

Teilrevision

1. des Gesetzes über das Staatspersonal

2. der Schulgesetzgebung

im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag

Botschaft und Entwurf des Regierungsrates
an den Kantonsrat von Solothurn
vom, RRB Nr.

Zuständiges Departement

Finanz

Vorberatende Kommission(en)

Finanzkommission

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	4
1. Ausgangslage.....	6
2. Von der gesetzlichen Grundlage zum Gesamtarbeitsvertrag.....	7
2.1 Projektorganisation.....	7
2.2 Projektverlauf	7
3. Der Gesamtarbeitsvertrag gilt integral auch für die Lehrkräfte an den Volksschulen sowie die Kindergärtner und die Kindergärtnerinnen.....	8
4. Das Verhältnis des Gesamtarbeitsvertrages zur Personalgesetzgebung im formellen Sinn	8
5. Die wesentlichen Inhalte des Gesamtarbeitsvertrages	9
5.1 Gliederung des Gesamtarbeitsvertrages	9
5.2 Schuldrechtlicher Teil.....	9
5.2.1 Rechtsnatur und Geltungsbereich des Vertrages	9
5.2.2 Vertragsparteien.....	10
5.2.3 Organe zur Überwachung und zur Weiterentwicklung des GAV-Vollzugs	10
5.2.4 Solidaritätsbeitrag	10
5.2.5 Lohnrunden	10
5.2.6 Relative Friedenspflicht.....	10
5.2.7 Vertragsdauer und Kündigung.....	11
5.3 Normativer Teil	11
5.3.1 Gliederung	11
5.3.2 Inhalt in Kürze	12
5.4 Erleichterte vorzeitige Pensionierung.....	14
5.4.1 Überparteiliches Postulat.....	15
5.4.2 Geltendes Recht.....	15
5.4.3 Prüfungsergebnis nach den Postulatsvorgaben.....	15
5.4.4 Verhandlungsergebnis.....	16
5.5 Anhang 1	16
5.6 Besonderer Teil.....	16
5.7 Noch nicht verhandelte personalrechtliche Bestimmungen.....	17
6. Die finanziellen Auswirkungen des Gesamtarbeitsvertrages	17
6.1 Für den Kanton	17
6.2 Für die Einwohnergemeinden	17
7. Die Kompetenzen des Kantonsrates nach Inkrafttreten des Gesamtarbeitsvertrages.....	18
8. Erläuterung der Gesetzesbestimmungen	19
8.1 Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal.....	19
8.2 Änderung des Volksschulgesetzes.....	22
8.3 Änderung des Lehrerbildungsgesetzes	24
8.4 Änderung des Berufsbildungsgesetzes.....	24
8.5 Änderung des Gesetzes über die Kantonsschule Solothurn.....	25
9. Antrag.....	27
10. Beschlussesentwurf 1.....	28
11. Beschlussesentwurf 2	31
12. Beschlussesentwurf 3	34
13. Beschlussesentwurf 4	36

14.	Beschlussesentwurf 5	38
-----	----------------------------	----

Kurzfassung

Sehr geehrte Frau Präsidentin

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen nachfolgend Botschaft und Entwurf über Änderungen des Gesetzes über das Staatspersonal und der Gesetzgebung über die Lehrerschaft. Diese ergaben sich aus den Verhandlungen zwischen Regierungsrat und Personalverbänden über den Gesamtarbeitsvertrag (GAV).

1. Ausgangslage

Wir unterbreiteten Ihnen am 4. Juli 2000 Botschaft und Entwurf über eine Änderung des Staatspersonalgesetzes vom 27. September 1992. Diese Änderung hatte die weitgehende Aufhebung des Beamtenstatus zum Ziel. Wir verzichteten damals darauf, in der Vorlage auch gesetzliche Grundlagen zu beantragen, welche uns die Kompetenz gegeben hätten, mit den Personalverbänden Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Die Stellungnahme massgebender politischer Kräfte, welche einer Kompetenzdelegation wichtiger personalpolitischer Entscheide (Festsetzung der Besoldungsordnungen, der wöchentlichen Arbeitszeit und der Ferien sowie die Regelung der beruflichen Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenvorsorge) vom Kantonsrat an den Regierungsrat kritisch bis ablehnend gegenüber standen, liess uns diesen Weg beschreiten. Eine solche Kompetenzdelegation ist aber unabdingbar, damit der Regierungsrat als Vertragspartner der Personalverbände auch handlungsfähig ist und bleibt.

Die kantonsrätliche Kommission, welche damals die Änderung des Staatspersonalgesetzes vorzubereiten hatte, unterbreitete dem Kantonsrat von sich aus die nötigen gesetzlichen Grundlagen zum Abschluss von GAVs. Dagegen setzten sich die Personalverbände zur Wehr. Sie befürchteten, die von der vorbereitenden Kommission vorgeschlagenen gesetzlichen Grundlagen seien keine genügende Barriere, um Lohndumping zu verhindern. Zudem würden die heute dem Kantonsrat zustehenden, oben erwähnten Kompetenzen an den Regierungsrat übertragen, ohne dass dieser gehalten sei, überhaupt einen GAV abzuschliessen. Diese Vorbehalte der Personalverbände führten zu einer gewissen Verunsicherung im Kantonsrat. Darum verzichtete er vorerst auf die Beratung der gesetzlichen Grundlagen zum Abschluss von GAVs. Er beauftragte uns aber, unverzüglich Botschaft und Entwurf zu diesem Themenbereich auszuarbeiten, damit er spätestens in der letzten Session der Legislaturperiode 1997–2001 (Februar-Session 2001) diese Vorlage noch beraten konnte.

Bereits am 19. Dezember 2000 konnten wir dem Kantonsrat Botschaft und Entwurf über eine Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal und des Lehrerbesoldungsgesetzes unterbreiten, womit die gesetzlichen Grundlagen zum Abschluss eines GAVs geschaffen werden sollten. Die Personalverbände unterstützten die Vorlage. Wichtige Anliegen der Personalverbände, die im früheren Antrag der oben erwähnten kantonsrätlichen Kommission nicht enthalten waren, wurden nun aufgenommen (z.B. Antragsrecht der Personalverbände zur Aufnahme von Vertragsverhandlungen; ein GAV für alle Personalgruppen; Garantie der vor Vertragsabschluss geltenden Minimalbesoldungen).

Am 21. Februar 2001 beschloss der Kantonsrat die beantragten Gesetzesänderungen (Staatspersonalgesetz und Lehrerbesoldungsgesetz). Er delegierte die dem Kantonsrat zustehenden 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 grösstmögliche Handlungsfreiheit, um mit den Personalverbänden einen GAV auszuarbeiten.

Gegen die vom Kantonsrat beschlossenen Gesetzesänderungen wurde das Referendum nicht ergriffen. § 45^{bis} trat am 1. August 2001 in Kraft. Die oben erwähnten Kompetenzdelegationen vom Kantonsrat an den Regierungsrat treten erst beim Inkrafttreten des zwischen dem Regierungsrat und den Personalverbänden ausgehandelten GAVs in Kraft, spätestens jedoch am 1. Januar 2005.

2. Von der gesetzlichen Grundlage zum Gesamtarbeitsvertrag

2.1 Projektorganisation

Bereits am 13. März 2001 haben wir den Personalverbänden die Aufnahme von Verhandlungen zur Ausarbeitung eines GAVs angeboten. Wir haben Ihnen mitgeteilt, dass gestützt auf ein vom Finanzdepartement auszuarbeitendes Konzept möglichst optimale Voraussetzungen für einen zeitgerechten und erfolgreichen Abschluss des GAVs geschaffen werden sollen. Damals hofften wir noch, den GAV bereits am 1. Januar 2004 in Kraft treten zu lassen. Die Vorbereitungsarbeiten erwiesen sich denn auch als umfangreicher und zeitaufwändiger, so dass wir dem Kantonsrat am 17. Dezember 2002 beantragten mussten, die Frist um ein Jahr zu verlängern. Diesem Antrag stimmte der Kantonsrat am 11. März 2003 zu.

Wir haben die Sozialpartner (arbeitnehmerseitig: Solothurnischer Staatspersonalverband [StPV], Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn [LSO], Schweizerischer Verband des Personals der öffentlichen Dienste [vpod], Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärzte [VSAO], Schweizerischer Berufsverband der Krankenschwestern und Krankenpfleger [SBK]; arbeitgeberseitig zusätzlich: Verband Solothurnischer Einwohnergemeinden [VSEG]) von Beginn weg in die Projektarbeiten einbezogen. Dieser Entschied erwies sich als richtig und sinnvoll und bot zudem die Möglichkeit, die Sozialpartnerschaft aufzubauen. Dieser Aufbau stellte einen anspruchsvollen Prozess für beide Seiten dar. Dabei konnte eine Umgangskultur aufgebaut werden; Verhandlungen werden hart aber respektvoll und fair geführt. Heute können wir von einem kritischen, konstruktiven Zusammenwirken der beiden Partner sprechen.

Für das Aushandeln des Gesamtarbeitsvertrages wählten wir eine aufwändige Projektorganisation: Als Leitungs- und Steuerungsinstrument setzten wir eine Projektleitung ein, die aus je einem Vertreter der drei grossen Personalverbände (StPV, LSO, vpod), dem Verhandlungsleiter (Chef Personalamt), je einem Vertreter der Bereiche Bildung und Spitäler und dem Vertreter VSEG bestand. Als Organ, das den auszuhandelnden Vertrag zu Händen des Regierungsrates und der Personalverbände genehmigen muss, wurde das Verhandlungsgremium eingesetzt, welches aus 22 Vertretungen der Arbeitnehmer und 14 Vertretungen der Arbeitgeber zusammengesetzt war. Dieses Gremium nahm zu wesentlichen Zwischenresultaten Stellung. Im Verlaufe der Projektarbeit erwies sich dieses Organ aufgrund seiner Grösse als zu schwerfällig. Seine Funktion übernahm die Projektleitung, welche arbeitnehmerseitig durch einen Vertreter des VSAO und eine Vertreterin des SBK erweitert wurde. Zur Erarbeitung der vier Schwergewichtsbereiche „Lohnkonzept“, „Arbeitszeit“, „Lohnnebenleistungen“ und „Flexible Pensionierung“ wurden spezielle Projektgruppen, die ebenfalls partnerschaftlich zusammengesetzt waren, eingesetzt. Unterstützt wurde das gesamte Projekt durch ein Backoffice des Personalamtes.

2.2 Projektverlauf

Die Projektleitung nahm ihre Sitzungstätigkeit am 18. Januar 2002 auf. In der Zeit vom Mai 2002 bis zum August 2003 tagten die vier Projektgruppen. Deren Ergebnisse wurden im Herbst 2003 in der Projektleitung beraten. In der entscheidenden Phase zwischen Herbst 2003 bis Frühjahr 2004 nahm auch der Vorsteher des Finanzdepartementes nach Bedarf an den Sitzungen der Projektleitung teil. Ende März 2004 konnten die Verhandlungen zwischen uns und den Personalverbänden abgeschlossen werden.

Der GAV soll am 1. Januar 2005 in Kraft treten, vorausgesetzt dass der Kantonsrat die mit dieser Vorlage beantragten Gesetzesänderungen beschliesst und die Personalverbände dem Vertragswerk – geplant sind Urabstimmungen – zustimmen.

3. Der Gesamtarbeitsvertrag gilt integral auch für die Lehrkräfte an den Volksschulen sowie die Kindergärtner und die Kindergärtnerinnen

Die Kompetenz zur Regelung des Anstellungsverhältnisses der Lehrkräfte an den Volksschulen ist in den vergangenen Jahren sukzessive an den Kantonsrat und an den Regierungsrat delegiert worden, obwohl diese Lehrkräfte Angestellte der Einwohnergemeinden bzw. der Zweckverbände sind. Das Ziel der Kompetenzverschiebung bestand darin, für alle Lehrkräfte an den Volksschulen ein einheitliches Personalrecht zu erreichen und dieses soweit als möglich an jenes des Staatspersonals anzugleichen. Heute haben wir ein weitgehend identisches Personalrecht für die Lehrkräfte an den Volksschulen und für das Staatspersonal. Eine Ausnahme bilden die Vorschriften über die erleichterte vorzeitige Pensionierung, welche für das Staatspersonal am 1. Januar 1996 in Kraft getreten ist. Diese Vorschriften konnten für die Lehrkräfte an den Volksschulen nicht zur Anwendung kommen, weil die dafür nötige gesetzliche Grundlage nicht gegeben war und die dafür nötige Gesetzesänderung aus politischen Gründen nicht geschaffen werden konnte. Im Gegensatz dazu richtet sich das Personalrecht der Kindergärtner und Kindergärtnerinnen nach geltendem Recht nach dem jeweiligen kommunalen Dienstrecht. Der Kanton kennt nur Vorschriften über Subventionsgrenzen für deren Besoldungen.

Mit der Schaffung der gesetzlichen Grundlagen war der politische Wille klar erkennbar, dass ein GAV für das Staatspersonal auch für die Lehrkräfte an den Volksschulen und **neu** auch für die Kindergärtner und Kindergärtnerinnen gelten muss. Nach § 7^{quater} sind die Vorschriften des GAVs nach dem Staatspersonalgesetz denn auch auf die Volksschulen und die Kindergärten anwendbar. Mit dieser Vorschrift wollte der Gesetzgeber erreichen, dass das Personalrecht, wie es für das Staatspersonal unter dem GAV gilt, **integral** auch auf die Lehrkräfte an den Volksschulen sowie die Kindergärtner und die Kindergärtnerinnen anwendbar ist. Diese Rechtslage hat zur Folge, dass die im GAV enthaltenden Vorschriften über die vorzeitige Pensionierung für das Staatspersonal auch auf diese Lehrerkategorien anwendbar sind. Neu müssen die Einwohnergemeinden die AHV-Ersatzrenten im Rahmen der vorzeitigen erleichterten Pensionierung bezahlen, wofür heute keine gesetzliche Grundlage besteht.

4. Das Verhältnis des Gesamtarbeitsvertrages zur Personalgesetzgebung im formellen Sinn

Mit der Teilrevision des Gesetzes über das Staatspersonal vom 21. Februar 2001 wurden die gesetzlichen Grundlagen geschaffen, damit der Regierungsrat mit den Personalverbänden einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) abschliessen kann. Zu diesem Zweck wurden alle Befugnisse des Kantonsrates

(Festsetzung der Besoldungen, der Ferien, der wöchentlichen Arbeitszeit sowie Regelung der beruflichen Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenfürsorge für das Staatspersonal und die Lehrkräfte an den Volksschulen) an den Regierungsrat delegiert. Nur mit dieser Kompetenznorm wird der Regierungsrat zum verlässlichen Vertragspartner, indem er gestützt auf seine eigene Kompetenz vertragliche Bindungen im Personalbereich eingehen kann. Wenn der Regierungsrat von seinen Kompetenzen, mit den Personalverbänden einen GAV abzuschliessen, Gebrauch macht, tut er dies nicht in der Form von Verordnungen (hoheitliche, einseitige Festlegung von Rechten und Pflichten) sondern in partnerschaftlicher, vertraglicher Form. Er braucht in diesem Fall auch die Zustimmung der Personalverbände. Nur so kommt der GAV zustande.

Der GAV steht auf der Stufe einer Verordnung, mit dem Unterschied, dass er nicht einseitig durch den Verordnungsgeber sondern nur vertraglich (durch Regierungsrat **und** Personalverbände) erlassen wird. Der GAV darf alles regeln, soweit der Regierungsrat nach geltendem Recht personalrechtliche Vollzugsbestimmungen zur Personalgesetzgebung (Gesetz über das Staatspersonal, Lehrerbesoldungsgesetz, Volksschulgesetz etc.) erlassen kann. Weil der GAV auf der Stufe einer Verordnung (Gesetz im materiellen Sinn) steht, darf er nichts enthalten, was dem übergeordneten Recht (Gesetz im formellen Sinn, wie Staatspersonalgesetz, Lehrerbesoldungsgesetz, Volksschulgesetz und weitere Gesetze) widerspricht.

Stellt sich heraus, dass eine personalrechtliche Materie, welche in einem Gesetz im formellen Sinn geregelt ist, mit dem GAV geändert werden soll, muss die entsprechende Gesetzesnorm geändert werden. Dies ist denn auch der Grund, weshalb wir Ihnen eine Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal und eine Änderung der Schulgesetzgebung beantragen.

5. Die wesentlichen Inhalte des Gesamtarbeitsvertrages

5.1 Gliederung des Gesamtarbeitsvertrages

Der vorliegende GAV fasst das bisherige Verordnungsrecht im Personalbereich in einem Erlass zusammen. Er gliedert sich in einen schuldrechtlichen und einen normativen Teil. Er wird ergänzt durch Anhänge. Darin sind auch jene regierungsrätlichen Verordnungen enthalten, welche ins neue Recht übernommen werden sollen, weil deren Inhalt aus Zeitgründen mit den Personalverbänden noch nicht verhandelt werden konnte.

5.2 Schuldrechtlicher Teil

Im schuldrechtlichen Teil werden grundlegende Elemente des Vertrages geregelt, welche das Dienstverhältnis der Arbeitnehmenden nicht direkt berühren. Darunter gehören die Rechtsnatur des Vertrages, die Vertragsparteien, die paritätischen Organe zur Überwachung des Vollzugs des GAVs, der Solidaritätsbeitrag, die Lohnverhandlungen, die relative Friedenspflicht sowie die Dauer und die Kündigung des Vertrages.

5.2.1 Rechtsnatur und Geltungsbereich des Vertrages

Der GAV ist öffentlich-rechtlicher Natur. Er gilt für das gesamte voll- und teilzeitlich beschäftigte Personal der kantonalen Verwaltung, der Gerichte, der kantonalen Schulen, der kantonalen Anstalten, des kantonalen Polizeikorps, der Zentralbibliothek Solothurn und der im Kanton Solothurn gelegenen

und von ihm massgeblich subventionierten Spitäler. Er gilt zudem für die Lehrkräfte an den Volksschulen sowie für die Kindergärtner und die Kindergärtnerinnen. Vom GAV ausgenommen sind die Mitglieder des Regierungsrates, die privatrechtlich angestellten Arbeitnehmenden sowie die Arbeitnehmenden der Fachhochschule Nordwestschweiz in Olten.

5.2.2 Vertragsparteien

Vertragsparteien sind der Regierungsrat als Vertreter der Arbeitgeberschaft (Kanton und Einwohnergemeinden bezüglich Volksschullehrerschaft sowie Kindergärtner und Kindergärtnerinnen) einerseits und die Personalverbände (zur Zeit StPV, vpod, LSOP, SKB und VSAO) als Arbeitnehmervertreterinnen andererseits.

5.2.3 Organe zur Überwachung und zur Weiterentwicklung des GAV-Vollzugs

Eine GAV-Kommission (GAVKO), bestehend aus je sieben Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite, überwacht insbesondere den Vollzug und die Anwendung der Bestimmungen des GAV. Sie verhandelt zudem unter anderem über Änderungen und Weiterentwicklungen des GAV, Durchführung von Lohnvergleichen, Überprüfung des Lohnsystems, Neueinreihung von Berufsgruppen, Anpassung von Geldzulagen sowie über Teuerungs- und Reallohnentwicklungen. Die GAVKO kann Unterausschüsse zur Sitzungsvorbereitung und für Vorabklärungen einsetzen.

Mit dem GAV wird die Möglichkeit geschaffen, dass in grossen Organisationseinheiten (z. B. Spitäler) sogenannte Betriebskommissionen (BEKO) gebildet werden können. Sie befassen sich hauptsächlich mit den nicht im GAV geregelten Fragen betrieblicher Natur, wie zum Beispiel Cafeteria, Büroraumnutzung, Parkplatznutzung. Sie können Anträge an die GAVKO stellen und mit den Leitenden der entsprechenden Organisationseinheiten Gespräche verlangen. Die Leitenden der Organisationseinheiten laden die BEKO zu regelmässigen Gesprächen ein.

5.2.4 Solidaritätsbeitrag

Die dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden (ca. 9000 Personen) bezahlen weiterhin einen monatlichen Solidaritätsbeitrag von 5 Franken. Dieser Betrag dient den Verbänden zur Finanzierung ihrer Aufwendungen bei der Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit dem GAV.

5.2.5 Lohnrunden

Die Vertragsparteien führen in einer jährlichen Lohnrunde Verhandlungen über Lohnanpassungen (Teuerungszulage und Reallohnveränderung). Sie haben dabei die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Kantons sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen. Können sich die Vertragsparteien in diesen Verhandlungen nicht einigen, so wird ein Mediator oder eine Mediatorin angerufen. Führt das Mediationsverfahren nicht zu einer Einigung, entscheidet der Regierungsrat endgültig.

5.2.6 Relative Friedenspflicht

Im GAV wird eine relative Friedenspflicht definiert. Diese bedeutet, dass beide Parteien sich zur Wahrung des Arbeitsfriedens verpflichten, soweit es sich um Gegenstände handelt, welche im GAV

geregelt sind. Die Verbände verpflichten sich, in diesem Sinne auf die Arbeitnehmenden einzuwirken. Wenn sich die Vertragsparteien trotz intensiven Bemühungen auch nach dem Mediationsverfahren über Lohnanpassungen nicht einigen können, sind die Personalverbände berechtigt, die Friedenspflicht aufzukünden.

5.2.7 Vertragsdauer und Kündigung

Der GAV wird auf unbeschränkte Dauer abgeschlossen. Er kann von beiden Vertragsparteien unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden. Kommt es innert dieser Kündigungsfrist nicht zu einer erfolgreichen Vertragsneuverhandlung, bleibt der GAV während eines Jahres in Kraft (§ 45^{bis} Abs. 6 StPG). Kommt nach Ablauf dieser Zeit kein neuer GAV zustande, rufen die Vertragsparteien bezüglich der strittigen Fragen die Schlichtungskommission an.

5.3 Normativer Teil

5.3.1 Gliederung

Der normative Teil regelt das Dienstverhältnis zwischen dem Arbeitgeber und den Arbeitnehmenden. Er gliedert sich in einen allgemeinen und einen besonderen Teil. Der allgemeine Teil enthält Bestimmungen, die auf sämtliche Personalkategorien anwendbar sind. Er regelt die Entstehung, Auflösung und den Inhalt des Anstellungsverhältnisses. Weiter sind im allgemeinen Teil verschiedene Anhänge angefügt, die insbesondere den Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz (Schutz vor sexueller Belästigung, Mobbing) regeln. Im besonderen Teil werden für die in den Bereichen „Verwaltung“, „Schulen“ (Kantons-, Berufs-, Volksschulen und Kindergärten) und „Spitäler“ zusammengefassten Personalkategorien abweichenden, spezifischen Bestimmungen festgehalten. Der besondere Teil geht daher für diese Personalkategorien dem allgemeinen Teil vor. Diese Gliederung wurde zugunsten der Lesbarkeit und der Übersichtlichkeit des GAVs so gewählt.

5.3.2 Inhalt in Kürze

Nachfolgend werden nur die wichtigsten, von den heutigen personalrechtlichen Regelungen abweichenden Bestimmungen erläutert. Soweit ein Hinweis fehlt, sind entweder nur unwesentliche Veränderungen ausgehandelt oder die heutigen Bestimmungen unverändert übernommen worden.

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 öffentlich-rechtliche Anstellungsverhältnis weicht vom privatrechtlichen Anstellungsverhältnis vor allem im Kündigungsverfahren ab: Hier besteht für den Arbeitgeber eine Begründungspflicht und der Arbeitnehmende hat die Möglichkeit, gegen diese Kündigung den Beschwerdeweg zu beschreiten. Für Lehrlinge gehen die Bestimmungen des Obligationenrechtes über das Lehrverhältnis vor.

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. Kündigungen sind somit nichtig: bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall während zwölf Monaten, während der Zeit, in der Arbeitnehmende schweizerischen Militär-, Schutz- oder Zivildienst leisten, während der Schwangerschaft und 16 Wochen nach der Niederkunft sowie während der Leistung von angeordneter Dienstleistung von Hilfsaktionen im Ausland. Kollidiert eine Kündigungsfrist mit einer Sperrfrist, so wird die Kündigungsfrist unterbrochen und nach Ablauf der Sperrfrist fortgesetzt.

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). Es kann beispielsweise im betrieblichen Interesse liegen, die Zusammenarbeit mit einem Mitarbeitenden, die als unzumutbar zu bezeichnen ist und deren Folgen sich negativ auf das Arbeitsklima in einer Organisationseinheit auswirken, durch Freistellung sofort zu beenden.

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. So wird künftig ein Staatsangestellter z.B. seine Kommissionstätigkeit auf Stufe Gemeinde, die er jeweils abends ausübt, nicht mehr melden müssen. Der Arbeitgeber wird die Bewilligung eines öffentlichen Amtes oder einer Nebenbeschäftigung dann nicht erteilen,

wenn dadurch die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmenden beeinträchtigt wird und/oder wenn voraussichtlich Konflikte mit dienstlichen Interessen entstehen können.

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. Auf diesem Hintergrund wird die Höchstarbeitszeit für die Assistenz- und Oberärzteschaft von heute 55 auf 50 Stunden pro Woche vorgesehen.

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). Das Arbeitsgesetz des Bundes schreibt vor, dass der Präsenzdienst voll als Arbeitszeit zählt. Obwohl diese Vorschrift möglicherweise in einigen Jahren auch für die öffentliche Verwaltung und die Spitäler anwendbar sein wird, wurde sie im GAV nicht berücksichtigt. Die Spitäler planen nämlich, diese Präsenzdienste so weit als möglich durch organisatorische Massnahmen zu eliminieren.

Die Leistung von **Pikettdienst** wurde bisher teils mit Pauschalen pro Pikettstellung, teils mit einem Ansatz pro Stunde entschädigt. Künftig wird die Pikettdienstleistung 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 Inkonvenienzenschädigung 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. Mit dieser Neuregelung wird die Attraktivität des Kantons als Arbeitsgebers erhöht. Die übrigen Ferienansprüche (für Lernende und 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 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 führte zu zwei Lösungsansätzen: die Berücksichtigung der Leistung bei der jährlichen Lohnentwicklung bis zur Erreichung des Lohnmaximums sowie die Einführung von Spontanprämien für Sonderleistungen. Diese beiden Ansätze werden aus Kostengründen vorerst nicht realisiert. Dieser Problembereich wurde auf die Weiterentwicklung des GAVs verschoben. Ein bereits weitgehend ausgehandeltes Lohnvergleichssystem soll künftig einmal pro Jahr als Instrument für die Beurteilung der Marktkonformität dienen. Mit Inkrafttreten des GAV sollen regelmässig Lohnvergleiche mit Nachbarkantonen, dem Bund, grossen Gemeinden und der Privatwirtschaft angestellt werden.

Im Bereich der Entschädigung inkonvenienter Dienstleistungen herrschen heute relativ grosse Unterschiede zwischen den verschiedenen Personalkategorien. Hier bestand dringender Handlungsbedarf für eine Vereinheitlichung. Neu werden 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. Diese Lösung wurde in Anlehnung an das Arbeitsgesetz des Bundes und insbesondere an die Regelungen anderer Spitäler in den umliegenden Kantonen getroffen. Mit dieser Angleichung soll die Konkurrenzfähigkeit der Anstellungsbedingungen weitgehend wieder hergestellt werden. 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 Dienstalterszulage wurde bisher erstmals nach 20 Dienstjahren beim Staat und dann alle weiteren 5 Jahre mit vier Wochen Urlaub abgegolten. Die Lehrer konnten sich die Dienstalterszulage auch auszahlen lassen. Die Dienstalterszulage heisst neu **Treueprämie**. Sie soll 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).

5.4 Erleichterte vorzeitige Pensionierung

5.4.1 Überparteiliches Postulat

Am 27. September 2000 überwies der Kantonsrat ein Postulat, welches den Regierungsrat beauftragte, dem Kantonsrat eine Vorlage für eine freiwillige, erleichterte vorzeitige Pensionierung für das solothurnische Staatspersonal zu unterbreiten. Dabei sollte bei einem Rücktrittsalter 60 die Pension ab dem Alter 63,5 um höchstens 10% gekürzt werden und die vorzeitige erleichterte Pensionierung sollte für den Kanton möglichst kostenneutral durchgeführt werden. Die erleichterte vorzeitige Pensionierung sollte grundsätzlich ab dem 58. Lebensjahr möglich werden.

5.4.2 Geltendes Recht

Nach den Statuten der Kantonalen Pensionskasse Solothurn vom 3. Juni 1992 (BGS 126.582) kann sich jede versicherte Person ab Vollendung des 58. Altersjahres vorzeitig pensionieren lassen. Die Altersrente wird nach versicherungstechnischen Grundsätzen gekürzt. Bis zur Ausrichtung einer AHV-Rente kann die versicherte Person zusätzliche zur Altersrente eine AHV-Ersatzrente beanspruchen. Sie beträgt 90% der maximalen einfachen AHV-Rente (derzeit 1899 Franken pro Monat). In der Zeit zwischen dem 58. und dem 60. Altersjahr muss die AHV-Ersatzrente vollumfänglich durch die pensionierte Person getragen werden, indem die Altersrente ab dem AHV-Alter nach versicherungstechnischen Grundsätzen lebenslänglich gekürzt wird. Ab dem 60. Altersjahr bis zum Erreichen des AHV-Alters trägt der Arbeitgeber die Hälfte der AHV-Ersatzrente. Die andere Hälfte muss die pensionierte Person durch eine lebenslängliche Kürzung der Altersrente (siehe oben) tragen. Seit dem 1. Januar 1996 gilt die Verordnung über die Erleichterung der vorzeitigen Pensionierung (BGS 126.582.2). Staatsbedienstete, die eine Altersrente nach den Statuten der Kantonalen Pensionskasse Solothurn beziehen, erhalten während zwei Jahren eine AHV-Ersatzrente in der Höhe der maximalen einfachen AHV-Rente (2110 Franken pro Monat, die vollumfänglich vom Kanton getragen wird. Diese Verordnung ist bis Ende 2004 befristet. Wenn sich ein Staatsbediensteter nach Vollendung des 60. Altersjahres vorzeitig pensionieren lässt, wird ihm bis zur Vollendung des 62. Altersjahres die AHV-Ersatzrente in der Höhe von 25'320 Franken (maximale einfache AHV-Rente) jährlich durch den Arbeitgeber bezahlt. Während den restlichen drei Jahren reduziert sich die AHV-Ersatzrente auf 90% der einfachen AHV-Rente, die zur einen Hälfte durch den Arbeitgeber und zur andern Hälfte durch den Pensionierten zu tragen ist, indem ihm die Altersrente ab dem 65. Altersjahr gekürzt wird.

5.4.3 Prüfungsergebnis nach den Postulatsvorgaben

Eine GAV-Projektgruppe erhielt den Auftrag, ein Modell nach den Vorgaben des Postulates auszuarbeiten. Das Modell sah vor, dass sich eine versicherte Person ab dem 58. Altersjahr vorzeitig pensionieren lassen kann. Das im Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung vorhandene Altersguthaben wird nicht in eine Altersrente umgewandelt, sondern es verbleibt zinstragend bis zur Vollendung des Alters von 63,5 Jahren bei der PKS. Vom Zeitpunkt der vorzeitigen Pensionierung bis zum Alter 63,5 richtet der Arbeitgeber jeder vorzeitig pensionierten Person zusätzlich zur AHV-Ersatzrente einen "Ersatzlohn" aus. Diesen muss der Arbeitgeber bis zum Alter 63,5 bezahlen. Nachher wird die Altersrente nach den PKS-Statuten ausgerichtet. Zusätzlich zum "Ersatzlohn" wird die AHV-Ersatzrente in der Höhe von 90% der AHV-Rente oder 22'788 Franken ausgerichtet, welche zur Hälfte durch den Arbeitgeber zu finanzieren ist.

Die zu erwartenden Mehrkosten ergaben Werte, welche die finanziellen Vorgaben für den GAV sprengten. Die Hauptvariante, welche den Anliegen der Personalverbände am besten entsprochen

hätte, hätte jährliche Mehrkosten für den Kanton in der Höhe von durchschnittlich 7 Mio Franken und für die Einwohnergemeinden von durchschnittlich 1,3 Mio Franken zur Folge gehabt. Eine etwas billigere Variante hätte den Kanton durchschnittlich pro Jahr 4,8 Mio Franken und die Einwohnergemeinden 0,9 Mio Franken gekostet.

Der Regierungsrat beschloss im Herbst 2003, die Zustimmung zu diesen Varianten zu verweigern. Dabei gaben in erster Linie die zu erwartenden Mehrkosten den Ausschlag, die je nach Zahl der von diesem Modell Profitierenden auch höher ausfallen können. Je attraktiver das Modell ausgestaltet wird, desto grösser wird die Zahl der Personen sein, die sich vorzeitig pensionieren lassen. Ein weiterer Grund war für die Ablehnung des Modells durch den Regierungsrat massgebend. Eine allzu grosse Attraktivierung der vorzeitigen Pensionierung steht im Widerspruch zu Diskussionen, das Rentenalter zu erhöhen, weil die Finanzen für eine vorzeitige Pensionierung nicht beliebig zur Verfügung stehen.

5.4.4 Verhandlungsergebnis

Das im Rahmen der Verhandlungen akzeptierte Modell knüpft an das Modell der geltenden erleichterten vorzeitigen Pensionierung 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 je dem 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.

Die jährlichen Mehrkosten für den Kanton und die Einwohnergemeinden sind in der Tabelle unter Ziffer 6 ersichtlich.

5.5 Anhang 1

Im Anhang 1 zum allgemeinen Teil des GAV sind die Bestimmungen über den Gesundheits- und Persönlichkeitsschutz zusammengefasst. Diese gelten für sämtliche Mitarbeitenden, die dem GAV unterstellt sind. Die seit einigen Jahren in Kraft stehenden und zusammen mit der verwaltungsinternen Gleichstellungskommission neu überarbeiteten Bestimmungen über den Schutz vor **sexueller Belästigung** und vor **Mobbing** bilden den Hauptteil dieses Anhangs.

5.6 Besonderer Teil

Im besonderen Teil sind die speziellen Regelungen für die in den Bereichen „Verwaltung“, „Schulen“ und „Spitäler“ zusammengefassten Personalkategorien festgehalten.

5.7 Noch nicht verhandelte personalrechtliche Bestimmungen

Wie bereits erwähnt, werden nach dem Inkrafttreten des GAV am 1. Januar 2005 noch eine Vielzahl von personalrechtlichen Bestimmungen, die aus Zeitgründen unbearbeitet bleiben mussten, 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.

6. Die finanziellen Auswirkungen des Gesamtarbeitsvertrages

6.1 Für den Kanton

Die neu ausgehandelten Verbesserungen der Anstellungsbedingungen, die in den wesentlichen Teilen oben erläutert werden, haben jährlich wiederkehrende Kosten für den Kanton im Umfang von rund 10 Mio. Franken zur Folge. Die nachfolgende Übersicht gibt Auskunft über die geschätzten Folgekosten:

Lohnvergleiche	Fr. 30'000.-
Mitarbeiterzufriedenheitsumfragen	Fr. 30'000.-
3 Tage Ferien für alle 21-49 Jährigen	Fr. 1'760'000.-
Pensenreduktion Lehrpersonen an Mittelschulen, ½ Lektion/Woche	Fr. 1'240'000.-
Altersentlastung der Lehrkräfte an den Volksschulen um 3 Lektionen pro Woche ab 58. Altersjahr; Mindestpensum von 80%; Kantonsanteil (46% der Folgekosten)	Fr. 840'000.-
Inkonvenienzentschädigung	Fr. 2'830'000.-
Pikettentschädigung	Fr. 430'000.-
Besitzstandswahrung auf bisheriger Pikettentschädigung bei den Spitälern	Fr. 240'000.-
Flexible vorzeitige Pensionierung: Heutige Regelung mit sozialer Abfederung, inkl. 46% der Folgekosten für die Lehrkräfte an den Volksschulen und den Kindergärten	Fr. 1'860'000.-
Rest des normativen Teils: Taggeldversicherung bei Krankheit, Mutterschaftsurlaub im befristeten Anstellungsverhältnis, etc.	Fr. 1'020'000.-
Total	Fr. 10'280'000.-

Dazu kommen Kosten in der Höhe von voraussichtlich Mio. Franken, weil die Arbeitszeit der Assistenz- und Oberärzteschaft von 55 auf 50 Wochenstunden gesenkt werden soll. Diese Folgekosten gründen auf künftigem Bundesrecht und dürfen deshalb nicht zu den direkten Folgekosten des GAVs gezählt werden. Wir werden Ihnen die geplante Arbeitszeitverkürzung noch mit einer separaten Vorlage zum Entscheid vorlegen.

