

Regierungsratsbeschluss

vom 16. August 2016

Nr. 2016/1380

Änderung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) im Jahr 2016

39. Änderung: Erstreckung der Lohnanstiegsdauer im bestehenden Lohnsystem

1. Ausgangslage

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

Mit Regierungsratsbeschluss Nr. 2015/1118 vom 30. Juni 2015 beantragte der Regierungsrat der GAVKO, ein neues Lohnanstiegssystem, in Bezug auf die Dauer und Höhe der Jahresstufen für den Erfahrungszuschlag, auszuhandeln. Das Ziel ist, eine Verlängerung der Anstiegsdauer innerhalb der Lohnklassen und eine langfristige Verringerung der Gesamtlohnkosten zu erreichen. Dabei ist der Attraktivität der Löhne am Arbeitsmarkt besondere Beachtung zu schenken.

1.1 Heutiges Lohnanstiegssystem

Das heutige Lohnsystem wird seit der BERESO aus dem Jahr 1996 angewendet. Es beinhaltet 31 Lohnklassen und je Lohnklasse 17 Erfahrungsstufen (E0 - E16). Die Erfahrungsstufe E0 bildet den Grundlohn. Zusätzlich zu den Erfahrungsstufen sind dem Grundlohn drei Anlaufstufen mit 89,5, 93 und 96,5% des Grundlohnes vorangestellt. Bis am 31. Dezember 2015 galten zwei Lohntabellen; die Tabelle für das Verwaltungspersonal (inklusive Lehrpersonen) und die Tabelle für die sozialen und medizinischen Funktionen. Diese beiden Lohntabellen unterschieden sich ausschliesslich in den Erfahrungsstufen 0 bis 9. Der Grundlohn der Lohntabelle für soziale und medizinische Funktionen liegt 5% über demjenigen der Verwaltungstabelle. Dafür sind die Stufenanstiege bis zur Erfahrungsstufe 10 mit 3% kleiner als diejenigen der Verwaltungsfunktionen mit 3,5%. Ab der Erfahrungsstufe 10 sind die Löhne wie auch die Maximallöhne beider Tabellen identisch und der jährliche Stufenanstieg beträgt 2,5%. Seit anfangs 2016 werden alle neueintretenden Arbeitnehmenden ausschliesslich nach der Lohntabelle für das Verwaltungspersonal entlohnt.

Die aktuellen Lohnvergleiche zeigen, dass das Lohnsystem des Kantons Solothurn einen markanten Unterschied zu denjenigen unserer Nachbarkantone aufweist. Die Anstiegsdauer vom Minimum zum Maximum innerhalb einer Lohnklasse ist in unserem Lohnsystem relativ kurz und die einzelnen Anstiegsschritte von 3,5% in den ersten 10 Erfahrungsjahren beziehungsweise 2,5% in den letzten 6 Erfahrungsjahren relativ hoch festgelegt.

Die Anfangslöhne 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. Verhandlungen in der Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO)

2.1 Projektorganisation und Ziele

In der GAVKO-Sitzung vom 10. September 2015 informierte das Personalamt erstmals über das Vorhaben und den Antrag des Regierungsrates. An der GAVKO-Sitzung vom 29. Oktober 2015 wurde dann ein mögliches Vorgehen vorgestellt. Dabei wurde eine Arbeitsgruppe mit je drei Vertretern aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberschaft gebildet. Unterstützung erhielt die Arbeitsgruppe verwaltungsintern aus dem Personalamt sowie bei Bedarf durch die Firma Perinnova GmbH in Sachen Lohnvergleich und Berechnungsverifizierungen. Es wurde vereinbart, dass allfällige Kosten paritätisch von den GAV-Partnern getragen werden. In der GAVKO-Sitzung vom 11. November 2015 wurden die Mitglieder ernannt und die Projektorganisation definiert. Die Projektleitung lag bei Urs Hammel als Chef des Personalamtes.

Nebst der Projektorganisation definierte die GAVKO die folgenden Ziele für die Arbeitsgruppe:

- Drei Modelle werden in der Arbeitsgruppe abschliessend erarbeitet;
- Jedes Modell wird mit Vor- und Nachteilen bewertet und mögliche Kosteneinsparungen werden berechnet und aufgezeigt;
- An der GAVKO-Sitzung vom 29. März 2016 stellt die Arbeitsgruppe die drei Modelle vor und gibt eine Handlungsempfehlung ab.

2.2 Berechnungsinstrumente

Das Personalamt hat mehrere Berechnungsinstrumente zur Ermittlung von Auswirkungen neuer Lohnanstiegsmodelle erarbeitet. Eine Berechnungsgrundlage bildet eine Simulation der Lohntabellenüberführung samt zukünftiger Kostenentwicklung. Dabei werden Einsparungen durch die Systemüberführung sowie die jährliche Kostenentwicklung unter Berücksichtigung von Fluktuationswerten berechnet. Dieses Berechnungsinstrument wurde durch die Firma Perinnova GmbH verifiziert. Inhaltlich beruht dieses Dokument auf konkreten Daten, andererseits aber auch auf Einschätzungen.

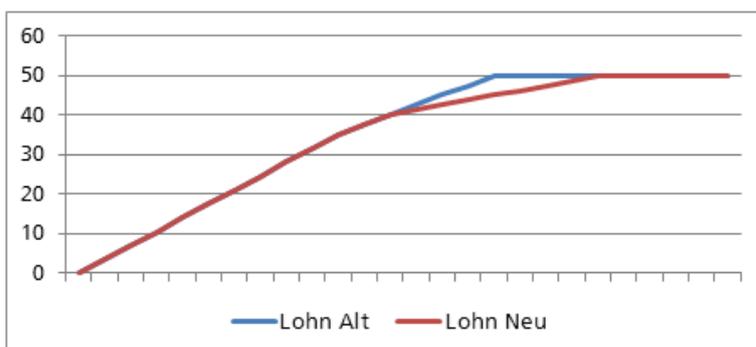
Ein weiteres Hilfsmittel zeigt die Differenzen zwischen der heutigen und einer neuen Lohnanstiegskurve innerhalb einer frei wählbaren Anstellungsdauer eines Arbeitnehmenden in einer beliebigen Lohnklasse. Hiermit können einzelne Beispiele von beliebigen Mitarbeitenden kalkuliert werden.

2.3 Erwägungen

Mit Hilfe der Berechnungsinstrumente erarbeitete das Personalamt in einem ersten Schritt 9 Modellvarianten. Dabei wurden die unterschiedlichsten Anstiegsmodelle erarbeitet, ohne dass mögliche Einsparungen oder Anstellungslohnüberlegungen prioritär einbezogen wurden. In einem zweiten Schritt verschaffte sich die Arbeitsgruppe einen Überblick und schloss einzelne Modelle aus. Drei mögliche Lohnanstiegssysteme blieben übrig und wurden vertiefter überprüft und berechnet. Die Arbeitsgruppe stellte die Ergebnisse der GAVKO am 29. März 2016 vor und empfahl das erarbeitete „Modell 2“. Dieses Modell entspricht am ehesten dem heutigen Lohnanstiegssystem. „Modell 2“ wurde empfohlen, weil die übrigen Modelle die Zielvorgaben nicht erfüllen. Das eine Modell führte bei einer langfristigen Betrachtung zu tiefen Einsparungen und wies Systemfehler auf, welche wiederum Korrekturen in einigen Jahren zwingend notwendig gemacht hätten. Das andere Modell ermöglicht hingegen sehr hohe Einsparungen, welches aber die Attraktivität unserer Löhne im Quervergleich zu stark gefährden und eine zu starke Reduktion des individuellen Anstellungslohnes mit sich bringen würde.

Mit der Erstreckung umfasst „Modell 2“ 21 Erfahrungsstufen, wobei Grund- und Maximallohn unverändert bleiben. Die Anstiegsschritte 0 bis 12 bleiben mit 3,5% in den ersten zehn beziehungsweise 2,5% in den zwei weiteren Erfahrungsjahren unverändert. Für die Stufe 13 bis zur maximalen Erfahrungsstufe 20 reduziert sich hingegen der Erfahrungsstufenanstieg auf 1,25%.

Das nachfolgende Diagramm zeigt die Differenzen zwischen dem heutigen und dem empfohlenen Lohnanstiegssystem.



Diese Modellvariante hat den Vorteil, dass sie ohne grösseren Zusatzaufwand realisierbar ist, die zukünftigen Lohnkosten gut abzuschätzen sind, die Einsparungen im Anstellungslohn vergleichsweise moderat sind und weiterhin ein Stufenanstieg von mindestens 1,25% des Grundlohnes gewährt werden kann. Zudem sind jährliche Einsparungen von schätzungsweise 4 bis 4,5 Millionen Franken nach ca. 5 Jahren möglich. Die kommenden Einsparungen sind aber stark von der zukünftigen Fluktuationsentwicklung und den generellen Veränderungen des Personalbestandes (Zu- oder Abnahme, Altersstruktur, etc.) abhängig. Im Vergleich zu den übrigen Modellvarianten und in Bezug auf die Lohnvergleichsergebnisse sind die Einsparungen gut vertretbar und realistisch. Zu bemerken ist, dass Mitarbeitende, welche bereits im Maximum entlohnt werden, von der Änderung nicht betroffen sind.

