

# **Regierungsratsbeschluss**

vom 25. Juni 2018

Nr. 2018/1045

## **Änderung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) im Jahr 2018 Feststellung über das Zustandekommen der 44. Änderung: Erweiterung der Kündigungsgründe und Integration der Inkonvenienzentschädigungen in die Lohnfortzahlung**

---

### **1. Ausgangslage**

Mit Kantonsratsbeschluss RG 0079/2017 vom 9. Mai 2017 ist die Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal beschlossen worden. Einerseits umfasst die Änderung Anpassungen und Ergänzungen betreffend die Erweiterung der heute bestehenden Kündigungsgründe, andererseits die Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste während krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit. Die Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO) hat sich darauf geeinigt, die Änderungen im GAV vorzunehmen. Der Regierungsrat hat am 12. Juni 2018 (RRB Nr. 2018/928) der Änderung des GAV zugestimmt. Zur Umsetzung dieser Änderung ist die Zustimmung der vertragsschliessenden Personalverbände erforderlich.

### **2. Zustimmung Personalverbände**

Die fünf vertragsschliessenden Personalverbände haben das verbandsinterne Zustimmungsverfahren durchgeführt und der Änderung zugestimmt.

### **3. Beschluss**

Siehe nächste Seite.

## **Änderung des Gesamtarbeitsvertrages; Feststellung über das Zustandekommen der 44. Änderung**

RRB Nr. 2018/1045 vom 25. Juni 2018

---

Der Regierungsrat des Kantons Solothurn stellt fest, dass die von der GAVKO beschlossene Änderung des Gesamtarbeitsvertrages zustande gekommen ist:

### **I.**

Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vom 25. Oktober 2004<sup>1)</sup> wird wie folgt geändert:

§ 41 Absatz 4 lautet neu:

<sup>4</sup> Bei einer Kündigung gemäss § 42 Abs. 4 lit. a und d beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber sechs Monate.

§ 42 Absatz 4 Buchstabe a lautet neu und als Buchstabe d wird eingefügt:

- a) die Arbeitsstelle ganz oder teilweise aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- d) den Arbeitnehmenden geänderte Anstellungsbedingungen gemäss § 55<sup>bis</sup> unterbreitet werden und diese sich innert Monatsfrist damit nicht einverstanden erklären.

§ 55 Absatz 2 lautet neu und als Absatz 4<sup>bis</sup> wird eingefügt:

<sup>2</sup> Sie können aus betrieblichen Gründen vorübergehend oder dauernd verpflichtet werden, andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Staatsdienstes zu erfüllen.

<sup>4bis</sup> Der Lohn kann sich verändern, wenn das Anstellungsverhältnis nach § 55<sup>bis</sup> umgestaltet wird.

§ 55 Absatz 5 wird aufgehoben.

Als § 55<sup>bis</sup> wird eingefügt:

*§ 55<sup>bis</sup>. Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses (§ 35<sup>bis</sup> StPG)*

<sup>1</sup> Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit einer Reorganisation die Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses mit veränderten zumutbaren Arbeitsbedingungen anbieten, welche spätestens nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten auf den Ersten des darauffolgenden Monats in Kraft treten sollen.

<sup>2</sup> Erklären sich die Arbeitnehmenden nicht innert Monatsfrist mit der Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses einverstanden, kann der Arbeitgeber das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen.

<sup>3</sup> Es können folgende Änderungen vorgenommen werden:

- a) Änderung der Funktion, des Arbeitsbereichs, des Arbeitspensums oder des Arbeitsortes;
- b) Änderungen der organisatorischen Eingliederung.

<sup>4</sup> Die Änderungen sind zumutbar,

- a) wenn die Änderung der Funktion oder des Arbeitsbereichs der Ausbildung und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden entspricht und nicht zu einer Tiefereinreihung von mehr als 2 Lohnklassen führt;

---

<sup>1)</sup> BGS 126.3.

- b) wenn bei einem Arbeitspensum von mindestens 70% die Veränderung des Arbeitspensums nicht mehr als 20-Stellenprozente eines Vollzeitpensums umfasst;
- c) wenn bei einem Arbeitspensum von weniger als 70% die Veränderung des Arbeitspensums nicht mehr als 10-Stellenprozente eines Vollzeitpensums umfasst;
- d) wenn die Kumulation von Pensenreduktion und Tiefereinreihung eine Reduktion von 20% des Bruttojahresgehaltes eines Vollzeitpensums der bisherigen Funktion nicht übersteigt;
- e) wenn der Arbeitsweg vom bisherigen zum neuen Arbeitsort pro Weg mit maximal einer Stunde Zusatzaufwand verbunden ist.

<sup>5</sup> Von einer Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses betroffenen Arbeitnehmenden darf frühestens nach drei Jahren ab Vertragsänderung erneut eine Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden. Eine einvernehmliche Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist unabhängig davon jederzeit möglich.

Als § 342<sup>bis</sup> wird eingefügt:

*§ 342<sup>bis</sup>. Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses*

Die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 55<sup>bis</sup> findet bei veränderten Schülerzahlen keine Anwendung auf Lehrpersonen.

Als § 407<sup>bis</sup> wird eingefügt:

*§ 407<sup>bis</sup>. Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses*

Die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 55<sup>bis</sup> findet bei veränderten Schülerzahlen keine Anwendung auf Lehrpersonen.

Als § 457<sup>bis</sup> wird eingefügt:

*§ 457<sup>bis</sup>. Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses*

Die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 55<sup>bis</sup> findet bei veränderten Schülerzahlen keine Anwendung auf Lehrpersonen.

§ 174 Absatz 1 lautet neu:

<sup>1</sup> *Die Arbeitnehmenden haben bei Krankheit und Unfall Anspruch auf den vollen Lohn:  
(Aufzählung unverändert)*

§ 174 Absatz 3 lautet neu:

<sup>3</sup> *Die Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste während krankheits- und unfallbedingter Absenz berechnet sich gestützt auf den auf die Stunde umgerechneten Durchschnitt der im vorherigen Kalenderjahr ausbezahlten Entschädigungen. Während der Probezeit wird keine Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste ausbezahlt. Bei neu eintretenden Arbeitnehmenden ist für die Berechnung der Durchschnitt der seit Eintritt bis zur krankheits- oder unfallbedingten Absenz ausgerichteten Entschädigungen massgebend.*

§ 176 Absatz 1 lautet neu:

<sup>1</sup> *Arbeitnehmende im befristeten Anstellungsverhältnis haben bei Krankheit und Unfall Anspruch auf den vollen Lohn:  
(Aufzählung unverändert)*

§ 176 Absatz 3<sup>bis</sup> lautet neu:

<sup>3bis</sup> *Die Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste während krankheits- und unfallbedingter Absenz berechnet sich gestützt auf den auf die Stunde umgerechneten Durchschnitt der im vorherigen Kalenderjahr ausbezahlten Entschädigungen. Während der Probezeit wird keine Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste ausbezahlt. Bei neu eintretenden Arbeitnehmenden ist*

*für die Berechnung der Durchschnitt der seit Eintritt bis zur krankheits- oder unfallbedingten  
Absenz ausgerichteten Entschädigungen massgebend.*

§ 177 Absatz 1 lautet neu:

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Lohnfortzahlung im Fall andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25 Prozent haben die Arbeitnehmenden, welche sich nicht mehr in der Probezeit befinden, Anspruch auf ein Krankentaggeld in der Höhe von 80 Prozent des im letzten Jahr der Anstellung ausgerichteten durchschnittlichen Bruttomonatslohnes inkl. Anteil 13. Monatslohn sowie allfälligen Entschädigungen für inkonveniente Dienste, ohne Leistungsbonus. Leistungen der Invalidenversicherung, der Pensionskasse Kanton Solothurn und anderer Pensionskassen sind anzurechnen.

## II.

Die Änderung tritt zum selben Zeitpunkt wie die Änderungen des Staatspersonalgesetzes vom 9. Mai 2017 in Kraft.



Andreas Eng  
Staatsschreiber

### Verteiler

Personalamt (3)

Departemente (5)

Staatskanzlei

GAVKO (Versand erfolgt elektronisch durch das Personalamt)

Personalverbände (Versand erfolgt elektronisch durch das Personalamt)

Amtsblatt

GS, BGS