6.2 Für die Einwohnergemeinden

Die Gesamtheit der Einwohnergemeinden muss mit Folgekosten von rund 1,84 Mio. Franken rechnen. Diese gliedern sich wie folgt:

Altersentlastung 3 Lektionen pro Woche ab 58. Altersjahr; Mindestpensum von 80% (nach Abzug des Kantonsbeitrages von durchschnittlich 46% der Kosten)	Fr. 990'000.-
---	---------------

Erleichterte vorzeitige Pensionierung: Heutige Regelung mit sozialer Abfederung	Fr. 350'000.-
Rest des normativen Teils: Krankentaggeldversicherung, Mutterschaftsurlaub im befristeten Anstellungsverhältnis, etc.	Fr. 500'000.-
Total	Fr. 1'840'000.-

7. Die Kompetenzen des Kantonsrates nach Inkrafttreten des Gesamtarbeitsvertrages

Der GAV enthält Rechte der Staatsbediensteten, die vom Arbeitgeber einzuhalten sind. Er enthält aber auch Pflichten der Staatsangestellten, die gegenüber dem Arbeitgeber zu beachten sind. Gleiches gilt für die Lehrkräfte an den Volksschulen. Jeder unter den GAV fallende Angestellte hat einen klagbaren Anspruch auf die Einhaltung der im GAV zwischen dem Regierungsrat und den Personalverbänden vereinbarten Rechte. Die aus dem GAV resultierenden finanziellen Ansprüche des Staatspersonals und der Volksschullehrerschaft sind **gebundene Ausgaben**.

Der GAV hat Erlasscharakter. Er steht bezüglich seiner Rechtswirkung auf der Stufe einer Vollzugsverordnung. Alle darin vereinbarten Leistungen sind zwingend, indem die Angestellten einen klagbaren Anspruch auf Einhaltung ihrer Rechte haben. Die daraus entstehenden gebundenen Ausgaben können vom Kantonsrat nicht verweigert werden. Ihm bleibt im Sinne von WOV nur der Weg der finanziellen Steuerung über den Voranschlag des Kantons (Art. 74 Buchstabe b KV), indem er entsprechende Vorgaben bezüglich der massgebenden Finanzkennzahlen (z. B. ausgeglichene Erfolgsrechnung) beschliesst.

Der Regierungsrat hat gestützt auf die finanziellen Vorgaben einen Massnahmenplan zu beschliessen, wenn die vom Kantonsrat bewilligten Kredite nicht ausreichen, um die dem Personal zustehenden Leistungen zu erbringen. Solche Massnahmen könnten z.B. im Abbau von Leistungen mit entsprechender Reduktion der Stellenzahl bestehen (vgl. § 13 Abs. 2 StPG).

8. Erläuterung der Gesetzesbestimmungen

8.1 Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal

§ 13: Bewilligung der für die Infrastruktur nötigen Ausgaben

Diese Bestimmung muss an das WOV-Gesetz angepasst werden. Sobald dieses Gesetz in Kraft tritt, kann der Kantonsrat die Kredite für das Personal, die Räumlichkeiten und die Infrastruktur nicht mehr global festlegen. Alle diese Kredite werden im Rahmen des Globalbudgets der jeweiligen Dienststelle bewilligt, wobei der Kantonsrat Saldi bewilligt. Darum sieht die neue Bestimmung vor, dass der Kantonsrat die zur ordnungsgemässen Erfüllung der staatlichen Aufgaben nötigen Ausgaben für das Personal, die Räumlichkeiten und die Einrichtungen nach dem WOV-Gesetz bewilligt. Materiell ändert sich durch die vorgeschlagene Norm nichts. Das Gesetz delegiert die Finanzkompetenz für diesen Bereich vollständig an den Kantonsrat. Die Delegation umfasst sowohl neue als auch gebundene Ausgaben. Soweit es sich um jährlich wiederkehrende Ausgaben handelt, muss im Gesetz keine Höchstgrenze bezeichnet werden (vgl. Art. 40 Abs 2 KV). Einen Höchstbetrag schreibt die KV nur für neue einmalige Ausgaben vor. Die Ausgaben für Räume und Einrichtungen (Büromobiliar, Büromaschinen, Informatikmittel etc.) gelten nach heutiger Bundesgerichtspraxis als gebundene Ausgaben. Wenn der Kantonsrat gestützt auf die vorgeschlagene Bestimmung wider Erwarten neue Ausgaben bewilligen müsste, wäre er an die verfassungsmässigen Kompetenzen zur Bewilligung von neuen Ausgaben gebunden.

Absatz 2, welcher den Regierungsrat ermächtigt, im Rahmen der vom Kantonsrat nach Absatz 1 bewilligten Kredite Stellen zu schaffen sowie Räumlichkeiten und Einrichtungen zur Verfügung zu stellen, kann gestrichen werden. Diese Kompetenz ergibt sich aus dem WOV-Gesetz, welches voraussichtlich am 1. Januar 2005 in Kraft tritt. Der Regierungsrat bzw. die Globalbudget-Dienststellen können im Rahmen der vom Kantonsrat bewilligten Globalbudget-Kredite Personal anstellen sowie Räumlichkeiten mieten und Einrichtungen beschaffen.

§ 18 Abs. 4: Verlängerung befristeter Anstellungsverträge für Assistenzärzte und Oberärzte ohne Fachausweis FMH

Nach geltendem Recht dürfen befristete Anstellungsverträge längstens für vier Jahre abgeschlossen werden. Dauern sie insgesamt länger, so gelten diese Anstellungsverträge als unbefristet. Diese Regelung führt in den Spitälern, bei Assistenzärzten sowie Oberärzten ohne Fachausweis FMH, zu Problemen. Assistenz- und Oberarztstellen dienen der Zusatzausbildung der jeweiligen Stelleninhaber. Die Spitäler stellen die Stelleninhaber immer befristet an. Eine Frist von vier Jahren ist vielfach zu kurz. Für Oberärzte, die den Fachausweis FMH erwerben wollen, dauert die Zusatzausbildung vier Jahre. Sobald in ihrer Ausbildung aus irgendwelchen Gründen Verzögerungen eintreten, reicht die vierjährige Frist nicht mehr aus, um die Ausbildung im gleichen Spital zu vollenden. Auch bei Assistenzärzten kann es sich als sinnvoll erweisen, wenn in Einzelfällen für die Zusatzausbildung ein weiteres Jahr zur Verfügung steht. Darum soll die erwähnte Frist für Assistenzärzte und Oberärzte ohne Fachausweis FMH von vier auf fünf Jahre angehoben werden. Die Spitaldirektionen können somit in diesen Fällen befristete Anstellungsverträge bis maximal fünf Jahre eingehen.

Aufhebung von § 18^{bis} Abs. 3: Verzicht auf die Verlängerung der Probezeit durch den Arbeitgeber

Nach dem geltenden § 18^{bis} Abs. 3 kann die Anstellungsbehörde die Probezeit um höchstens drei Monate verlängern, wenn nach Ablauf der gesetzlichen oder vertraglichen Probezeit Eignung, Leistung oder Verhalten noch nicht sicher beurteilt werden kann. Im Rahmen der Vertragsverhandlungen wurde zwischen den Vertragspartnern vereinbart, dass die Anstellungsbehörde auf eine einseitige Verlängerung der Probezeit verzichtet. Darum muss § 18^{bis} Abs. 3 gestrichen werden.

§ 24: Neuregelung der Freistellung

In § 24 wird die Freistellung von Angestellten geregelt. (Die Freistellung von Beamten richtet sich nach § 25 Abs. 5 Verantwortlichkeitsgesetz [VG; BGS 124.21]). Nach geltendem Recht kann die Anstellungsbehörde Angestellte jederzeit freistellen, wenn genügend Hinweise für eine fristlose Auflösung des Anstellungsverhältnisses bestehen, zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern. Neu wird eine Freistellung nur noch aus gewichtigen öffentlichen oder betrieblichen Interessen möglich sein oder wenn eine Administrativuntersuchung diese Massnahme erfordert. Im Gegensatz zum geltenden Recht wird im neuen Recht ausdrücklich erwähnt, dass die volle Besoldung auszurichten ist, wenn eine Freistellung aus betrieblichen Gründen verfügt wird. § 24 stimmt im Übrigen mit dem geltenden Recht überein.

Aufhebung von § 25: Streichung der Aufzählung der Gründe für die Auflösung eines Dienstverhältnisses

§ 25 zählt die Gründe für die Auflösung eines Dienstverhältnisses auf. Die vorberatende Kommission des Kantonsrates, welche die Teilrevision vom 8. November 2000 vorberaten hatte, wollte diese Bestimmung aufheben, weil es sich um eine reine Aufzählung ohne Rechtswirkung handelt. Leider wurde der entsprechende Beschluss aus Versehen dem Kantonsrat nicht unterbreitet. Die Streichung dieser Bestimmung soll darum erneut vorgelegt werden.

§ 45^{bis} Absatz 3: Beschränkung der Kompetenzen des GAV-Schiedsgerichtes

Nach geltendem Recht sieht der GAV ein von den Parteien vereinbartes Schiedsgericht vor. Dieses entscheidet bei Uneinigkeit der Vertragsparteien endgültig über die Beilegung von Vollzugsstreitigkeiten. Darunter sind nur die kollektiven (nicht aber die individuellen) Rechtsstreitigkeiten über Ansprüche der Vertragsparteien aus dem GAV, vor allem solche aus Verletzung des GAV, zu verstehen. Darunter fallen insbesondere auch Streitigkeiten über Lohnveränderungen, insbesondere infolge Anpassungen an die Teuerungs- und Reallohnentwicklung. Eine solche Kompetenz des Schiedsgerichtes würde die Zuständigkeit des Regierungsrates zur Festsetzung von Lohnerhöhungen in schwerer Weise einschränken. Die finanziellen Folgen könnten für den Kanton und die Einwohnergemeinden sehr gross sein. Ein bedeutender Teil der Lohnpolitik darf nicht an ein vertraglich vereinbartes Schiedsgericht delegiert werden. Darum soll seine Kompetenz gesetzlich ausdrücklich beschränkt werden. Die neue Befugnis des Regierungsrates, über Lohnveränderungen mit den Personalverbänden zu verhandeln und darüber zu beschliessen, soll integral erhalten bleiben.

§ 47 Abs. 3: Einführung eines Krankentaggeldes nach Ablauf der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht

Nach § 47 Abs. 1 Buchstabe b haben die Staatsbediensteten nach Ablauf der Probezeit bei Krankheit und Unfall während zwölf Monaten Anspruch auf die volle Besoldung. Wenn besondere Verhältnisse vorliegen, kann der Regierungsrat ausnahmsweise die erwähnten Leistungen angemessen, jedoch längstens für ein weiteres Jahr erstrecken.

Wer nach Ablauf eines Jahres seine Arbeit voraussichtlich dauernd nicht mehr aufnehmen kann, muss bei der Invalidenversicherung zur Ausrichtung von Invalidenleistungen angemeldet werden. Bis ein Entscheid der IV-Stelle vorliegt, verstreichen oft mehrere Monate. Wenn der Staatsbedienstete während der Dauer dieses Verfahrens sein Einkommen ganz oder teilweise sichern will, muss er eine private Versicherung abschliessen. Die Praxis des Regierungsrates, den Lohn über die gesetzliche Dauer von zwölf Monaten hinaus auszurichten, ist aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen restriktiv. Ein Staatsbediensteter kann nicht damit rechnen, dass ihm nach zwölf Monaten der Lohn weiterhin ausgerichtet wird. Die Kantonale Pensionskasse Solothurn (PKS) kann zwar im Hinblick auf künftige Invalidenleistungen Vorschusszahlungen ausrichten. Diese müssen aber zurückerstattet werden, wenn die IV-Stelle die Ausrichtung von Invalidenleistungen (Rente oder Taggeldleistungen) ablehnt.

Im Rahmen der GAV-Verhandlungen unterbreiteten die Personalverbände das Begehren, zur Sicherung des Einkommens der Staatsbediensteten nach Ablauf der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Während zwölf weiteren Monaten sollte ein Taggeld in der Höhe von 80 Prozent des vorher bezogenen Lohnes ausgerichtet werden. Allfällige Leistungen der IV und der PKS sollten mit den Taggeldversicherungsleistungen verrechnet werden. Die Prämien sollten paritätisch durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert werden.

Ein Experte in Versicherungsfragen riet den Verhandlungspartnern, die zur Diskussion stehenden "Überbrückungs- oder Vorschusszahlungen" durch eine paritätische Finanzierung der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sicher zu stellen. Aus finanziellen Gründen sollte auf den Abschluss einer eigentlichen Versicherung bei einer Versicherungsgesellschaft verzichtet werden. Eine interne Versicherung komme günstiger zu stehen.

Der Vorschlag des Versicherungsexperten soll nun gesetzlich verankert werden. Die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht bei Krankheit und Unfall nach § 47 Abs. 1 Buchstabe b bleibt unverändert bestehen. Nach Ablauf von zwölf Monaten, d.h. mit der Beendigung der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht endet das Dienstverhältnis. Der neue § 47 Absatz 3 sieht vor, dass die Staatsbediensteten nach Ablauf der zwölfmonatigen Lohnfortzahlungspflicht während zwölf weiteren Monaten Anspruch auf ein Krankentaggeld in der Höhe von 70 Prozent der im letzten Monat der Anstellung ausgerichteten Besoldung haben, wobei Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten und Sondereinsätze unberücksichtigt bleiben. Die Möglichkeit der Kürzung des Taggeldes bleibt erhalten, wenn der Staatsbedienstete die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat (vgl. § 47 Abs. 2). Wenn dieser Fall eintritt, beträgt das Krankentaggeld 70 Prozent der im 12. Monat der Lohnfortzahlung ausgerichteten, gekürzten Besoldung.

In der Regel werden nach Ablauf der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht von zwölf Monaten (Wartefrist nach IVG) Invalidenleistungen der IV und PKS ausgerichtet (Rente oder Taggeldleistungen). Die gesetzliche Lösung sieht nun vor, dass die Leistungen der IV und der PKS an den Arbeitgeber bis zur Höhe der ausgerichteten Krankentaggelder zediert werden müssen. Sind diese Leistungen gesamthaft geringer als das Krankentaggeld, wird den betroffenen Staatsbediensteten während zwölf Monaten das Krankentaggeld in der Höhe von 70 Prozent der im letzten Monat der Anstellung aus-

gerichteten (allenfalls gekürzten) Besoldung vergütet. Wenn die Leistungen der IV und der Pensionskasse zusammen höher als das ausgerichtete Krankentaggeld sind, haben die Staatsbediensteten selbstverständlich Anspruch auf diese Differenz. Mit dieser Lösung ist sichergestellt, dass jeder Staatsbedienstete, der wegen Krankheit aus dem Staatsdienst ausscheiden muss, während zwölf weiteren Monaten ein regelmässiges Einkommen, wenn auch auf tieferer Basis, erhält. In den weitaus meisten Fällen wird es sich um eine reine Vorschusszahlung für die verspätet eintreffenden IV- und Pensionskassenleistungen handeln. Um eigentliche Leistungen zur Einkommenssicherung handelt es sich dann, wenn die Leistungen der IV und der Pensionskasse tiefer als die gesetzlich fixierten Krankentaggeldleistungen sind oder wenn die IV-Stelle das Gesuch um Ausrichtung von Invalidenleistungen ablehnt.

Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, dass in § 47 Abs. 3 einzig das Krankentaggeld nach Ablauf der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht nach § 47 Absatz 1 Buchstabe b normiert wird. Die Ausrichtung von **Unfalltaggeldern**, d.h. wenn ein Unfall zur Invalidität führt, richtet sich nach der Unfallgesetzgebung des Bundes. In solchen Fällen erhält der Staatsbedienstete nach Ablauf der gesetzlichen Lohnfortzahlungspflicht während längstens zwölf weiteren Monaten zusätzlich zu allfälligen Leistungen der IV und der Pensionskasse ein Unfalltaggeld in der Höhe von 80 Prozent des früheren Lohnes. Dieses wird durch eine allfällige Unfallrente abgelöst.

Die Leistungen zur Einkommenssicherung nach dem neuen § 47 Abs. 3 werden durch die Arbeitgeber (Kanton und Einwohnergemeinden bzw. Zeckverbände) und die Arbeitnehmer paritätisch finanziert. Dazu kommen die Verwaltungskosten. Nach den durchgeführten Berechnungen ist pro "versicherte" Person mit einer Monatsprämie von 6 bis 8 Franken zu rechnen. Diese wird hälftig zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt. Die Aufteilung der Kosten zwischen Kanton und Einwohnergemeinden erfolgt im Verhältnis der versicherten Personen.

8.2 Änderung des Volksschulgesetzes

§ 7^{quater} Absatz 2: Mitwirkungsrecht für den Verband Solothurnischer Einwohnergemeinden beim Abschluss und bei der Änderung des GAV

Nach § 7^{quater} des Lehrerbesoldungsgesetzes (BGS 126.515.851.1) sind die Vorschriften über den Gesamtarbeitsvertrag nach dem Staatspersonalgesetz auch auf die Volksschulen und die Kindergärten anwendbar. Dies bedeutet, dass Rechte und Pflichten, wie sie im GAV für das Staatspersonal zwischen dem Regierungsrat und den Personalverbänden vereinbart werden, auch für die Lehrkräfte an den Volksschulen sowie die Kindergärtner und Kindergärtnerinnen gelten. Auf Arbeitgeberseite wird der GAV durch den Regierungsrat unterzeichnet, obwohl die Lehrkräfte an den Volksschulen sowie die Kindergärtner und Kindergärtnerinnen in einem Anstellungsverhältnis mit den Einwohnergemeinden stehen. Der Verband der Solothurner Einwohnergemeinden (VSEG) monierte denn auch seine fehlenden Mitwirkungsrechte bei der Vorbereitung eines GAVs sowie bei dessen Änderung. Er verlangt, dass die Einwohnergemeinden formell zu Vertragspartnern werden und der VSEG den GAV im Namen dieser Gemeinden genehmigen und unterzeichnen kann.

Die heutige Rechtsordnung sieht tatsächlich keine Mitwirkungsrechte der Einwohnergemeinden bei der Vorbereitung und bei der Genehmigung des GAV vor, obwohl die Einwohnergemeinden als Arbeitgeberinnen der erwähnten Lehrkräfte vom GAV direkt betroffen sind. Der Vorschlag, dass die Einwohnergemeinden formell zu Vertragspartnern werden und der VSEG den Verhandlungsergebnissen zwischen dem Regierungsrat und den Personalverbänden zustimmen muss, kann jedoch nicht verwirklicht

werden, weil die kantonale Gesetzgebung (Staatspersonalgesetz und Lehrerbesoldungsgesetz) die Kompetenz zur Regelung des Anstellungsverhältnisses der Lehrkräfte an den Volksschulen sowie der Kindergärtner und Kindergärtnerinnen unter dem GAV an den Regierungsrat delegiert. Das Anliegen des VSEG, bei der Vorbereitung eines GAVs oder bei dessen Änderung mitwirken zu können, ist jedoch berechtigt. Darum soll in § 7^{quater} ein Absatz 2 eingefügt werden, welcher dem VSEG bestimmte Mitwirkungsrechte zugesteht. Er ist in geeigneter Weise in die Verhandlungen einzubeziehen, indem er z.B. eine Vertretung in die GAV-Kommission delegieren kann. Auch ohne gesetzliche Grundlage wirkt bereits heute ein Vertreter des VSEG in der Projektleitung mit. Diese Delegation hat sich als sehr hilfreich erwiesen. Zudem kann der VSEG künftig zum Verhandlungsergebnis Stellung nehmen. Als Vertreter der Arbeitgeber trifft jedoch der Regierungsrat den endgültigen Entscheid, ob er dem GAV zustimmen will oder nicht.

