

Regierungsratsbeschluss

vom 6. Juli 2004

Nr. 2004/1561

Gesamtarbeitsvertrag

1. Ausgangslage

Am 21. Februar 2001 beschloss der Kantonsrat Änderungen des Gesetzes über das Staatspersonal und des Lehrerbesoldungsgesetzes. Er delegierte die gesetzlichen Kompetenzen zur Festsetzung der Besoldungen, der Ferien, der wöchentlichen Arbeitszeit und zur Regelung der Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenvorsorge für das Staatspersonal und für die Lehrkräfte an der Volksschule an den Regierungsrat. Damit erhielt der Regierungsrat die Kompetenz, mit den Personalverbänden einen GAV auszuarbeiten.

In einer aufwändigen Projektorganisation, in welcher arbeitnehmerseitig der Solothurnische Staatspersonalverband (StPV), der Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn (LSO), der Schweizerische Verband des Personals der öffentlichen Dienste (vpod), der Schweizerische Berufsverband der Krankenschwestern und Krankenpfleger (SBK), der Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärzte (VSAO) sowie zusätzlich der Verband Solothurnischer Einwohnergemeinden (VSEG) und arbeitgeberseitig Vertretungen der Bereiche Verwaltung, Lehrerschaft und Spitäler vertreten waren, wurde der Gesamtarbeitsvertrag zwischen anfangs 2002 und Mitte 2004 ausgehandelt.

2. Die wesentlichen Inhalte des Gesamtarbeitsvertrages

2.1 Ausgehandelte Lösungen

Der GAV erweitert das bisherige öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis auf alle Personalkategorien mit Ausnahme der kurzfristigen Aushilfen (Anstellung bis 6 Monate), die zum Teil privatrechtlich angestellt werden.

Das bisherige **Kündigungsrecht** mit den Eckwerten: einmonatige Kündigungsfrist in der Probezeit, dreimonatige Kündigungsfrist nach Ablauf der Probezeit, einmonatige Kündigungsfrist beim befristeten Anstellungsverhältnis bis zu einem Jahr, wird übernommen. Eine Präzisierung des Kündigungsschutzes erfolgt im Fall der **Kündigung zu Unzeit**. Die Sperrfristen werden in Anlehnung an das Obligationenrecht ausdrücklich erwähnt.

Neu in den GAV aufgenommen wurde die Möglichkeit der **Freistellung aus betrieblichen Gründen**, wobei in diesen Fällen die volle Besoldung auszurichten ist (vgl. Ziffer 8.1. Erläuterungen zu § 24).

Bei **Versetzung** eines Arbeitnehmenden, deren Gründe in der Person des Arbeitnehmenden liegen, kommt neu das ordentliche Kündigungsverfahren zur Anwendung. Diese Bestimmung gibt dem Arbeitnehmenden einen erhöhten Schutz, indem er sich dagegen zur Wehr setzen kann. Bei der Versetzung eines Arbeitnehmenden aus betrieblichen Gründen bleibt dem Arbeitnehmenden der Lohn nominal erhalten, sofern er Aufgaben einer tieferen Lohnklasse wahrzunehmen hat. Ist diese Versetzung von Dauer und übersteigt der bisherige Lohn das Maximum des Lohnes der neuen Lohnklasse, so wird solange keine Lohnanpassung vorgenommen, bis der bisherige Lohn den Maximallohn der neuen Lohnklasse übersteigt.

Die Meldepflicht für **öffentliche Ämter** wird gelockert. Arbeitnehmende haben öffentliche Ämter nur noch dann zu melden, wenn durch deren Wahrnehmung Arbeitszeit beansprucht wird oder wenn ein Interessenkonflikt entstehen könnte.

Die **Höchstarbeitszeit** beträgt gemäss Arbeitsgesetz des Bundes 50 Stunden pro Woche. Diese Vorschrift gilt für das öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis zur Zeit noch nicht. Es ist aber davon auszugehen, dass diese Höchstarbeitszeit in den nächsten Jahren auch in den öffentlichen Spitälern zwingend angewendet werden muss. Vor diesem Hintergrund ist vorgesehen, die Höchstarbeitszeit für die Assistenz- und Oberärzteschaft von heute 55 auf 50 Stunden pro Woche herabzusetzen.

