

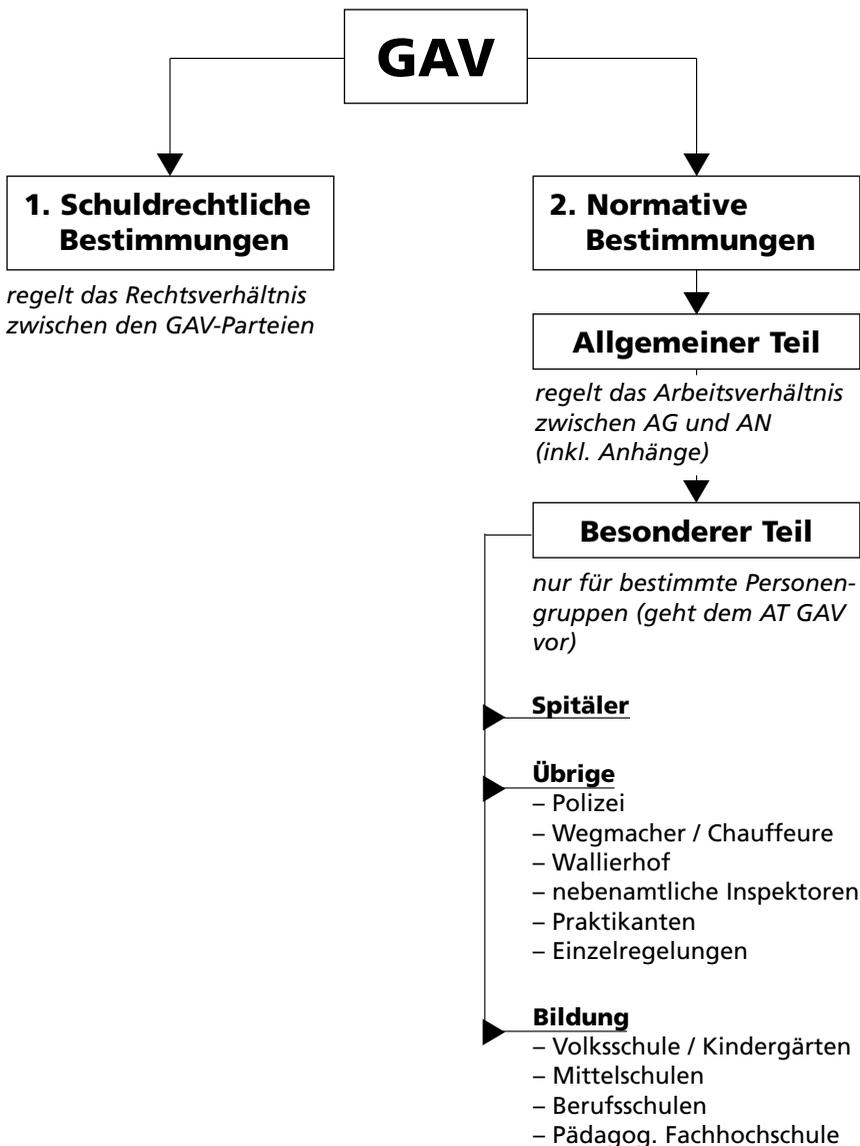
# Inhaltsverzeichnis GAV

<b>Gliederung GAV</b>	<b>5</b>
<b>Schuldrechtliche Bestimmungen (SB GAV)</b>	<b>7</b>
1. Ziele und Rechtsgrundlagen	8
2. Geltungsbereich	9
3. Begriffe	10
4. Aufbau der Vereinbarung	10
5. Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien	11
6. Mitwirkung auf Betriebsebene	12
7. Solidaritätsbeitrag	13
8. Lohnverhandlungen	13
9. Arbeitsfriede	13
10. Geltungsdauer und Kündigung des GAV	14
11. Schlichtungsverfahren	14
12. Schiedsgerichtsverfahren	15
SB Anhang 1: Solidaritätsbeitrag	16
SB Anhang 2: Paritätische Schlichtungskommission	18
<b>Normative Bestimmungen, Allgemeiner Teil (NB AT GAV)</b>	<b>21</b>
A. Rechtsgrundlagen	23
B. Entstehung und Dauer des Anstellungsverhältnisses	23
C. Auflösung des Anstellungsverhältnisses	24
D. Inhalt des Anstellungsverhältnisses	30
E. Verantwortlichkeit, Rechtsbeistand, Administrative Untersuchung	69
F. Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz	70
G. Schutz vor sexueller Belästigung	70
H. Schutz vor Mobbing	75
I. Rechtsschutz	80
NB AT Anhang 1: Grundlohn und Einreihungsplan (Artikel 93 NB AT GAV)	81
NB AT Anhang 2: AHV-Ersatzrente (Artikel 168 ff. NB AT GAV)	90

**Normative Bestimmungen, Besonderer Teil (NB BT GAV)**

I	Spitäler	91
II	Polizei	97
III	Wegmacher und Wegmacher/Chauffeure	105
IV	Wallierhof	109
V	Nebenamtliche Inspektorinnen und Inspektoren	115
VI	Praktikanten und Rechtspraktikanten	117
VII	Einzelregelungen Verwaltung	121
VIII	Volksschule und Kindergarten	125
IX	Mittelschule	149
X	Berufsschule	165
XI	Pädagogische Fachhochschule	185

## Gliederung GAV





## **Schuldrechtliche Bestimmungen (SB GAV)**

1. Ziele und Rechtsgrundlagen	8
2. Geltungsbereich	9
3. Begriffe	10
4. Aufbau der Vereinbarung	10
5. Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien	11
6. Mitwirkung auf Betriebsebene	12
7. Solidaritätsbeitrag	13
8. Lohnverhandlungen	13
9. Arbeitsfriede	13
10. Geltungsdauer und Kündigung des GAV	14
11. Schlichtungsverfahren	14
12. Schiedsgerichtsverfahren	15
<b>SB Anhang 1: Solidaritätsbeiträge</b>	<b>16</b>
<b>SB Anhang 2: Paritätische Schlichtungskommission</b>	<b>18</b>

# **Schuldrechtliche Bestimmungen (SB GAV)**

## **1. Ziele und Rechtsgrundlagen**

### **1 Ziel der Vereinbarung**

Diese Vereinbarung hat zum Ziel

- a) zur positiven Entwicklung des Kantons Solothurn und zum Wohle der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (im Folgenden Arbeitnehmende genannt) beizutragen;
- b) fortschrittliche Anstellungsbedingungen anzubieten;
- c) zu gewährleisten, dass die beidseitigen Interessen in einer Kultur der Sozialpartnerschaft gewahrt werden können.

### **2 Grundsatz von Treu und Glauben**

Die Vereinbarung wird nach Treu und Glauben ausgelegt und angewendet.

### **3 Verfassung und Gesetze**

- 1 Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist öffentlich-rechtlicher Natur.
- 2 Er stützt sich auf § 45<sup>bis</sup> des Gesetzes über das Staatspersonal vom 27. September 1992 (Staatspersonalgesetz; StPG; BGS 126.1) und auf § 7<sup>quater</sup> des Lehrerbesoldungsgesetzes vom 8. Dezember 1963 (LBG; BGS 126.515.851.1).
- 3 Verfassung und Gesetz gehen dem GAV vor. Können dem GAV und dem Gesetz keine Vorschriften entnommen werden, so gelten die anerkannten Grundsätze des öffentlichen Dienstrechts und, wo auch solche fehlen, sinngemäss die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR; SR 220).
- 4 Bestimmungen, die von Gesetzes wegen gelten, sind im GAV-Text *kursiv* gesetzt.

### **4 Verhältnis zu anderem Recht**

- 1 Der Gegenstand derjenigen kantonalen Verordnungen, Verordnungsteile und weiteren Regelungen, die in den Normativen Bestimmungen des GAV aufgeführt sind, ist bis zur Unterzeichnung dieses GAV noch nicht verhandelt worden. Der Inhalt dieser Verordnungen, Verordnungsteile und Regelungen gilt als Bestandteil des GAV. Die Parteien werden über diese Gegenstände noch Verhandlungen führen mit dem Ziel, diese innert 5 Jahren ab Inkrafttreten des GAV abzuschliessen, so dass der Regierungsrat die Verordnungen, Verordnungsteile und Regelungen auf den 1. Januar 2010 formell aufheben kann.

- 2 Stehen andere Verordnungen im Widerspruch zum GAV, so gilt der GAV.
- 3 Andere personalrechtliche Normen (Weisungen, Dienstbefehle, Reglemente u.ä.) sind mit Inkrafttreten dieses GAV aufgehoben, mit folgenden Ausnahmen:
  - a) Ist der Gegenstand solcher Normen im GAV nicht geregelt, bleiben sie in Kraft, bis entweder ihr Gegenstand durch Änderung des GAV in diesen aufgenommen wird oder die Normen aufgehoben werden, längstens aber bis zum 31. Dezember 2009;
  - b) Ist der Gegenstand solcher Normen im GAV geregelt und sind die Normen für die Arbeitnehmenden günstiger, bleiben die Normen bis am 31. Dezember 2009 in Kraft; vorbehalten sind ausdrückliche Übergangsbestimmungen in diesem GAV.
- 4 Nicht als personalrechtliche Normen im Sinne von Absatz 3 gelten Regelungen über:
  - die Benützung von EDV-Anlagen (Weisung über die Benutzung der Informatiksysteme und -anwendungen in der kantonalen Verwaltung; RRB Nr. 2003/1296 vom 1. Juli 2003)
  - den Datenschutz (Verordnung über die Bearbeitung von Personendaten; BGS 126.161)
  - die Benützung von Parkplätzen (Verordnung über das Parkieren auf Staatsareal; RRB Nr. 2000/1243 vom 19. Juni 2000) sowie weitere Regelungen, welche die GAV-Kommission bezeichnet.

## 2. Geltungsbereich

### 5 Geltungsbereich (§§ 2, 3 und 45 bis Abs. 2 StPG, § 7 quater LBG)

- 1 Dieser GAV gilt für das gesamte voll- und teilzeitlich beschäftigte Personal der kantonalen Verwaltung, der Gerichte, der kantonalen Schulen, der kantonalen Anstalten und des kantonalen Polizeikorps, für das Personal der im Kanton Solothurn gelegenen und von ihm massgeblich subventionierten oder rechtlich oder wirtschaftlich kontrollierten Spitäler, für das Personal der Zentralbibliothek Solothurn sowie für die Lehrpersonen der Volksschule und der kommunalen Kindergärten.
- 2 Auf die Mitglieder des Regierungsrates ist der GAV sinngemäss anwendbar.
- 3 Der GAV gilt nicht für die Lernenden und für die privatrechtlich angestellten Arbeitnehmenden. Privatrechtlich dürfen nur Aushilfen für kürzere Zeit (max. 6 Monate) angestellt werden.
- 4 Für die Chefarzte, die Chefarztinnen, die leitenden Ärzte und die leitenden Ärztinnen der kantonalen Spitäler gelten zusätzlich vertragliche Regelungen.

### 3. Begriffe

#### 6 Begriffsbestimmungen

In diesem Gesamtarbeitsvertrag bedeuten:

- «die Vertragsparteien»: der Kanton Solothurn und die Personalverbände, die den GAV unterzeichnen;
- «die Personalverbände»: die Personalverbände, die den GAV unterzeichnen;
- «die Arbeitgeber»: der Kanton Solothurn und seine Anstalten, die in Artikel 5 SchB GAV genannten Spitäler, die Zentralbibliothek Solothurn sowie, bezüglich der Lehrpersonen der Volksschule und der kommunalen Kindergärten, die Einwohnergemeinden und ihre Zusammenschlüsse;
- «die Anstellungsbehörde»: die Behörde oder die Stelle, die vom Arbeitgeber ermächtigt ist, Anstellungsverträge abzuschliessen.

### 4. Aufbau der Vereinbarung

#### 7 Aufbau des GAV

- 1 Die Schuldrechtlichen Bestimmungen (SB) regeln das Verhältnis unter den Vertragsparteien.
- 2 Die Normativen Bestimmungen (NB) regeln die arbeitsrechtlichen Beziehungen zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmenden. Sie gelten zwingend und dürfen nicht zuungunsten der Arbeitnehmenden verändert werden.
- 3 Der Allgemeine Teil der Normativen Bestimmungen (NB AT) gilt für alle dem GAV unterstehenden Arbeitnehmenden.
- 4 Der Besondere Teil der Normativen Bestimmungen (NB BT) regelt Abweichungen von einzelnen Bestimmungen des Allgemeinen Teils oder Ergänzungen dazu, welche nur für besondere Personalgruppen gelten, nämlich:
  - I Spitäler
  - II Polizei
  - III Wegmacher und Wegmacher/Chauffeure
  - IV Wallierhof
  - V Nebenamtliche Inspektorinnen und Inspektoren
  - VI Praktikanten und Rechtspraktikanten
  - VII Einzelregelungen Verwaltung
  - VIII Volksschule
  - IX Mittelschule
  - X Berufsschule
  - XI Pädagogische Fachhochschule.

## 5. Zusammenarbeit zwischen den Vertragsparteien

### 8 Grundsatz

- 1 Die Arbeitgeber und die vertragsschliessenden Personalverbände tauschen regelmässig Informationen über ihre Ziele und Absichten aus. Damit soll das gegenseitige Verständnis gefördert werden.
- 2 Die Arbeitgeber informieren die vertragsschliessenden Personalverbände und die Arbeitnehmenden rechtzeitig über Veränderungen und Neuerungen sowie über geplante strategische und operative Entscheide, die Stellenaufhebungen zur Folge haben können oder Änderungen der Arbeitsbedingungen bzw. der Arbeitsorganisation bewirken.
- 3 Die Arbeitgeber stellen den vertragsschliessenden Personalverbänden angemessenen Raum für gut sichtbare Anschläge zur Verfügung.

### 9 GAV-Kommission (GAVKO)

- 1 Es wird eine GAV-Kommission (GAVKO) eingesetzt. Sie besteht aus je sieben Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite. Sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitnehmenden haben das Recht, für spezifische Fragen weitere Personen beizuziehen.
- 2 Die GAVKO wird auf Antrag der Vertragsparteien tätig. Sie überwacht die Anwendung des GAV und behandelt Streitigkeiten (Auslegung und Anwendung des GAV) sowie die Weiterentwicklung des GAV.
- 3 Die GAVKO kann für Vorabklärungen und Vorarbeiten Ad-hoc-Ausschüsse bilden.
- 4 Einzelheiten werden in einer besonderen Regelung festgehalten.

### 10 Aufgaben der GAVKO

Die GAVKO nimmt insbesondere die folgenden Aufgaben wahr:

- a) Überwachung des Vollzuges und der Anwendung der Bestimmungen des GAV;
- b) Auslegung strittiger Bestimmungen des GAV, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben;
- c) Vorbereitung von Änderungen und Weiterentwicklungen des GAV;
- d) Durchführung von Lohnvergleichen;
- e) Generelle Überprüfung des Lohnsystems und der Lohnentwicklung;
- f) Verhandlungen über die Neueinreihung von Berufsgruppen;
- g) Controlling der Anwendung des Lohnsystems;
- h) Jährliche Verhandlungen über die Lohnentwicklung und die Geldzulagen (Teuerungszulage und Reallohnentwicklung)
- i) Verhandlung und Antragsstellung zu allfälligen Sozialplänen;
- j) Bezeichnung von Vertrauenspersonen sowie Festlegung von Ausbildungs-

anforderungen der Vertrauenspersonen zum Schutz vor sexueller Belästigung und Mobbing.

## **6. Mitwirkung auf Betriebsebene**

### **11 Grundsatz**

Den Vertragsparteien ist es ein wichtiges Anliegen, die mit dem Abschluss dieses GAV bekräftigte Sozialpartnerschaft durch die Mitwirkung der Arbeitnehmenden zu fördern und weiter zu entwickeln.

### **12 Betriebskommissionen**

- 1 Die Arbeitnehmenden und die vertragsschliessenden Personalverbände haben das Recht, in grossen Organisationseinheiten Betriebskommissionen (BEKO) zu bilden.
- 2 Die Betriebskommissionen konstituieren sich selber und können sich jederzeit auflösen.
- 3 Die Annahme und Ausübung des Mandates darf vom Arbeitgeber nicht behindert werden. Aus der Mitgliedschaft in einer Betriebskommission dürfen keinem Arbeitnehmenden Nachteile erwachsen.

### **13 Aufgaben der Betriebskommissionen**

- 1 Die BEKO befassen sich auf der Stufe der jeweiligen Organisationseinheit mit Fragen betrieblicher Natur. Sie können direkt wie auch über einen oder mehrere der beteiligten Verbände Anträge an die GAVKO stellen.
- 2 Die BEKO pflegen den Kontakt mit den durch sie vertretenen Arbeitnehmenden. Sie nehmen deren Anliegen, Wünsche und Kritik entgegen und vertreten diese gegenüber dem Arbeitgeber.
- 3 Die BEKO und die Leitung der Organisationseinheit treffen sich zu regelmässigen Gesprächen. Die BEKO ist frühzeitig über betriebliche Neuerungen und Änderungen der Arbeitsorganisation zu informieren.

### **14 Mitarbeit in den Betriebskommissionen**

Die Teilnahme an den Sitzungen einer BEKO gilt im Umfange von maximal vier Halbtagen pro Kalenderjahr als Arbeitszeit.

### **15 Recht auf gewerkschaftliche Vertretung**

Alle Arbeitnehmenden haben jederzeit das Recht, bei betrieblichen Auseinandersetzungen oder zur Vertretung von Einzel- oder Gruppenanliegen, Vertreter oder Vertreterinnen der vertragsschliessenden Personalverbände beizuziehen.

## 7. Solidaritätsbeitrag

### 16 Solidaritätsbeitrag (§ 45 bis StPG)

- 1 Alle diesem GAV unterstellten Arbeitnehmenden bezahlen einen monatlichen Solidaritätsbeitrag von 5 Franken.
- 2 Praktikantinnen und Praktikanten sind von der Bezahlung des Solidaritätsbeitrages befreit.
- 3 Die Einzelheiten über den Einzug und die Verwendung der Solidaritätsbeiträge sind im Anhang 1 SB GAV geregelt.

## 8. Lohnverhandlungen

### 17 Lohnverhandlungen

- 1 Die Vertragsparteien führen jährlich Verhandlungen über Lohnanpassungen (Teuerungszulage auf dem Lohn und auf den Lohnnebenleistungen sowie Reallohnentwicklung).
- 2 Sie berücksichtigen dabei die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Kantons sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.
- 3 Können sich die Vertragsparteien nicht einigen, kann ein Mediator angerufen werden. Kommt keine Einigung zu Stande, entscheidet der Regierungsrat. Entspricht der Entscheid des Regierungsrates nicht dem Antrag der vertragsschliessenden Personalverbände, entfällt die relative Friedenspflicht nach Artikel 18 SB GAV.

## 9. Arbeitsfriede

### 18 Relative Friedenspflicht

Die Vertragsparteien anerkennen die Bedeutung des Arbeitsfriedens. Sie verpflichten sich zur Wahrung des Arbeitsfriedens, soweit es sich um Gegenstände handelt, die in diesem GAV geregelt sind.

### 19 Verzicht auf Kampfmassnahmen

Kampfmassnahmen wie Streik, Warnstreik oder Aussperrung sind ausgeschlossen, soweit Punkte betroffen sind, die im GAV geregelt sind.

Die vertragsschliessenden Personalverbände verpflichten sich, in diesem Sinne auf ihre Mitglieder einzuwirken.

## 20 Einigungsgespräche

Die Vertragsparteien verpflichten sich, bei drohender oder eingetretener Verletzung der Friedenspflicht Einigungsgespräche zu führen.

## 10. Geltungsdauer und Kündigung des GAV

### 21 Geltungsdauer

- 1 Der Gesamtarbeitsvertrag tritt am 1. Januar 2005 in Kraft und gilt für unbestimmte Zeit.
- 2 Vorbehalten sind abweichende Regelungen über das Inkrafttreten im Besonderen Teil der Normativen Bestimmungen.

### 22 Kündigung (§ 45 bis StPG)

- 1 Der GAV kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.
- 2 Die Kündigung durch die vertragsschliessenden Personalverbände kann nur einstimmig erfolgen.
- 3 *Ist der Gesamtarbeitsvertrag gekündigt, bleiben die Schuldrechtlichen (mit Ausnahme der Friedenspflicht) und die Normativen Bestimmungen für die Dauer eines Jahres in Kraft.*

## 11. Schlichtungsverfahren

### 23 Schlichtungsverfahren (§ 45 bis StPG)

- 1 *Kommt nach der Kündigung des GAV kein neuer Gesamtarbeitsvertrag zu Stande, rufen die Vertragsparteien bezüglich der strittigen Fragen eine Paritätische Schlichtungskommission (PSK) an. Diese unterbreitet Lösungsvorschläge.*
- 2 Die PSK besteht aus drei Mitgliedern. Der Kanton einerseits und die vertragsschliessenden Personalverbände andererseits bezeichnen je ein Mitglied sowie ein Ersatzmitglied. Der oder die Vorsitzende wird von den Vertragsparteien gemeinsam bestimmt; können sie sich nicht auf eine Person einigen, so wird der Präsident des Solothurnischen Obergerichts um die Ernennung ersucht.
- 3 Einzelheiten sind im Anhang 2 SB GAV geregelt.

## 12. Schiedsgerichtsverfahren

### 24 Einsetzung und Verfahren (§ 45<sup>bis</sup> StPG)

- 1 Ein Schiedsgericht entscheidet in folgenden Fällen endgültig über Streitigkeiten zwischen den Vertragsparteien, über welche in der GAV-Kommission keiner Einigung erzielt wurde:
  - a) Auslegung und Anwendung der Schuldrechtlichen Bestimmungen;
  - b) Auslegung und Anwendung der Normativen Bestimmungen, die über den Einzelfall hinaus Bedeutung haben (kollektive Streitigkeiten) mit Ausnahme von Lohnveränderungen, insbesondere infolge Anpassung an die Teuerungs- und Reallohnentwicklung.
- 2 Auf das Schiedsgericht ist das Konkordat über die Schiedsgerichtsbarkeit vom 27. März 1969 (BGS 225.41) anwendbar.
- 3 Das Schiedsgerichtsverfahren richtet sich nach der Zivilprozessordnung des Kantons Solothurn.
- 4 Während der Hängigkeit eines Schiedsgerichtsverfahrens unterlassen die Vertragsparteien öffentliche Stellungnahmen zum Streitgegenstand.

## **SB Anhang 1: Solidaritätsbeiträge**

### **1 Verweisungsnorm**

Anhang 1 regelt Einzelheiten zum Solidaritätsbeitrag (Artikel 16 SB GAV).

### **2 Erhebung eines Solidaritätsbeitrages**

Der Kanton erhebt von seinen Arbeitnehmenden sowie von den Schulgemeinden Solidaritätsbeiträge. Die Schulgemeinden erheben die Solidaritätsbeiträge bei den von ihnen angestellten Lehrpersonen der Volksschule und der kommunalen Kindergärten.

### **3 Zweck des Beitrages**

Die Solidaritätsbeiträge gelten die Aufwändungen und Leistungen der vertragsschliessenden Personalverbände ab, welche im Rahmen der kollektiven Interessenvertretung beim Ausarbeiten, Aushandeln, Vollzug und der Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) zugunsten aller Arbeitnehmenden anfallen.

### **4 Inkasso des Solidaritätsbeitrages**

- 1 Die Arbeitgebenden ziehen den Arbeitnehmenden den Solidaritätsbeitrag monatlich vom Lohn ab.
- 2 Die Solidaritätsbeiträge werden vom Kanton und von den Schulgemeinden eingezogen und auf ein Konto des Kantons einbezahlt. Der Kanton überweist die gesamten eingegangenen Beiträge per Ende jedes Monats an einen GAV-Fonds der vertragsschliessenden Personalverbände. Dieser wird von ihnen gemeinsam verwaltet. Die vertragsschliessenden Personalverbände einigen sich über den Verteilschlüssel untereinander.
- 3 Der Kanton und die Schulgemeinden stellen den vertragsschliessenden Personalverbänden jeweils am 1. Mai und am 1. Dezember eine Zusammenstellung des Personalbestandes und der erhobenen Solidaritätsbeiträge pro Gehaltsabteilung, pro Spital und pro Schulgemeinde (nur Lehrpersonen) zu.

Diese Zusammenstellung umfasst folgende Angaben:

- die Anzahl der Arbeitnehmenden
- die Anzahl der erhobenen Solidaritätsbeiträge
- je die Anzahl der Arbeitnehmenden, die vom Solidaritätsbeitrag befreit sind aufgrund:
  - a) AHV-pflichtiger Lohn unter Fr. 1'000;
  - b) Praktikantinnen und Praktikanten;
  - c) andere.

Weitere Detaillierungen werden zwischen den vertragsschliessenden Personalverbänden und dem Personalamt direkt vereinbart.

### **5 Beitragspflicht**

- 1 Der Solidaritätsbeitrag wird unabhängig davon ob das Anstellungsverhältnis befristet oder unbefristet ist und unabhängig von der Höhe des Arbeitspensums erhoben bei:
  - allen Angestellten des Kantons im Sinne von § 2 des Staatspersonalgesetzes einschliesslich den nebenamtlich Angestellten;
  - den Lehrpersonen der Volksschule und der kommunalen Kindergärten.
- 2 Der Solidaritätsbeitrag wird von den Praktikantinnen und Praktikanten nicht erhoben.
- 3 Arbeitnehmende, denen der Beitrag mehrfach abgezogen wird, weil sie für verschiedene Schulgemeinden oder verschiedene kantonale Abteilungen arbeiten, können den Arbeitgeber oder die Lohnverwaltung bezeichnen, die den Beitrag abzieht. Die bezeichnete Schulgemeinde oder Lohnverwaltung bestätigt, dass sie den Solidaritätsbeitrag für die von ihr festgesetzte Dauer abzieht. Die Bestätigung gilt maximal 12 Monate. Gestützt auf die entsprechende Bestätigung nehmen die anderen Schulgemeinden oder Lohnverwaltungen während der entsprechenden Periode keinen weiteren Abzug des Solidaritätsbeitrages vor.
- 4 Bei Neuanstellungen, die zu einem mehrfachen Abzug führen würden, kann die Bestätigung, dass bereits eine andere Schulgemeinde oder Lohnverwaltung den Abzug macht, spätestens einen Monat nach dem ersten doppelten Abzug beigebracht werden.

### **6 Rechenschaftspflicht der Verbände**

Die vertragsschliessenden Personalverbände legen dem Kanton jährlich jeweils per 31. März gemeinsam Rechenschaft ab über die vereinbarungsgemässe Verwendung der Solidaritätsbeiträge. Der Kanton kann zusätzliche Informationen einverlangen und in die Liste der Ausgabenbeträge nach Artikel 3, Anhang 1 SB GAV Einsicht nehmen.

## **SB Anhang 2: Paritätische Schlichtungskommission**

### **1 Verweisungsnorm**

Anhang 2 regelt Einzelheiten zur Paritätischen Schlichtungskommission (PSK) (Artikel 23 SB GAV).

### **2 Aufgabe**

Die PSK hat die Aufgabe, die Vertragsparteien anzuhören und ihnen Vorschläge zu unterbreiten mit dem Ziel, eine Einigung herbeizuführen.

### **3 Sekretariat**

Das Sekretariat der PSK wird durch den Präsidenten oder die Präsidentin bestimmt. Bis zu seinem oder ihrem Amtsantritt wird das Sekretariat vom Solothurnischen Obergericht geführt.

### **4 Verfahren**

- 1 Die PSK ist bestrebt, in einem raschen und einfachen Verfahren eine Einigung zwischen den Vertragsparteien herbeizuführen. Soweit das Verfahren in diesem Anhang nicht geregelt ist, sind die entsprechenden Bestimmungen der Zivilprozessordnung sinngemäss anwendbar.
- 2 Das Verfahren wird mit Eingang eines schriftlich begründeten Gesuchs beim Sekretariat der PSK eingeleitet.
- 3 Falls das Gesuch nicht von beiden Vertragsparteien gemeinsam eingereicht wird, ist der anderen Vertragspartei ein Doppel des Gesuchs zuzustellen. Es wird ihr eine Frist von 15 Tagen zur Stellungnahme eingeräumt.
- 4 Die PSK lädt die Vertragsparteien zu einer mündlichen Aussprache ein.
- 5 Die PSK hat den Vertragsparteien innerhalb von zwei Monaten nach Einleitung des Verfahrens einen schriftlichen Lösungsvorschlag zu unterbreiten. Der Lösungsvorschlag erfordert Einstimmigkeit der Mitglieder der PSK.
- 6 Bei Verhinderung eines Mitgliedes amtet das Ersatzmitglied.
- 7 Nehmen die Vertragsparteien den Lösungsvorschlag innert 15 Tagen nicht ausdrücklich und in Schriftform an, so gilt er als abgelehnt.

## **5 Kosten**

- 1 Das Verfahren ist kostenlos. Es werden keine Parteientschädigungen ausgerichtet.
- 2 Die Kosten des Präsidiums und des Sekretariates der PSK werden je zur Hälfte von den Vertragsparteien getragen.
- 3 Jede der beiden Vertragsparteien trägt die Kosten des von ihr bestimmten Mitgliedes bzw. Ersatzmitgliedes selber. Die vertragsschliessenden Personalverbände sind berechtigt, ihre Kosten dem Solidaritätsfonds zu belasten.
- 4 Wird der Präsident oder die Präsidentin nicht gemeinsam bestimmt, sondern durch den Präsidenten oder die Präsidentin des Solothurnischen Obergerichtes ernannt, so sind die Preiskonditionen im Einvernehmen mit den Vertragsparteien festzulegen.