Die Arbeitnehmendenvertretung betont die hohen Einsparungen beim empfohlenen System. Ein Vorteil ist, dass sowohl bestehende wie auch zukünftige Arbeitnehmende gleichermaßen von den Einsparungen betroffen sind. Bereits seit Beginn der Verhandlungen fordern die Personalverbände im Gegenzug zu der Erstreckung der Lohnanstiegsdauer die Integration von Inkonvenienzen in die Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall (§ 47 Abs. 2 StPG). Bei einer solchen Erweiterung der Lohnfortzahlung sind in der Solothurner Spitäler AG und der Verwaltung Mehrkosten von rund 0,5 Millionen Franken pro Jahr zu erwarten. Der Regierungsrat hat bereits signalisiert, dass er mit der Integration einverstanden ist, sofern die Mehrkosten mit der Erstreckung der Erfahrungskurve zusätzlich kompensiert werden. Da die Inkonvenienzen laut dem Gesetz über das Staatspersonal und dem Gesamtarbeitsvertrag aus der Lohnfortzahlung ausgeschlossen sind, muss das Staatspersonalgesetz angepasst werden. Die Personalverbände erwarten, dass die Regierung dem Kantonsrat eine entsprechende Vorlage unterbreitet und sich für eine Integration der Inkonvenienzen einsetzt. Unter Voraussetzung einer Zusicherung des Regierungsrates, dass er für die Integration von Inkonvenienzzulagen in die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall dem Kantonsrat eine Vorlage unterbreitet, ist die Arbeitnehmendenvertretung mit der Einführung des „Modells 2“ und damit mit der Handlungsempfehlung der Arbeitsgruppe einverstanden.

Die Arbeitgebervertretung ist der Ansicht, dass das von der Arbeitsgruppe vorgeschlagene „Modell 2“ dem Auftrag und den Zielvorgaben des Regierungsrates am nächsten kommt. Zudem kann die Integration der Inkonvenienzzulagen in die Lohnfortzahlung mit den erwarteten Einsparungen verrechnet werden. Weiter ist dieses Modell konsensfähig und systembedingt am einfachsten umzusetzen. Die Arbeitgebervertretung könnte sich aber auch aufgrund der angespannten finanziellen Lage ein weitergehendes Modell mit höheren Einsparungen vorstellen.

2.4 GAV-Änderung

Die GAVKO ist sich schliesslich einig darin, dass das von der Arbeitsgruppe vorgeschlagene Modell 2 (siehe Punkt 2.3) umzusetzen ist und damit die Zielvorgaben des Regierungsrates erfüllt werden. Die Anpassung des heutigen an das neue Lohnanstiegsmodell macht Änderungen im Gesamtarbeitsvertrag notwendig.

Der GAV soll daher wie folgt geändert werden:

§ 133 Abs. 1 lautet neu:

1 Der Erfahrungszuschlag beträgt höchstens 50% des Grundlohns der jeweiligen Lohnklasse. Er wird in zehn Jahresstufen zu 3,5%, in 2 Jahresstufen zu 2,5% und in 8 Jahresstufen zu 1,25% des im Einzelfall massgebenden Grundlohnes aufgeteilt. Erhöhungen des Erfahrungszuschlages sind jeweils ab 1. Januar wirksam.

§ 244 lautet neu:

Die ersten 10 Erfahrungsanstiege für soziales und medizinisches Personal mit Stellenantritt vor dem 1. Januar 2016 betragen 3%, die nächsten zwei Erfahrungsanstiege 2,5% und die weiteren Erfahrungsanstiege 1,25%. Für Mitarbeitende mit Stellenantritt ab dem 1. Januar 2016 gilt der Erfahrungszuschlag nach § 133 GAV.

§ 245. Berechnung der AHV-Ersatzrente wird gemäss Beilage ergänzt.

§ 255 Abs. 2 lautet neu:

2 Die ersten vier jährlichen Erfahrungsanstiege sind bei den Assistenzärztinnen und -ärzten doppelte (E0, E2, E4, E6, E8; danach E9, E10 usw. bis E20).

3. Verhandlungsergebnis und Antrag der GAVKO

An ihren Sitzungen vom 29. März 2016, 26. April 2016 und 21. Juni 2016 hat die GAVKO über die Anpassung des Lohnanstiegsmodells verhandelt und sich darüber geeinigt, dass das von der Arbeitsgruppe vorgeschlagene „Modell 2“ umgesetzt und die notwendigen Änderungen des GAV vorgenommen werden. Die GAVKO beantragt dem Regierungsrat, der Änderung zuzustimmen.

4. Verfahren zur Änderung des GAV

Die in Ziffer 2.4 hiavor beschriebenen, von der GAVKO einvernehmlich beschlossenen Änderungen des GAV bedürfen der Zustimmung des Regierungsrates und der fünf vertragschliessenden Personalverbände. Das Personalamt wird das Zustimmungsverfahren einleiten, sobald der Regierungsrat der vorliegenden Änderung zugestimmt hat.

5. Beschluss

5.1 Den von der GAVKO einvernehmlich ausgehandelten Änderungen des Gesamtarbeitsvertrages wird zugestimmt.

5.2 Der GAV soll mit Wirkung ab 1. Januar 2017 geändert werden.

5.3 Das Personalamt wird beauftragt, das Zustimmungsverfahren einzuleiten.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Beilagen

Lohntabelle 2017
Anpassung NB AT Anhang 2, § 245. Berechnung der AHV-Ersatzrente

Verteiler

Personalamt (3)
GAVKO (14, Versand durch Personalamt)
Personalverbände (5, Versand durch Personalamt)