

Regierungsratsbeschluss

vom 30. Juni 2015

Nr. 2015/1118

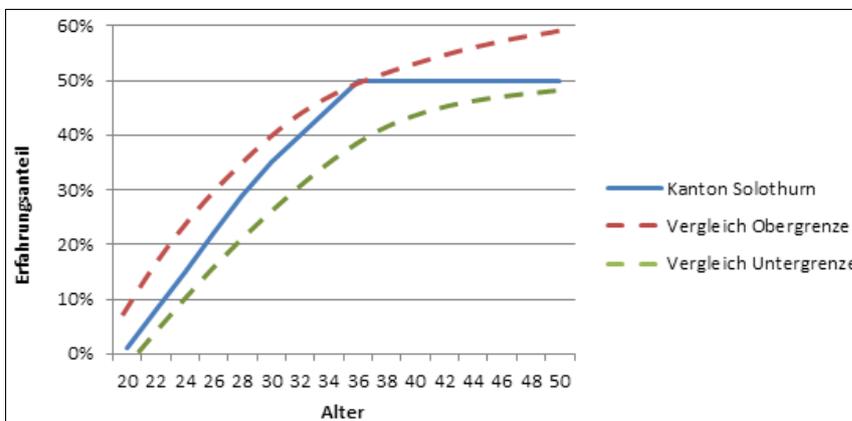
Erstreckung der Lohnanstiegsdauer im bestehenden Lohnsystem: Antrag an die Gesamtarbeitsvertragskommission

1. Ausgangslage

Im Rahmen des Massnahmenplanes 2014 wurden verschiedene Sparmassnahmen auch im Personalbereich angedacht. Eine davon betrifft das Lohnsystem mit der Erstreckung der Lohnanstiegsdauer vom Minimal- zum Maximallohn innerhalb der Lohnklassen (Erhöhung der Anzahl Jahresstufen für den Erfahrungszuschlag).

Die aktuellen Lohnvergleiche zeigen, dass das Lohnsystem des Kantons Solothurn einen markanten Unterschied zu denjenigen unserer Nachbarkantone aufweist. Die Anstiegsdauer von Minimum zum Maximum innerhalb der Lohnklassen ist in unserem Lohnsystem mit 16 Erfahrungsstufen relativ kurz und die einzelnen Anstiegsschritte mit 3.5% in den ersten 10 Erfahrungsjahren beziehungsweise 2.5% in den letzten 6 Erfahrungsjahren relativ hoch festgelegt.

Schematisch dargestellt zeigt sich folgendes Bild in Bezug auf die Lohnbandbreite aus dem Lohnvergleich mit den Kantonen Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Bern:



Die Anfangsbesoldungen in unserem Lohnsystem liegen oftmals leicht tiefer als in den Nachbarkantonen. Der steile Lohnanstieg über eine verhältnismässig kürzere Anstiegsdauer führt dazu, dass unsere Löhne diejenigen der Nachbarkantone rasch übersteigen. Da die Lohnanstiege der Nachbarkantone meist in kleineren Schritten, jedoch über eine längere Zeit erfolgen, werden unsere Maximallöhne später oftmals übertroffen.

2. Erwägungen

Unser heutiges Lohnsystem mit der relativ kurzen Anstiegsdauer gegenüber unseren Nachbarkantonen bringt uns in eine gute Arbeitsmarktposition. Als Arbeitgeber sind wir insbesondere für Mitarbeitende, die das Besoldungsmaximum noch nicht erreicht haben, attraktiv. Diese At-

traktivität schlägt sich im Lohnvergleich mit unseren Nachbarkantonen nieder; unsere Löhne sind leicht überdurchschnittlich.

Nachteilig wirkt sich die relativ kurze Anstiegsdauer vom Minimum ins Maximum innerhalb der Lohnklasse insofern aus, als langjährige Mitarbeitende oder Mitarbeitende mit grosser Vorerfahrung relativ rasch das Besoldungsmaximum erreichen. Diese Situation kann zu einer gewissen Demotivation führen, weil sich der Lohn nach einer nur noch kurzen Anstiegsdauer nicht mehr erhöht. Ein weiterer Lohnsprung ist heute lediglich durch eine Beförderung oder einen Stellenwechsel zu erzielen.

Das heutige Lohnsystem mit dem steilen Lohnanstieg innerhalb der Lohnklassen schlägt sich in den Gesamtlohnkosten nieder. Mit einer Erstreckung der Anstiegsdauer können die Gesamtlohnkosten verringert werden. Je nach Ausprägung eines neuen Lohnanstiegssystems ist mit bedeutenden Einsparungen zu rechnen. Die längere Lohnanstiegsdauer führt dazu, dass das zu erreichende Lohnmaximum später erreicht wird, was eine gewisse Verschlechterung unseres Lohnsystems mit sich bringt, aber den positiven Nebeneffekt erzielt, dass der mögliche Demotivationaleffekt für Mitarbeitende, welche das Lohnmaximum erreicht haben, sich verzögert

Weil das Lohnsystem im Gesamtarbeitsvertrag verankert ist, kann eine Änderung nur über Verhandlungen in der Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO) erfolgen. Aus diesem Grund soll der GAVKO beantragt werden, das Lohnelement Erfahrungszuschlag derart weiter zu entwickeln, dass die Anstiegsdauer vom Minimum zum Maximum innerhalb einer Lohnklasse verlängert wird. Dabei ist auch zu prüfen, ob der Lohnanstieg leistungsabhängig und flexibilisiert erfolgen kann. Das geänderte Lohnsystem soll weiterhin auf dem Grundlohn, dem Erfahrungszuschlag und dem Leistungsbonus basieren und sich auf das Einklassensystem und die analytische Funktionsbewertung abstützen.

3. Beschluss

- 3.1 Der Gesamtarbeitsvertragskommission wird beantragt, ein neues Lohnanstiegssystem auszuhandeln (Dauer und Höhe der Jahresstufen für den Erfahrungszuschlag).
- 3.2 Ziel ist es, eine Verlängerung der Anstiegsdauer innerhalb der Lohnklassen und eine langfristige Verringerung der Gesamtlohnkosten zu erreichen. Dabei ist der Attraktivität unserer Löhne am Arbeitsmarkt besondere Beachtung zu schenken.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Personalamt (3)
Departemente
Staatskanzlei
Gerichtsverwaltung
Sölothurner Spitäler AG
Mitglieder der GAVKO (14, Versand durch das Personalamt)