerer Zusammenhang wie idealtypisch für eine Spezialfinanzierung (z.B. Wasserversorgung). Die Konzessionsabgabe ist das Entgelt für die Nutzung des öffentlichen Grund und Bodens und ist nur indirekt über die Bemessungsgrösse (KWh) mit dem Stromverbrauch verbunden.

Jede Spezialfinanzierung bedeutet eine Einschränkung des Handlungsspielraums der Einwohnergemeinde bzw. ihres Steuerhaushaltes. Allerdings betrifft diese Einschränkung auch jede Spezialfinanzierung, da ihre Rechnung ausgeglichen sein soll. Anhand des Beispiels der Spezialfinanzierung Parkplatzbewirtschaftung hat sich für die Einwohnergemeinde Oensingen in jüngster Vergangenheit gezeigt, dass eher zusätzliche Schwierigkeiten und Komplexität mit der Schaffung einer Spezialfinanzierung einhergehen, als dass ein wesentlicher Beitrag zur Problemlösung geleistet wird. Ein Bekenntnis zur Energiestadt und ihren Herausforderungen (insbesondere des Klimawandels) benötigt eine breite Umstellung in zahlreichen Gemeindebetrieben. Zudem dürfen sich bei der Frage, ob eine Ausgabe der Energiestadt zuzurechnen ist oder nicht, unnötige Abgrenzungsschwierigkeiten einstellen. Dabei ist nur sehr schwer vorhersehbar, welche Investitionen in diesem Sinn und Geist noch nötig sind, aber sie dürften doch erheblich sein. Gerade weil die Aufgaben und Herausforderungen derart gross sind, sollen sie über den allgemeinen Haushalt finanziert werden und nicht über eine Spezialfinanzierung im Voraus limitiert werden.

Schliesslich läuft der Trend speziell beim Kanton Solothurn, eher in die Richtung Abbau von Spezialfinanzierungen. Dafür spricht vor allem die verwaltungsökonomische Effizienz. Eine weitere Spezialfinanzierung, wie von der Motionärin vorgeschlagen, würde demzufolge einen gewissen zusätzlichen Verwaltungsaufwand generieren. Das Reglement über die Erhebung einer Konzessionsabgabe Stromversorgung ist ausserdem erst ein gutes Jahr in Kraft und sollte im Sinne der Beständigkeit nicht bereits derart grundlegend überarbeitet werden.

Somit wird gemäss den Ausführungen die Nichterheblichkeitserklärung der Motion beantragt.

**Antrag des Gemeinderats**  
(Beschluss des Gemeinderats vom 22. August 2022)

Die Motion Wyss sei als nichterheblich zu erklären.

## **5. Informationen und Verschiedenes**

Referent: Fabian Gloor, Gemeindepräsident



**Der Gemeinderat und die Gemeindeverwaltung wünschen Ihnen eine besinnliche Adventszeit, frohe Festtage und einen guten Rutsch ins neue Jahr.**