

Regierungsratsbeschluss

vom 3. April 2012

Nr. 2012/731

Änderung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) im Jahr 2011 Fünfzehnte Änderung: Spezialregelung für das Kader

1. Ausgangslage

Die SVP Fraktion des Kantonsrates beauftragte mit KR. Nr. A 009/2010 vom 26. Januar 2010 den Regierungsrat, den GAV dergestalt abzuändern, dass das Arbeitsverhältnis bei Angestellten mit einem Verdienst von mind. 120'000.- pro Jahr (z.B. ab LK 23) in begründeten Fällen rasch und unbürokratisch gekündigt werden kann.

Der Regierungsrat erklärte den Auftrag mit Beschluss Nr. 2010/590 vom 30. März 2010 für erheblich, jedoch mit geändertem Wortlaut: Der Regierungsrat wird beauftragt, den GAV zusammen mit den Sozialpartnern in dem Sinne zu ändern, dass das Anstellungsverhältnis in begründeten Fällen, insbesondere bei irreparabler Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten, in einem vereinfachten Verfahren gekündigt werden kann.

Am 28. April 2010 beantragte die Finanzkommission dem Regierungsrat, den Auftrag mit folgendem geändertem Wortlaut erheblich zu erklären: Der Regierungsrat wird beauftragt, den GAV zusammen mit den Sozialpartnern in dem Sinne zu ändern, dass das Anstellungsverhältnis beim Kader in begründeten Fällen, insbesondere bei mangelnder Eignung oder ungenügender Leistung oder bei irreparabler Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten, in einem vereinfachten Verfahren gekündigt werden kann.

Der Regierungsrat erklärte mit Beschluss Nr. 2010/1008 vom 8. Juni 2010 seine Zustimmung zum Änderungsantrag der Finanzkommission.

Im Jahr 2009 haben wir zusammen mit den Sozialpartnern eine GAV-Änderung für das oberste Kader ausgehandelt und umgesetzt. Nach § 43^{bis} kann auf eine Bewährungsfrist verzichtet werden, wenn wesentliche Kündigungsgründe nach § 42 Absatz 4 Buchstabe b oder andere wichtige Gründe zu einer irreparablen Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen Personen des obersten Kadern und Vorgesetzten geführt haben. Wird eine Kündigung aus anderen Gründen (also nicht aus Gründen nach § 42 Abs. 4 Bst. b) ausgesprochen, so wird eine Abgangsentschädigung von mindestens sechs Monatsgehältern ausgerichtet. Beim obersten Kader beträgt der individuell mögliche Leistungsbonus maximal 10% des Bruttojahresgehaltes (§ 134 Abs. 1^{bis} GAV).

2. Verhandlungsergebnis und Antrag der Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO)

2.1 Erwägungen

Der parlamentarische Auftrag zielt darauf ab, im Bereich des Kadern die Möglichkeit der erleichterten Kündigung einzuführen. Die seit 1. Januar 2009 in Kraft gesetzte Regelung der erleichterten Kündigung im Bereich des obersten Kadern wird als praktikable Lösung beurteilt. Diese Lösung soll auch für das ,obere Kader' gelten.

Bei der Definition des Begriffs ‚oberes Kader‘ wurde eine möglichst einfache und eindeutige Abgrenzung gesucht. In der Verwaltung, bei den kantonalen Schulen, in den kantonalen Anstalten, bei den Gerichten, beim kantonalen Polizeikorps und in der Zentralbibliothek Solothurn soll als oberes Kader gelten, wer in der Lohnklasse 24 und darüber eingereiht ist. Bei der Solothurner Spitäler AG sollen die Mitglieder der Geschäftsleitung der Solothurner Spitäler AG (Direktorinnen und Direktoren) und ihr direktunterstellte Führungspersonen dem Begriff ‚oberes Kader‘ zugeordnet werden. Ausgenommen vom Begriff ‚oberes Kader‘ sind die Ärzte.

2.2 Einigung

Die GAVKO hat sich an ihren Sitzungen vom 22. Februar 2011, 24. März 2011, 3. Mai 2011, 22. September 2011, 3. November 2011 und 22. November 2011 auf diese Lösung geeinigt und folgender Änderung des GAV zugestimmt:

§ 43^{bis} lautet neu:

§ 43^{bis}. Vereinfachtes ordentliches Kündigungsverfahren beim oberen Kader

¹Zum oberen Kader zählen:

- a) Kantonale Verwaltung, Gerichte, kantonale Schulen, kantonale Anstalten, kantonales Polizeikorps, Zentralbibliothek Solothurn: Arbeitnehmende ab Lohnklasse 24;*
- b) Spitäler: Die Mitglieder der Geschäftsleitung der Solothurner Spitäler AG (Direktorinnen und Direktoren) und ihr direkt unterstellte Führungspersonen.*

²Bei diesem Personenkreis kann auf eine Bewährungsfrist verzichtet werden, wenn Kündigungsgründe gemäss § 42 Absatz 4 Buchstabe b oder andere wichtige Gründe zur irreparablen Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen ihnen und den Vorgesetzten geführt haben.

³Wird eine Kündigung aus anderen wichtigen Gründen ausgesprochen, wird eine Abgangsschädigung von mindestens sechs Monatslöhnen ausgerichtet.

⁴Von dieser Regelung ausgenommen sind die von der Solothurner Spitäler AG angestellten Oberärztinnen und Oberärzte, leitenden Ärztinnen und leitenden Ärzte, Chefärztinnen und Chefärzte.

§ 134 Absatz 1^{bis} lautet neu:

^{1bis} Beim oberen Kader gemäss § 43^{bis} beträgt der individuell mögliche Leistungsbonus höchstens 10% der im Einzelfall massgebenden Summe von Grundlohn, Erfahrungszuschlag und 13. Monatslohn. Zur Ausrichtung des Leistungsbonus stehen höchstens 5% der Lohnsumme, die sich aus der Gesamtheit der individuellen Löhne des oberen Kaders ergibt, zur Verfügung.

2.3 Antrag

Die GAVKO stellt den Antrag um entsprechende Änderung des GAV an den Regierungsrat.

3. Verfahren zur Änderung des GAV

Die in Ziff. 2 hiavor beschriebene, von der GAVKO einvernehmlich beschlossene Änderung des GAV bedarf der Zustimmung des Regierungsrates und der fünf vertragschliessenden Personalverbände. Das Personalamt wird das Zustimmungsverfahren einleiten, sobald der Regierungsrat der vorliegenden Änderung zugestimmt hat.

4. Erwägung

Der von der GAVKO beantragten Änderung des GAV kann zugestimmt werden.

5. Beschluss

Der von der GAVKO am 22. November 2011 einvernehmlich ausgehandelten fünfzehnten Änderung des Gesamtarbeitsvertrages wird zugestimmt.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'A. Eng'.

Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Personalamt (3)

GAVKO (14, Versand durch das Personalamt)

Personalverbände (5, Versand durch das Personalamt)