

Regierungsratsbeschluss

vom 11. August 2015

Nr. 2015/1232

KR.Nr. I 0087/2015 (FD)

Interpellation Christian Werner (SVP, Olten): Verdoppelung des Leistungsbonus beim oberen Kader Stellungnahme des Regierungsrates

1. Interpellationstext

Am 23. Juni 2010 hat der Kantonsrat den Auftrag „Angemessener Kündigungsschutz beim Kader“ (A 009/2010, Auftrag Fraktion SVP) erheblich erklärt und den Regierungsrat beauftragt, den Gesamtarbeitsvertrag (GAV) zusammen mit den Sozialpartnern in dem Sinne zu ändern, dass das Anstellungsverhältnis beim Kader in begründeten Fällen, insbesondere bei mangelnder Eignung, ungenügender Leistung oder irreparabler Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten, in einem vereinfachten Verfahren gekündigt werden kann. Der erwähnte Auftrag zielte also einzig darauf ab, im Bereich des Kadern die Möglichkeit der erleichterten Kündigung einzuführen. Der GAV kennt deshalb heute in § 43^{bis} ein vereinfachtes ordentliches Kündigungsverfahren beim oberen Kader (ab Lohnklasse 24).

Gleichzeitig mit der Umsetzung des erwähnten Kantonsratsbeschlusses wurde der individuell mögliche Leistungsbonus für das gesamte obere Kader (ab Lohnklasse 24) von 5% auf 10% verdoppelt (§ 134 Abs. 1^{bis} GAV), obwohl diese Massnahme im Kantonsrat nie ein Thema war, geschweige denn von diesem auch nur ansatzweise verlangt wurde. So besagt § 134 GAV in seiner heutigen Fassung bzw. seit dem 1. Juni 2012, dass der Leistungsbonus höchstens 5%, beim oberen Kader hingegen bis zu 10% beträgt. Für „gewöhnliche“ Angestellte stehen zur Ausrichtung des Leistungsbonus höchstens 2,5% der gesamten Lohnsumme zur Verfügung, für das obere Kader hingegen bis zu 5% der Lohnsumme, die sich aus der Gesamtheit der individuellen Löhne des oberen Kadern ergibt. In diesem Zusammenhang ist zu ergänzen, dass sich die Erhöhung des Leistungsbonus nicht zu Lasten des Fixlohns auswirkt, sondern faktisch eine Lohnerhöhung von durchschnittlich rund 2,5% darstellt, und dass sämtliche Angestellte, welche mindestens mit „gut“ beurteilt werden, was auf eine grosse Mehrheit der Angestellten zutrifft, einen Leistungsbonus erhalten.

In diesem Zusammenhang wird der Regierungsrat höflich um Beantwortung folgender Fragen ersucht.

1. Worin besteht aus Sicht des Regierungsrates der konkrete Zusammenhang zwischen der Umsetzung des obgenannten Auftrags „Angemessener Kündigungsschutz beim Kader“ und der Verdoppelung des individuell möglichen Leistungsbonus für das gesamte obere Kader?
2. Welche Argumente rechtfertigen aus Sicht des Regierungsrates in Zeiten eines massiven Spardrucks die Verdoppelung des Leistungsbonus für das gesamte obere Kader?
3. Wie viele zum oberen Kader zählende Angestellte profitieren von der erfolgten Verdoppelung des individuell möglichen Leistungsbonus? Wie viele davon waren oder sind GAVKO-Mitglieder?

4. Wie hoch ist der auf die Verdoppelung des Leistungsbonus beim oberen Kader zurückführende jährliche Mehraufwand, bzw. wie hoch wären die jährlich wiederkehrenden Einsparungen bei einer ersatzlosen Streichung von § 134 Abs. 1^{bis} GAV?
5. Würde der Regierungsrat eine ersatzlose Streichung von § 134 Abs. 1^{bis} GAV begrüßen? Wenn nein, was spricht dagegen?

2. Begründung

Im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

Die Geschäftsprüfungskommission hat am 5. Dezember 2006 den Regierungsrat beauftragt, die rechtlichen Grundlagen für ein flexibles und zeitgemässes Verfahren zur Auflösung von Anstellungsverhältnissen von Kaderangehörigen zu schaffen. Wir haben nach Verhandlungen in der Gesamtarbeitsvertragskommission mit RRB Nr. 2009/147 die Spezialregelung für das oberste Kader im GAV geändert und mit Wirkung ab 1. Januar 2009 in Kraft gesetzt. Danach wird das Kündigungsverfahren für die Amtschefinnen und Amtschefs sowie die Departementssekretärinnen und Departementssekretäre im Bereich der Verwaltung und für die Mitglieder der Geschäftsleitung der Solothurner Spitäler AG dahingehend vereinfacht, als auf eine Bewährungsfrist verzichtet werden kann, wenn

- der oder die Angestellte wegen mangelnder Eignung (Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz) nicht in der Lage ist, seine oder ihre Aufgaben zu erfüllen oder wenn er oder sie ungenügende Leistungen erbringt oder sein oder ihr Verhalten zu berechtigten Klagen Anlass gibt (GAV § 43 Absatz 2)
- oder andere wichtige Gründe zur irreparablen Zerstörung des Vertrauensverhältnisses geführt haben (GAV § 43 Absatz 3).

Diese Vereinfachung des Kündigungsverfahrens wurde sozialpartnerschaftlich ausgehandelt. Sie bringt für die Kaderpersonen den Nachteil mit sich, dass das Arbeitsverhältnis rascher gekündigt werden kann. Erfahrungen aus durchgeführten Kündigungsverfahren nach § 43 Absatz 2 GAV haben gezeigt, dass das Mittel der Bewährung in den meisten Fällen nicht zu einer nachhaltigen Lösung führt, sondern nur zu einer relativ langen Beschäftigungszeit, welche sowohl für die betroffene Person als auch für die Vorgesetzten nicht gewinnbringend ist. Aus diesem Grund einigte man sich in der Gesamtarbeitsvertragskommission darauf, die Bewährungsfrist für das oberste Kader wegfällen zu lassen. Als Kompensation für die Inkaufnahme dieser verschlechterten Anstellungsbedingung wurde der Leistungsbonus auf durchschnittlich 5% mit einer Schwankung zwischen 0% und 10% erhöht.

Für den Fall der Kündigung aus ‚anderen wichtigen Gründen‘ (§ 43 Absatz 3 GAV), z.B. wenn ‚die Chemie‘ zwischen Vorgesetztem und Kadermitarbeitendem nicht mehr stimmt, aber keine Gründe mangelnder Eignung, Leistung und mangelndem Verhalten vorliegen, soll der Wegfall der Bewährungsfrist durch die Ausrichtung einer Abgangsentschädigung von mindestens sechs Monatslöhnen kompensiert werden.

Im Jahr 2011 haben wir, basierend auf einem Auftrag der SVP-Fraktion des Kantonsrates, welche den Regierungsrat beauftragte, den GAV dergestalt zu ändern, dass das Arbeitsverhältnis bei Angestellten mit einem Verdienst von mindestens 120'000 Franken pro Jahr in begründeten Fäl-