§ 8: Schuljahr

Nach bisheriger Regelung umfasst das Schuljahr 39 Unterrichtswochen, wobei die effektive Unterrichtszeit in der Praxis je nach kalendarischer Lage der Weihnachtsferien im Bereich zwischen 38 und 39 Wochen schwankt. Mit der Fixierung der Dauer der Weihnachtsferien auf 2 ganze Wochen im GAV entfällt dieser Schwankungsbereich. Das Schuljahr umfasst neu 38 Unterrichtswochen. Die Dauer der unterrichtsfreien Zeit entspricht der Dauer der Schulferien. Sie wird mit dieser Regelung um durchschnittlich 3 Tage erhöht.

§ 57: Kündigung

Mit § 57 Abs. 1 Buchstabe b sollte ursprünglich die im Staatspersonalgesetz vorgesehene Möglichkeit der Kündigung des bis zu einem Jahr befristet eingegangenen Anstellungsverhältnisses mit einmonatiger Kündigungsfrist auch im Bereich der Volksschulen verankert werden. Dies allerdings mit der Einschränkung, dass die Kündigung nur auf Ende eines Schuljahres möglich sein sollte. Da die bis zu einem Jahr befristeten Anstellungen von Lehrpersonen ausschliesslich auf Ende des Schuljahres befristet werden, erübrigt sich diese Bestimmung. Diese Anstellungsverhältnisse enden aufgrund ihrer Befristung ohne Kündigung in jedem Fall mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer per Ende Schuljahr. Diese Bestimmung kann daher aufgehoben werden.

Gleichzeitig erfolgt eine redaktionelle Präzisierung der Marginalie.

§ 73 Abs. 1: Verweis auf den Rechtsschutz nach § 53 Staatspersonalgesetz

Neu wird ausdrücklich festgehalten, dass sich der Rechtsschutz gegen Verfügungen personalrechtlicher Natur nach § 53 des Gesetzes über das Staatspersonal richtet.

8.3 Änderung des Lehrerbesoldungsgesetzes

§ 15: Einführung eines Krankentaggeldes für die Lehrkräfte an den Volksschulen sowie die Kindergärtner und Kindergärtnerinnen

Gleich wie für das Staatspersonal soll für die Lehrkräfte an den Volksschulen sowie die Kindergärtner und Kindergärtnerinnen ein Krankentaggeld eingeführt werden, welches nach Ablauf der gesetzlichen Lohnfortzahlung ausgerichtet wird (vgl. Ziffer 8.1. Ausführungen zu § 47 Abs. 3 des Gesetzes über das Staatspersonal).

§ 18 Abs. 1 Bst. a: Einführung des Begriffs Lehrberechtigung

Redaktionelle Änderung. Anstelle des Begriffs „Wählbarkeit“ wird der heute allgemein verwendete Begriff „Lehrberechtigung“ eingefügt.

§ 18 Abs. 1 Bst. b: Einführung des Begriffs Schuljahr

In Anpassung an die Neuregelung der Unterrichtswochen im Volksschulgesetz wird die bereits vor dieser Revision überholte Angabe „40 Schulwochen“ durch den allgemeineren Begriff „ein Schuljahr“ ersetzt.

§ 19 Abs. 2: Aufhebung

Diese Bestimmung fand bisher keine Anwendung und wird daher aufgehoben.

8.4 Änderung des Berufsbildungsgesetzes

§ 45 Absatz 2: Schuljahr

Nach bisheriger Regelung war die Dauer der Schulferien auf 13 Wochen begrenzt. Dementsprechend umfasste das Schuljahr grundsätzlich 39 Unterrichtswochen, wobei die effektive Unterrichtszeit in der Praxis je nach kalendarischer Lage der Weihnachtsferien im Bereich zwischen 38 und 39 Wochen schwankte. Mit der Fixierung der Dauer der Weihnachtsferien auf 2 ganze Wochen entfällt dieser Schwankungsbereich. Analog zur Regelung im Volksschulgesetz wird neu nicht mehr die Dauer der Schulferien sondern die Anzahl Unterrichtswochen definiert. Das Schuljahr umfasst neu 38 Unterrichtswochen. Die Dauer der verbleibenden unterrichtsfreien Zeit entspricht der Dauer der Schulferien. Sie wird mit dieser Regelung um durchschnittlich 3 Tage erhöht.

Anstelle der aufgehobenen Berufsschulkommissionen legt neu das Departement für Bildung und Kultur den Zeitpunkt der Unterrichtswochen und der unterrichtsfreien Zeit fest.

§ 55 Absatz 2: Aufhebung

Die Möglichkeit der einseitig verfügten Reduktion des Unterrichtspensums mit Kürzung der Besoldung ohne Zustimmung der Lehrperson widerspricht der Systematik der nach § 53 vorgeschriebenen Anstellung mittels öffentlich-rechtlichem Vertrag. Ohne Kürzung der Besoldung hingegen ist eine seitens der Anstellungsbehörde einseitig verfügte Reduktion des Unterrichtspensums auch ohne diese Bestimmung möglich. Diese Bestimmung kann daher aufgehoben werden.

§ 111 Absatz 1: Verweis auf den Rechtsschutz nach § 53 Staatspersonalgesetz

Neu wird ausdrücklich festgehalten, dass sich der Rechtsschutz gegen Verfügungen personalrechtlicher Natur nach § 53 des Gesetzes über das Staatspersonal richtet.

8.5 Änderung des Gesetzes über die Kantonsschule Solothurn

§ 5 und § 6: Schuljahr

Nach bisherigem § 6 war die Dauer der Schulferien auf 12 Wochen begrenzt. Dementsprechend umfasste das Schuljahr grundsätzlich 40 Unterrichtswochen. Diese Bestimmung stammt noch aus der Zeit des Erlasses dieses Gesetzes im Jahre 1909. Trotz bereits weit zurückliegender Veränderungen in der Praxis der Ferienregelung, wurde diese Bestimmung nie angepasst. Die effektive Unterrichtszeit schwankte in der Praxis der vergangenen Jahre wie in der Volksschule und der Berufsschule je nach kalendarischer Lage der Weihnachtsferien im Bereich zwischen 38 und 39 Wochen. Mit der Fixierung der Dauer der Weihnachtsferien auf 2 ganze Wochen entfällt dieser Schwankungsbereich. Analog zur Regelung im Volksschulgesetz wird neu nicht mehr die Dauer der Schulferien sondern die Anzahl Unterrichtswochen definiert. Das Schuljahr umfasst neu 38 Unterrichtswochen. Die Dauer der verbleibenden unterrichtsfreien Zeit entspricht der Dauer der Schulferien. Sie wird mit dieser Regelung gegenüber der bisherigen Praxis um durchschnittlich 3 Tage erhöht.

Der Zeitpunkt der Unterrichtswochen und der unterrichtsfreien Zeit wird wie bisher vom Departement für Bildung und Kultur festgelegt. Der bisherige Vorschlag der kantonalen Rektorenkonferenz entfällt, da diese inzwischen aufgehoben wurde.

Gleichzeitig werden die beiden Paragraphen 5 und 6 aufgrund der kürzeren Formulierung zu einem einzigen Paragraphen (§ 5) zusammengelegt. § 6 wird daher aufgehoben.

§ 28: Aufhebung

Die Regelung des Verfahrens und der Zuständigkeit für die Gewährung von Urlaub auf Gesetzesstufe ist nicht mehr zeitgemäss. Im Volksschul- und im Berufsschulbereich bisher bereits auf Verordnungsstufe geregelt, soll die Regelung dieser Materie nun auch im Bereich Mittelschule nicht mehr im Gesetz sondern auf Verordnungsstufe vorgenommen werden.

9. Antrag

Wir bitten Sie, auf die Vorlage einzutreten und den nachfolgenden Beschlussesentwürfen zuzustimmen.

Im Namen des Regierungsrates

Ruth Gisi
Frau Landammann

Dr. Konrad Schwaller
Staatsschreiber

10. Beschlussesentwurf 1

Teilrevision des Gesetzes über das Staatspersonal im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag

Der Kantonsrat von Solothurn, gestützt auf Artikel 86 und 98 der Kantonsverfassung vom 8. Juni 1986, nach Kenntnisnahme von Botschaft und Entwurf des Regierungsrates vom (RRB Nr.), beschliesst:

I.

Das Gesetz über das Staatspersonal vom 27. September 1992¹ wird wie folgt geändert:

§ 13 lautet neu:

Der Kantonsrat bewilligt die zur ordnungsgemässen Erfüllung der staatlichen Aufgaben nötigen Ausgaben für das Personal, die Räumlichkeiten und die Einrichtungen nach den Vorschriften des Gesetzes über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung vom 3. September 2003². Für den Bau von Verwaltungsgebäuden und die Beteiligung an solchen Bauten bleiben die Vorschriften über das Finanzreferendum vorbehalten.

§ 18 Absatz 4 lautet neu:

⁴ Befristete Anstellungsverträge dürfen längstens für vier Jahre abgeschlossen werden. Dauern sie insgesamt länger, so gelten sie als unbefristet. Für Assistenzärzte und Assistenzärztinnen sowie Oberärzte oder Oberärztinnen ohne Fachausweis FMH gilt eine Frist von fünf Jahren.

§ 18^{bis} Absatz 3 ist aufgehoben.

§ 24 lautet neu:

§24. Freistellung

¹ Die Anstellungsbehörde kann Angestellte jederzeit freistellen, wenn gewichtige öffentliche oder betriebliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.

² Die Anstellungsbehörde entscheidet über die Weiterausrichtung, die Kürzung oder den Entzug der Besoldung. Bei einer Freistellung aus betrieblichen Gründen ist in jedem Fall die volle Besoldung auszurichten.

³ Über eine Nachzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung oder die Kündigung des Dienstverhältnisses entschieden.

§ 25 ist aufgehoben.

§ 45bis Absatz 3 lautet neu:

¹ BGS 126.1

² BGS

³Der GAV sieht ein von den Parteien vereinbartes Schiedsgericht vor. Dieses entscheidet bei Uneinigkeit der Vertragsparteien endgültig über die Beilegung von Vollzugsstreitigkeiten. Ausgenommen sind Lohnveränderungen, insbesondere infolge Anpassung an die Teuerungs- und Reallohnentwicklung.

§ 47 Absatz 3 lautet neu:

³ Nach Ablauf der Lohnfortzahlung nach Absatz 1 Buchstabe b haben die Staatsbediensteten während zwölf Monaten Anspruch auf ein Krankentaggeld in der Höhe von 70 Prozent der im letzten Monat der Anstellung ausgerichteten Besoldung. Absatz 2 ist anwendbar. Leistungen der Invalidenversicherung, der Kantonalen Pensionskasse Solothurn und anderer Pensionskassen sind anzurechnen. Die ausgerichteten Taggelder und die Verwaltungskosten sind je zur Hälfte durch die Arbeitgeber und die Gesamtheit der dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Staatsbediensteten zu finanzieren. Der Anteil der Arbeitgeber ist im Verhältnis der versicherten Personen auf den Kanton und die Einwohnergemeinden aufzuteilen.

II.

Diese Änderungen treten am 1. Januar 2005 in Kraft.

Im Namen des Kantonsrates

Präsidentin

Ratssekretär

Dieser Beschluss unterliegt Referendum.

Verteiler KRB

Text

11. Beschlussesentwurf 2

Teilrevision des Volksschulgesetzes im Zusammenhang mit dem Gesamt-arbeitsvertrag

Der Kantonsrat von Solothurn, gestützt auf Artikel 47 der Kantonsverfassung vom 8. Juni 1986, nach Kenntnisnahme von Botschaft und Entwurf des Regierungsrates vom (RRB Nr.), beschliesst:

I.

Das Volksschulgesetz vom 14. September 1969¹ wird wie folgt geändert:

§ 8 Absatz 1 lautet neu:

8 Das Schuljahr umfasst 38 Unterrichtswochen.

Die Marginalie zu § 57 lautet neu:

Kündigungsfristen und Termine

§ 57 Absatz 1 Buchstabe b ist aufgehoben.

§ 73 lautet neu:

§ 73. Beschwerde

¹ Entscheide der Schulkommission können innert 10 Tagen an das Departement für Bildung und Kultur, dessen Entscheide innert der gleichen Frist an den Regierungsrat weitergezogen werden. Vorbehalten bleibt § 25 Absatz 4. Der Rechtsschutz gegen Entscheide personalrechtlicher Natur richtet sich nach § 53 des Gesetzes über das Staatspersonal¹

II.

Diese Änderungen treten am 1. Januar 2005 in Kraft.

Im Namen des Kantonsrates

Präsidentin

Ratssekretär

Dieser Beschluss unterliegt Referendum.

¹ BGS 413.111

Verteiler KRB

¹ BGS 126.1.

12. Beschlussesentwurf 3

Teilrevision des Gesetzes über die Besoldungen der Lehrkräfte an der Volksschule im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag

Der Kantonsrat von Solothurn, gestützt auf Artikel 71 sowie in Ausführung von Artikel 105 Absatz 1 der Kantonsverfassung vom 8. Juni 1986¹, nach Kenntnisnahme von Botschaft und Entwurf des Regierungsrates vom (RRB Nr.), beschliesst:

I.

Das Gesetz über die Besoldungen der Lehrkräfte an der Volksschule vom 8. Dezember 1963² (Lehrerbesoldungsgesetz) wird wie folgt geändert:

Als § 7^{quater} Absatz 2 wird eingefügt:

² Der Verband der Solothurner Einwohnergemeinden ist auf geeignete Weise in die Verhandlungen über den Abschluss und die Änderung des Gesamtarbeitsvertrages einzubeziehen. Er ist berechtigt, zu Verhandlungsergebnissen Stellung zu nehmen.

Der Titel des VI. Teils lautet neu:

IV. Fürsorge bei Krankheit und Unfall

§ 15 lautet neu:

§ 15. Lohnfortzahlung und Krankentaggeld

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall sowie der Anspruch auf Krankentaggelder nach Ablauf der Lohnfortzahlung richtet sich nach der Gesetzgebung über das Staatspersonal. Die Finanzierung der nach Ablauf der Lohnfortzahlung ausgerichteten Krankentaggelder und der diesbezüglichen Verwaltungskosten und die Aufteilung des entsprechenden Anteils der Arbeitgeber auf den Kanton und die Einwohnergemeinden richtet sich nach § 47 Absatz 3 des Gesetzes über das Staatspersonal.

§ 18 Absatz 1 Buchstaben a und b lauten neu:

- a) Schuldienst an andern Schulen, auch ausserkantonalen, in der Regel vom Zeitpunkt an, da ein Lehrer die solothurnische Lehrberechtigung erworben hat.
- b) Stellvertretungen an einer öffentlichen solothurnischen Schule sowie die Dienstzeit an einer staatlichen oder staatlich anerkannten solothurnischen Anstalt, wenn sie zusammen wenigstens ein Schuljahr ergeben.

§ 19 Absatz 2 ist aufgehoben.

¹ BGS 111.1

² BGS 126.515.851.1

II.

Diese Änderungen treten am 1. Januar 2005 in Kraft.

Im Namen des Kantonsrates

Präsidentin

Ratssekretär

Dieser Beschluss unterliegt Referendum.

Verteiler KRB

13. Beschlussesentwurf 4

Teilrevision des Gesetzes über die Berufsbildung und die Erwachsenenbildung im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag

Der Kantonsrat von Solothurn, gestützt auf Artikel 71 sowie in Ausführung von Artikel 104 Absatz 1, Artikel 105 Absätze 2 und 3 und Artikel 106 der Kantonsverfassung vom 8. Juni 1986¹, nach Kenntnisnahme von Botschaft und Entwurf des Regierungsrates vom (RRB Nr.), beschliesst:

I.

Das Gesetz über die Berufsbildung und die Erwachsenenbildung vom 1. Dezember 1985² wird wie folgt geändert:

§ 45 Absatz 2 lautet neu:

² Das Schuljahr umfasst 38 Unterrichtswochen. Die Weihnachtsferien dauern zwei Wochen und sind Teil der unterrichtsfreien Zeit. Im übrigen legt das Departement für Bildung und Kultur den Zeitpunkt der Unterrichtswochen und der unterrichtsfreien Zeit fest.

§ 55 Absatz 2 ist aufgehoben.

§ 111 Absatz 1 lautet neu:

¹ Beschwerden gegen Verfügungen aufgrund dieses Gesetzes oder seiner Vollzugserlasse beurteilt in erster Instanz die Beschwerdekommision in Sachen Berufsbildung. Deren Entscheide können, unter Vorbehalt der Absätze 2 und 3, an den Regierungsrat weitergezogen werden. Der Rechtsschutz gegen Entscheide personalrechtlicher Natur richtet sich nach § 53 des Gesetzes über das Staatspersonal³.

II.

Diese Änderungen treten am 1. Januar 2005 in Kraft.

Im Namen des Kantonsrates

Präsidentin

Ratssekretär

¹ BGS 111.1

² BGS 416.111

³ BGS 126.1

Dieser Beschluss unterliegt Referendum.

Verteiler KRB

14. Beschlussesentwurf 5

Teilrevision des Gesetzes über die Kantonsschule Solothurn im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag

Der Kantonsrat von Solothurn, gestützt auf Artikel 71 sowie in Ausführung von Artikel 104 Absatz 1 und Artikel 105 Absätze 2 und 3 der Kantonsverfassung vom 8. Juni 1986¹, nach Kenntnisnahme von Botschaft und Entwurf des Regierungsrates vom (RRB Nr.), beschliesst:

I.

Das Gesetz über die Kantonsschule Solothurn vom 29. August 1909² wird wie folgt geändert:

§ 5 lautet neu:

§ 5. Schuljahr

¹ Der Beginn des Schuljahres richtet sich nach den Vorschriften für die Volksschule.

² Das Schuljahr umfasst 38 Unterrichtswochen. Die Weihnachtsferien dauern zwei Wochen und sind Teil der unterrichtsfreien Zeit. Im übrigen legt das Departement für Bildung und Kultur den Zeitpunkt der Unterrichtswochen und der unterrichtsfreien Zeit fest.

§ 6 ist aufgehoben.

§ 28 ist aufgehoben.

II.

Diese Änderungen treten am 1. Januar 2005 in Kraft.

Im Namen des Kantonsrates

Präsidentin

Ratssekretär

Dieser Beschluss unterliegt Referendum.

Verteiler KRB

¹ BGS 111.1

² BGE 414.111