Unter dem Begriff **Bereitschaftsdienste** wird die dienstlich angeordnete Einsatzbereitschaft von Arbeitnehmenden ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit verstanden. Hier wird neu zwischen Pikettdienst und Präsenzdienst unterschieden. Beim **Pikettdienst** handelt es sich um die dienstlich angeordnete Einsatzbereitschaft ausserhalb des Arbeitsortes, also in der Regel zu Hause. Bei diesem Bereitschaftsdienst müssen Arbeitnehmende innert nützlicher Frist (in der Regel innerhalb von 30 Minuten) am Arbeits- oder Einsatzort ihre Arbeit aufnehmen können. Die meisten Bereitschaftsdienste werden in Form von Pikettdiensten geleistet (Polizei, Wegmacher, Pflegepersonal, etc.). Beim **Präsenzdienst** ist das Bereithalten am Arbeitsort erforderlich, weil der dienstliche Einsatz innert sehr kurzer Zeit erfolgen muss (z.B. Rettungs- und Operationsdienste in den Spitälern).

Die Leistung von **Pikettdienst** wird künftig mit einem einheitlichen Ansatz von 2,5 Franken pro geleistete Pikettstunde abgegolten. Für das Personal der Spitäler, das bereits heute Pikettdienst leistet, bleibt ein gegenüber der bisherigen Pikettentschädigung reduzierter Ansatz von 4 Franken pro Stunde bestehen (beschränkte Besitzstandsregelung). Pikettdienste, bei denen die Einsatzwahrscheinlichkeit abgeschätzt werden kann (Schneeräumungs- und Glatteispikett im Strassenunterhaltsdienst), werden mit reduzierten Ansätzen abgegolten. Präsenzdienstleistungen werden weiterhin mit der Inkonvenienzschädigung von 6 Franken pro Stunde abgegolten.

Bei den Verhandlungen über den **Ferienanspruch** der Arbeitnehmenden wurde die im Vergleich zum Arbeitsmarkt relativ bescheidene Ferienregelung des Kantons, insbesondere für die Arbeitnehmenden zwischen dem 21. und 49. Altersjahr, zum Anlass genommen, eine Verbesserung zu erzielen. Die Arbeitnehmenden in dieser Alterskategorie sollen künftig einen Anspruch auf 23 Ferientage (bisher 20 Tage) pro Jahr erhalten. Die übrigen Ferienansprüche (für Arbeitnehmende bis 20 Jahre: 25 Tage; 50–59-jährige: 25 Tage; und ab dem 60. Altersjahr: 30 Tage) werden nicht verändert. Bei den kantonalen Lehrkräften erfolgt an Stelle einer Ausdehnung des Ferienanspruchs eine **Reduktion der Pflichtlektionszahl** um ½ Lektion pro Woche. Bei den Lehrkräften an den Volksschulen sowie den Kindergärtnern und Kindergärtnerinnen wird eine entsprechende **Altersentlastung**, wie sie bei den Kantons- und Berufsschullehrkräften bereits gilt, eingeführt: ab dem 58. Altersjahr Reduktion um 3

Lektionen pro Woche bei einem Mindestarbeitspensum von 80%. Zudem wird der Schulunterricht über Weihnachten und Neujahr während zwei ganzen Wochen unterbrochen.

Das bisherige **Lohnsystem** wird beibehalten. Die in der SO+-Massnahme Nr. 31 „Verstärkung der Steuerungskomponenten im Lohnsystem“ geforderte Wiederherstellung der Marktkonformität der Besoldungen durch Weiterentwicklung des Lohnkonzeptes und Erhöhung der Leistungsgerechtigkeit der Entlohnung wird auf die Weiterentwicklung des GAVs verschoben. Ein bereits weitgehend ausgehandeltes Lohnvergleichssystem soll künftig einmal pro Jahr als Instrument für die Beurteilung der Marktkonformität dienen.

Zusatzstunden der Lehrkräfte der Volks-, Berufs- und Kantonsschulen (Unterrichtsstunden, die das Pflichtpensum übersteigen) werden neu zum gleichen individuellen Ansatz entschädigt, wie die übrigen, im Rahmen des Pflichtpensums erteilten Lektionen. Zusatzstunden sind grundsätzlich zu kompensieren. Mit der neuen Regelung wird der Zwiespalt zwischen Kompensationspraxis und Entschädigungsregelung behoben und zudem eine Angleichung an die Überzeitregelung des übrigen Staatspersonals realisiert.

Im Bereich der Entschädigung inkonvenienter Dienstleistungen werden die Arbeitsleistungen von sämtlichen Arbeitnehmenden, die nach Dienstplänen am Abend, in der Nacht, samstags, sonntags und feiertags arbeiten, mit einer **Inkonvenienzentschädigung** von 6 Franken pro Stunde abgegolten. Diese Entschädigung kommt zum ordentlichen Lohn hinzu. Die Arbeitsleistung in der Nacht zwischen 23h und 6h wird zusätzlich mit einem Zeitzuschlag von 20% abgegolten. Die besondere Inkonvenienz bei Schichtdiensten der Polizei durch unregelmässige Beendigung der Arbeit, welche dadurch begründet ist, dass häufig Fälle über das geplante Arbeitsende hinaus zu Ende geführt werden müssen, wird mit einem zusätzlichen Zeitbonus von 10% während der gesamten Dauer der Schichtdienste abgegolten.

Die **Treueprämie** (bisher Dienstalterszulage) wird künftig erstmals bei Vollendung des 15. Dienstjahres beim Staat im Umfang von einer Woche Urlaub zur Anwendung gelangen. Bei Vollendung des 20. Dienstjahres beträgt der Anspruch drei Wochen (bisher 4 Wochen) und ab dem 25. Dienstjahr und alle weiteren 5 Jahre wie bisher je vier Wochen. Neu erhalten wieder alle Staatsangestellten die Wahlmöglichkeit, die Treueprämie entweder in Form von Urlaub oder in bar zu beziehen.

Neu wird nach Ablauf der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht von zwölf Monaten ein **Krankentaggeld** für die Dauer von zwölf weiteren Monaten eingeführt (siehe Ziffer 8.1. Erläuterungen zu § 47 Absatz 3).

Beim **Mutterschaftsurlaub** wird eine Verbesserung für Mitarbeiterinnen im befristeten Anstellungsverhältnis realisiert. Bisher hatten diese Mütter im ersten Anstellungsjahr Anspruch auf einen Monat Mutterschaftsurlaub, im zweiten Anstellungsjahr auf zwei Monate und ab dem dritten Anstellungsjahr waren sie den unbefristet Angestellten gleichgestellt. Neu erhalten Mitarbeiterinnen im befristeten Anstellungsverhältnis im ersten Dienstjahr 8 Wochen, im zweiten Dienstjahr 12 Wochen Mutterschaftsurlaub. Ab dem dritten Dienstjahr sind sie den unbefristet Angestellten gleichgestellt (Anspruch von 16 Wochen).

Im Bereich der **erleichterten vorzeitigen Pensionierung** knüpft das künftige Modell an das heute geltende an. Ein Staatsbediensteter kann sich ab dem 58. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen. Ab diesem Zeitpunkt wird ihm eine Altersrente nach den Vorschriften der PKS-Statuten ausgerichtet.

Zusätzlich wird eine AHV-Ersatzrente ausgerichtet, welche zwischen dem 58. und dem 60. Altersjahr 90% der maximalen einfachen AHV-Rente beträgt und vollumfänglich von der pensionierten Person nach den Vorschriften der PKS-Statuten zu finanzieren ist. Ab Vollendung des 60. Altersjahres entspricht die **AHV-Ersatzrente neu 100% der maximalen einfachen AHV-Rente** (zur Zeit 2110 Franken pro Monat). Diese kann wie nach geltendem Recht bis zum Zeitpunkt des Anspruchs auf die AHV-Rente bezogen werden. Während zwei Jahren finanziert der Arbeitgeber jedem vorzeitig Pensionierten die volle AHV-Ersatzrente. Neu sind auch die Vorschriften über die Finanzierung des restlichen Anteils der bezogenen AHV-Ersatzrente, indem der Arbeitgeber je nach Besoldungshöhe vor der Pensionierung einen höheren oder einen geringeren Anteil finanziert. Bis zur Lohnklasse 12 übernimmt der Arbeitgeber die AHV-Ersatzrente vollständig. Zwischen den Lohnklassen 13 und 19 ist der zu finanzierende Anteil des Kantons degressiv ausgestaltet. Er beträgt zwischen 94% (Lohnklasse 13) und 53% (Lohnklasse 19). Ab der Lohnklasse 20 übernimmt der Arbeitgeber 45% der restlichen AHV-Ersatzrente.

2.2 Noch nicht verhandelte personalrechtliche Bestimmungen

In der zur Verfügung stehenden Zeit konnte nur ein Teil der heute geltenden personalrechtlichen Bestimmungen verhandelt werden. Nach dem Inkrafttreten des GAV am 1. Januar 2005 bleibt noch eine Vielzahl von nicht verhandelten personalrechtlichen Bestimmungen, die als integrierender Bestandteil des GAV weiter bestehen. Diese gilt es im Rahmen der Weiterentwicklung des GAV sukzessive in das Vertragswerk einzugliedern. Wir schätzen, dass diese Verhandlungen noch ungefähr drei bis fünf Jahre dauern werden.

2.3 Der Gesamtarbeitsvertrag

Das Vertragswerk, bestehend aus dem Schuldrechtlichen Teil, dem Normativen Teil, den Anhängen 1 bis 3 sowie den Besonderen Teilen „Einzelregelungen Verwaltung“, „Polizei“, „Wegmacher und Wegmacher/Chauffeure“, „Mittelschulen“, „Berufsschule“, „Pädagogische Fachhochschule“, „Wallierhof“, „Praktikanten und Rechtspraktikanten“, „Spitäler“ und „Volksschulen und Kindergarten“, liegt diesem Beschluss bei. Die notwendigen gesetzlichen Änderungen sind vom Kantonsrat am 23. Juni 2004 (B+E an den Kantonsrat, vom 4. Mai 2004, RRB Nr. 2004/971, zur Teilrevision des Gesetzes über das Staatspersonal und der Schulgesetzgebung im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag) beschlossen worden.

3. **Finanzielle Auswirkungen des Gesamtarbeitsvertrages**

3.1 Für den Kanton

Die neu ausgehandelten Verbesserungen der Anstellungsbedingungen haben jährliche wiederkehrende Kosten im Umfang von rund 10 Mio. Franken (Details siehe B+E an den Kantonsrat, vom 4. Mai 2004, RRB Nr. 2004/971, zur Teilrevision des Gesetzes über das Staatspersonal und der Schulgesetzgebung im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag).

3.2 Für die Einwohnergemeinden

Die Gesamtheit der Einwohnergemeinden muss mit Folgekosten von rund 1,8 Mio. Franken rechnen.

4. Würdigung

Der Regierungsrat erhielt Gelegenheit, im Verlaufe des Verfahrens wiederholt zu strittigen Vertragsentwürfen Stellung zu nehmen. Er wurde auch regelmässig über die wesentlichen Elemente des Vertragswerkes orientiert. Die neu ausgehandelten Verbesserungen der Anstellungsbedingungen dürfen als ausgewogen gewertet werden. Die heutigen Unterschiede im Bereich der Inkonvenienzentschädigungen zwischen den Spitälern und der übrigen Verwaltung (insbesondere der Polizei) konnten zum grossen Teil ausgeglichen werden. Mit dem Verhandlungsergebnis wird ein weiterer Schritt zur Vereinheitlichung der Anstellungsbedingungen für das Personal der Verwaltung, der Lehrkräfte an kantonalen Schulen, an der Volksschule und den Kindergärten sowie für das Spitalpersonal erreicht. Wesentlich an diesem Verhandlungsergebnis ist die Tatsache, dass dieses partnerschaftlich ausgehandelt wurde und somit auch von den Personalverbänden mitgetragen wird.

5. **Beschluss**

Der Gesamtarbeitsvertrag wird in der vorliegenden Form beschlossen.



Dr. Konrad Schwaller
Staatschreiber

Beilagen

- Beilage 1: Deckblatt
- Beilage 2: Schuldrechtliche Bestimmungen
- Beilage 3: Normative Bestimmungen, Allgemeiner Teil
- Beilage 4: Normative Bestimmungen, Besonderer Teil Spitäler
- Beilage 5: Normative Bestimmungen, Besonderer Teil Polizei
- Beilage 6: Normative Bestimmungen, Besonderer Teil Wegmacher und Wegmacher/Chauffeure
- Beilage 7: Normative Bestimmungen, Besonderer Teil Wallierhof
- Beilage 8: Normative Bestimmungen, Besonderer Teil Nebenamtliche Inspektorinnen und Inspektoren
- Beilage 9: Normative Bestimmungen, Besonderer Teil Praktikanten und Rechtspraktikanten
- Beilage 10: Normative Bestimmungen, Besonderer Teil Einzelregelungen Verwaltung
- Beilage 11: Normative Bestimmungen, Besonderer Teil Volksschule und Kindergarten
- Beilage 12: Normative Bestimmungen, Besonderer Teil Mittelschulen
- Beilage 13: Normative Bestimmungen, Besonderer Teil Berufsschulen
- Beilage 14: Normative Bestimmungen, Besonderer Teil Pädagogische Fachhochschule
- Beilage 15: Unterschriften

Verteiler

- Departemente
- Personalamt (3)
- Personalverbände (5, Versand durch Personalamt)
- Verband Solothurner Einwohnergemeinden (Versand durch Personalamt)