len rasch und unbürokratisch gekündigt werden kann, die bestehende Regelung für das oberste Kader im sozialpartnerschaftlichen Einvernehmen im Bereich der Verwaltung ausgedehnt auf die Arbeitnehmenden ab der Lohnklasse 24 und höher (oberes Kader, Einkommen ab ca. 120'000 Franken pro Jahr) und in der Solothurner Spitäler AG auf die Mitglieder der Geschäftsleitung und ihr direkt unterstellten Führungspersonen (oberes Kader). Ausgenommen von dieser Regelung sind die Oberärztinnen und Oberärzte, die leitenden Ärztinnen und leitenden Ärzte sowie die Chefärztinnen und Chefärzte der Solothurner Spitäler AG. Die entsprechende GAV-Änderung stützt sich auf RRB Nr. 2012/936 vom 8. Mai 2012. Mit der Ausdehnung der Regelung für das oberste Kader auf das obere Kader wird auch diesem seither die Verschlechterung der Anstellungsbedingungen kompensatorisch mit der Erhöhung des durchschnittlichen Leistungsbonus von 2,5% auf 5% abgegolten.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Worin besteht aus Sicht des Regierungsrates der konkrete Zusammenhang zwischen der Umsetzung des obgenannten Auftrags „Angemessener Kündigungsschutz beim Kader“ und der Verdoppelung des individuell möglichen Leistungsbonus für das gesamte obere Kader?

Die Kader müssen mit dem vereinfachten Kündigungsverfahren mit dem Wegfall der Bewährungsfrist eine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen in Kauf nehmen. Als Ausgleich dafür wurde der durchschnittliche Leistungsbonus für die betroffenen Kader von 2,5% auf 5% erhöht.

3.2.2 Zu Frage 2:

Welche Argumente rechtfertigen aus Sicht des Regierungsrates in Zeiten eines massiven Spardrucks die Verdoppelung des Leistungsbonus für das gesamte obere Kader?

Es ist die erwähnte finanzielle Abgeltung für die anstellungsmässige Schlechterstellung der Kader. Diese Abgeltung wurde bewusst auf dem Leistungsbonus umgesetzt, um den leistungsbe-reiten Kadern einen zusätzlichen finanziellen Anreiz zu geben. Das heisst mit anderen Worten, diese finanzielle Abgeltung ist nicht eine lineare, sondern eine leistungsabhängige.

3.2.3 Zu Frage 3:

Wie viele zum oberen Kader zählende Angestellte profitieren von der erfolgten Verdoppelung des individuell möglichen Leistungsbonus? Wie viele davon waren oder sind GAVKO-Mitglieder?

Es sind 145 Kadermitarbeitende, für welche das vereinfachte Kündigungsverfahren gilt. Das sind rund 1,8% aller Mitarbeitenden der Kantonalen Verwaltung, der Gerichte und der Solothurner Spitäler AG, welche zusammen rund 7870 Mitarbeitende zählen. Von der Kaderregelung nicht betroffen sind die Lehrerinnen und Lehrer der Volksschule. Die Arbeitgeberseite ist in der GAVKO mit vier (von sieben) Mitgliedern, welche unter diese Kaderregelung fallen, vertreten.

3.2.4 Zu Frage 4:

Wie hoch ist der auf die Verdoppelung des Leistungsbonus beim oberen Kader zurückführende jährliche Mehraufwand, bzw. wie hoch wären die jährlich wiederkehrenden Einsparungen bei einer ersatzlosen Streichung von § 134 Abs. 1^{bis} GAV?

Die Erhöhung des durchschnittlichen Leistungsbonus für die betroffenen Kadermitarbeitenden beträgt jährlich rund 600'000 Franken.

3.2.5 Zu Frage 5:

Würde der Regierungsrat eine ersatzlose Streichung von § 134 Abs. 1^{bis} GAV begrüßen? Wenn nein, was spricht dagegen?

Wir lehnen eine ersatzlose Streichung von § 134 Absatz 1^{bis} GAV ab, weil wir eine finanzielle Ersatzmassnahme für das Eingehen schlechterer Anstellungsbedingungen als begründet betrachten und diese Ersatzmassnahme individuell auf der Basis des Beurteilungs- und Förderungsgesprächs zur Auszahlung gelangt. Eine Streichung dieser Erhöhung des durchschnittlichen Leistungsbonus um 2,5% würde die Konkurrenzfähigkeit der Löhne mindestens der obersten Kader auf dem Arbeitsmarkt, welche aufgrund der Resultate der Lohnvergleiche unterdurchschnittlich bezahlt werden, noch mehr beeinträchtigen.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Finanzdepartement
Personalamt
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat