

Regierungsratsbeschluss

vom 19. August 2014

Nr. 2014/1432

KR.Nr. A 088/2014 (FD)

Auftrag Manfred Küng (SVP, Kriegstetten): Zur Nicht-Unterstellung von Chefbeamten unter den GAV (02.07.2014); Stellungnahme des Regierungsrates

1. Auftragstext

Der Regierungsrat wird höflich ersucht, eine Vorlage dergestalt auszuarbeiten, dass der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) dahingehend eingeschränkt wird, dass nur Personal dem GAV unterstellt wird, dass aufgerechnet auf eine 100%-Beschäftigung maximal CHF 150'000 Brutto-Jahreslohn verdient oder in anderer Weise gewährleistet wird, dass Amtsdirektoren, Chefbeamte und andere Führungs- und Fachkader dem GAV nicht unterstellt werden.

2. Begründung

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist ein wichtiges Instrument des kollektiven Arbeitsrechts. Der GAV gewährleistet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern rechtliche Mindestgarantien im Arbeitsverhältnis und einen verstärkten Sozialschutz. Es ist begrüssenswert, dass das Personal der kantonalen Verwaltung diesem Sozialschutz teilhaftig wird.

Vor dem Hintergrund der geschichtlichen Entwicklung war der GAV eine soziale Errungenschaft zum Schutze von Arbeitern und Angestellten. Der GAV hatte nie zum Ziel Fabrik- und Bankdirektoren zu schützen. Genau das macht aber der Solothurner Gesamtarbeitsvertrag: in seinen Sozialschutz kommen nicht nur die schutzbedürftigen Angestellten, sondern auch die Amtsdirektoren und Chefbeamten mit Spitzensalären. Das ist ein verfehelter Ansatz.

Sozialschutz hört spätestens bei einem Jahresbruttoeinkommen von CHF 150'000.00 auf. Deshalb sollen höhere Einkommen dem Sozialschutz des GAV nicht teilhaftig werden.

Beispiele: der Gesamtarbeitsvertrag im Schweizer Gastgewerbe unterstellt Betriebsleiter und Direktoren nicht dem GAV. Auch der GAV für den Bereich Sicherheitsdienstleistungen unterstellt Direktoren nicht dem GAV. Ebenfalls der GAV der Schweizerischen Radio- und Fernsehgesellschaft gilt nicht für Direktoren oder Führungs- und Fachkader. Es ist nicht sachgerecht, wenn im Kanton Solothurn Amtsdirektoren, Chefbeamte und andere Führungs- und Fachkader dem GAV unterstellt werden. Das ist zu korrigieren.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

Nach § 5 Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Oktober 2004 (GAV; BGS 126.3) gilt dieser 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. Auf die Mitglieder des Regierungsrates ist er sinngemäss anwendbar. Die Begriffe Chefbeamte und Amtsdirektoren kennen wir nicht. Diese Funktionsträger sind unter dem im § 5 Gesamtarbeitsvertrag genannten Personal subsumiert.

Gemäss § 1 GAV hat die Vereinbarung zum Ziel, zur positiven Entwicklung des Kantons Solothurn und zum Wohle der Mitarbeitenden beizutragen, fortschrittliche Anstellungsbedingungen anzubieten, zu gewährleisten, dass die beidseitigen Interessen in einer Kultur der Sozialpartnerschaft gewahrt werden können und die Gleichstellung aller Mitarbeitenden zu fördern sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere die Teilzeitarbeit, auch in Kaderpositionen zu unterstützen.

Der GAV trägt massgeblich dazu bei, dass zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite Sozialfrieden herrscht. Mit dem GAV wird zudem erreicht, dass die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden rechtsgleich sind, was innerbetrieblich zu einer gewissen Akzeptanz und Ruhe führt.

Mit dem Auftrag wird angeregt, einzelne Mitarbeitende von den Rechten und Pflichten des GAV zu entbinden. Hauptsächlich soll der Sozialschutz reduziert werden.

Aus verschiedenen Gründen stehen wir diesem Anliegen ablehnend gegenüber.

Im GAV sind die Anstellungsbedingungen inklusive allen Rechten und Pflichten der Arbeitnehmenden geregelt. Bei einem gänzlichen oder teilweisen Ausschluss von Personengruppen aus diesem Regelwerk müssten für diese neue Anstellungsbedingungen definiert werden. Dies macht nur dann Sinn, wenn das neue Regelwerk wesentlich vom GAV abweichen würde. Bei den aus unserer Sicht für die vorliegende Fragestellung wichtigsten personalrechtlichen Rahmenbedingungen sehen wir keinen entsprechenden Handlungsbedarf.

Einerseits gilt gemäss § 43 GAV ein vereinfachtes ordentliches Kündigungsverfahren beim oberen Kader. Zum oberen Kader zählen Mitarbeitende der Kantonalen Verwaltung, der Gerichte, der kantonalen Schulen, der kantonalen Anstalten, des kantonalen Polizeikorps und der Zentralbibliothek Solothurn ab Lohnklasse 24 sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung der Solothurner Spitäler AG und die ihr direkt unterstellten Führungspersonen. Diesen Mitarbeitenden kann ohne Bewährungsfrist gekündigt werden, wenn sie wegen mangelnder Eignung nicht in der Lage sind, ihre Aufgaben zu erfüllen oder wenn sie ungenügende Leistungen erbringen oder ihr Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt oder wenn andere Gründe zur irreparablen Zerstörung des Vertrauensverhältnisses geführt haben. Die Jahreslöhne inkl. Teuerungszulage und 13. Monatslohn betragen beispielsweise in der Lohnklasse 24 zwischen Fr. 113'511.- und Fr. 162'296.-. Die im Auftrag erwähnten Arbeitnehmenden mit einem Jahreslohn von Fr. 150'000.- sowie die erwähnten Kaderpositionen sind von diesem vereinfachten Kündigungsverfahren betroffen. Daneben gelten für alle Angestellten die Regelungen über die Kündigung infolge Stellenaufhebung und über die fristlose Kündigung.

Andererseits betrachten wir die Ermittlung der Löhne für Kadermitarbeitende durch das für alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden verbindliche Lohnsystem als sinnvoll. Die Löhne werden nach 6 definierten Kriterien festgelegt (vorausgesetzte Ausbildung und Erfahrung, geistige Anforderungen und Belastungen, Führungs- und Sachverantwortung, psychische und physische Anforderungen und Belastungen, Beanspruchung Sinnesorgane und besondere Arbeitsbedingungen). Es bestehen klare Obergrenzen gemäss den 31 Lohnklassen. Allfällige Marktwertzulagen sind begrenzt auf höchstens 20% bzw. 2 Lohnklassen (§ 240 GAV). Derzeit werden 3 solche Zulagen ausgerichtet. Lohnvergleiche mit anderen Kantonen zeigen, dass wir im oberen Kaderbereich tiefer entlohnen als der Durchschnitt. Bei den Spesen gilt der Grundsatz, dass durch Arbeitnehmende getätigte Auslagen zurückerstattet werden und nicht mehr (§§ 147 ff GAV). Die entsprechenden Regelungen über die Rückerstattung von Entschädigungen wurden dieses Jahr sowohl im Staatspersonalgesetz als auch im GAV geändert. So sind mit Ausnahme der Spesenvergütungen alle Entschädigungen und Sitzungsgelder der Staatskasse abzuliefern. Fringe Benefits gibt es keine. Weiter besteht nach § 91 GAV die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung für alle Mitarbeitenden. Die allfällige Auszahlung von positiven Gleitzeitsaldi wird durch eine Weisung insbesondere für Kadermitarbeitende eingeschränkt.

Zusammenfassend halten wir fest, dass Kadermitarbeitende, die dem GAV unterstehen, bei den Kündigungsmöglichkeiten keinen besonderen Schutz geniessen und aufgrund der Regelungen in den Bereichen Entlohnung, Spesen und Entschädigungen und Fringe Benefits in ein geeignetes System eingebunden sind. Ansonsten sehen wir im GAV keine Regelungen, welche für Kadermitarbeitende einen unverhältnismässigen Schutz darstellen. Aus unserer Sicht besteht daher kein Handlungsbedarf.

4. Antrag des Regierungsrates

Nichterheblicherklärung.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Vorberatende Kommission

Finanzkommission

Verteiler

Finanzdepartement
Personalamt
Aktuarin FIKO
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat