

Regierungsratsbeschluss

vom 31. Mai 2022

Nr. 2022/869

Änderung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) im Jahr 2022 62. Änderung: Erreichen der Altersgrenze (§ 49 Abs. 2 GAV)

1. Ausgangslage

Aktuell zeigt sich insbesondere die Lage auf dem Stellenmarkt zur Rekrutierung von Lehrpersonen als prekär; Schulleiterinnen und Schulleiter bekunden grosse Mühe, ausgeschriebene Stellen für die laufenden Schuljahre mit geeigneten Personen zu besetzen. So werden oft Notlösungen getroffen, indem offene Stellen an nicht ausgebildete Lehrpersonen oder Studierende der pädagogischen Hochschule vergeben werden müssen. Praktisch unmöglich ist darüber hinaus die Besetzung von Stellvertretungen durch pädagogisch ausgebildete Personen. Auch wenn weitere Massnahmen zur Erhöhung der Attraktivität des Lehrerberufs bereits verfolgt werden, vermögen diese die erwähnte Problematik nicht kurzfristig zu lösen. Weiter ist ein Qualitätsverlust der Schulen zu befürchten, welcher langfristig schwierig aufzufangen sein wird. Im Weiteren ist zwar der Volksschulbereich besonders betroffen, dem Fachkräftemangel soll allerdings nicht nur primär im Lehrerberuf, sondern auch für das übrige, dem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) unterstellte Personal des Kantons Solothurn entgegengewirkt werden. Denn gerade auch Personen mit tiefen Einkommen sind oftmals darauf angewiesen, dass sie über die Altersgrenze hinaus weiterhin ein Einkommen erzielen können, weil sie keine oder schlechte Pensionskassenleistungen erhalten.

Für Staatsangestellte im Kanton Solothurn endet das Anstellungsverhältnis gemäss § 49 Abs. 1 GAV mit dem Ende des Monats, in dem der oder die Arbeitnehmende das Alter von 65 Jahren vollendet. Das Anstellungsverhältnis von Lehrpersonen endet gemäss § 49 Abs. 1^{bis} GAV mit dem Ende des Semesters, in dem die Lehrperson das Alter von 65 Jahren vollendet. Bis dato sieht der GAV die Möglichkeit, über die Altersgrenze hinaus zu arbeiten, insofern vor, als das Anstellungsverhältnis ausnahmsweise um maximal 2 Jahre verlängert werden kann (§ 49 Abs. 2 GAV). Das Anstellungsverhältnis endet somit spätestens im Alter von 67 Jahren.

Mittels Verlängerung der Anstellungen und Neuanstellungen von Lehrpersonen, welche das 65. Altersjahr erreicht haben, kann dem derzeitigen Mangel an gut ausgebildeten und erfahrenen Lehrpersonen bereits heute zu einem gewissen Grad begegnet werden. Mit einer weitergehenden Möglichkeit, die Dauer einer Anstellung über die Altersgrenze hinaus zu verlängern, könnten die Schulen allerdings auf eine grössere Zahl an interessierten Lehrpersonen ab 65 Jahren zurückgreifen, welche überdies eine grosse langjährige Erfahrung mitbringen und fachlich gut ausgebildet sind, da sie darüber hinaus die notwendigen Weiterbildungen bezüglich der Umsetzung des neuen Lehrplans absolviert haben. Gleichzeitig soll aber nach wie vor gewährleistet werden, dass die offenen Stellen mit jüngeren Personen besetzt werden bzw. offene Stellen nicht primär an Personen, welche älter als 65 Jahre sind, vergeben werden.

Weiter stellt sich in Bezug auf § 176 Abs. 1 Bst. d GAV, wonach Arbeitnehmende im befristeten Anstellungsverhältnis bei Krankheit und Unfall nach dem vollendeten 65. Altersjahr Anspruch auf Lohnfortzahlung für die Dauer von 2 Monaten haben, die Frage, was in Bezug auf das Krankentaggeld nach Ablauf der Lohnfortzahlung gilt. § 177 Abs. 3 GAV regelt diesen Fall nicht.

2. Verhandlung in der Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO)

2.1 Erwägungen

Die Arbeitgebervertretung schlägt vor, Anstellungsverhältnisse nach Erreichen der Altersgrenze um maximal 5 anstelle von bisher 2 Jahren zu verlängern und damit Anstellungen bis zum 70. Altersjahr zu ermöglichen. Gemäss Arbeitnehmervertretung soll die Entscheidung über eine Weiterführung des Arbeitsverhältnisses beim Arbeitgeber bleiben, den Arbeitnehmenden soll jedoch ein Antragsrecht zugestanden werden.

Für eine Verlängerung einer Anstellung über die Altersgrenze hinaus befristet um maximal 5 Jahre ist § 18 Abs. 4 des Staatspersonalgesetzes (StPG; BGS 126.1) zu beachten, wonach befristete Anstellungsverträge längstens für 4 Jahre abgeschlossen werden dürfen (siehe auch § 38 Abs. 2 GAV).

Unter Beachtung der geltenden gesetzlichen Vorgaben bezüglich befristeter Anstellungsverhältnisse haben sich Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter anlässlich der GAVKO-Sitzung vom 2. März 2022 darauf geeinigt, dass Anstellungen ab 65 Jahren stets befristet und für maximal 4 Jahre abgeschlossen werden können. Einerseits soll eine Verlängerung der bereits bestehenden Anstellungsverhältnisse möglich sein. Andererseits sollen auch Neuanstellungen ermöglicht werden. Entsprechend sollen nach Erreichen der Altersgrenze von 65 Jahren befristete Anstellungsverhältnisse maximal bis und mit 69 Jahren möglich sein.

Um mit der vorgeschlagenen Änderung allerdings kein Präjudiz zu schaffen und der Befürchtung entgegenzuwirken, dass jüngeren Personen Anstellungsmöglichkeiten durch Personen, welche die Altersgrenze bereits erreicht haben, weggenommen werden, soll die Möglichkeit, Personen bis 69 Jahre anzustellen, vorerst für 5 Jahre eingeführt werden. Damit eruiert werden kann, ob diese Massnahme den bestehenden Bedürfnissen tatsächlich gerecht wird, sollen in den ersten vier Jahren nach Inkrafttreten der geänderten GAV-Bestimmung Erhebungen durchgeführt werden.

Weiter enthält der GAV keine Regelung hinsichtlich einer allfälligen Krankentaggeldleistung nach Ablauf der Lohnfortzahlung für Arbeitnehmende nach dem vollendeten 65. Altersjahr. Da diese Personen allerdings eine Altersrente beziehen können, erübrigt sich für diese eine Krankentaggeldversicherung. Dieser Umstand soll explizit in § 177 Abs. 3 GAV verankert werden. Andernfalls wäre – nebst der aktuell bereits bestehenden Rechtsunsicherheit - ausserdem mit einer massiven Mehrbelastung zu rechnen, welche die bestehenden, ohnehin bereits stark belasteten Versicherungsverträge weiter belasten würde. Diese Risiken sind in den aktuellen Prämiensätzen nicht einkalkuliert und hätten entsprechende Anpassungen, respektive Mehrkosten zur Folge. Letztere müssten letztlich an alle Mitarbeitenden weiterverrechnet werden. Damit verbunden bestünde darüber hinaus das Risiko, dass der Versicherungspartner die entsprechenden Versicherungsverträge kündigen könnte.

2.2 Änderungen des Gesamtarbeitsvertrages

Die Möglichkeit, Personen bis zum 69. Altersjahr weiter zu beschäftigen oder neu anzustellen, bedingt Änderungen von § 49 GAV. Weiter soll in § 177 Abs. 3 GAV explizit festgehalten werden, inwiefern bei Anstellungen ab 65 Jahren kein Anspruch auf Krankentaggeld besteht.

§ 49 Abs. 2 GAV lautet neu:

² Nach Erreichen der Altersgrenze kann die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis der Arbeitnehmenden mit ihrem Einverständnis ausnahmsweise bis zu maximal 4 Jahre verlängern, sofern ein betriebliches Bedürfnis ausgewiesen ist. Die Anstellungen erfolgen befristet und sind bis zur Vollendung des 69. Altersjahres möglich.⁴⁾

§ 49 Abs. 2^{bis} GAV wird neu eingefügt:

^{2bis} Die Anstellungen nach Absatz 2 enden spätestens mit dem Ende des Monats, in dem der oder die Arbeitnehmende das Alter von 69 Jahren vollendet. Für Lehrpersonen endet die Anstellung spätestens mit dem Ende des Semesters, in dem sie das Alter von 69 Jahren vollenden.⁵⁾

§ 49 Abs. 2^{ter} GAV wird neu eingefügt:

^{2ter} Für Neuanstellungen gelten die Voraussetzungen von Absatz 2 sinngemäss.⁶⁾

⁴⁾ § 49 Absatz 2 Fassung vom [Datum gem. RRB-Zustimmungsverfahren]. Gültig vom 1. August 2022 bis 31. Juli 2027.

⁵⁾ § 49 Absatz 2^{bis} Fassung vom [Datum gem. RRB-Zustimmungsverfahren]. Gültig vom 1. August 2022 bis 31. Juli 2027.

⁶⁾ § 49 Absatz 2^{ter} Fassung vom [Datum gem. RRB-Zustimmungsverfahren]. Gültig vom 1. August 2022 bis 31. Juli 2027.

§ 177 Abs. 3 GAV lautet neu:

³ Für die befristet angestellten Arbeitnehmenden beginnt der Anspruch auf das Krankentaggeld nach Ablauf der Lohnfortzahlung nach § 176 Absatz 1 Buchstaben a-c. Für die befristet angestellten Arbeitnehmenden nach dem vollendenden 65. Altersjahr besteht nach Ablauf der Lohnfortzahlung nach § 176 Absatz 1 Buchstabe d kein Anspruch auf das Krankentaggeld.

3. Verhandlungsergebnis und Antrag der GAVKO

Die GAVKO hat über die GAV-Anpassungen verhandelt und sich anlässlich der Sitzung vom 27. April 2022 geeinigt. Die GAVKO beantragt dem Regierungsrat, den Änderungen zuzustimmen.

4. Verfahren zu den Änderungen des GAV

Die in Ziffer 2 hiervor beschriebenen, von der GAVKO einvernehmlich beschlossenen Änderungen des GAV bedürfen der Zustimmung des Regierungsrates und der fünf vertragsschliessenden Personalverbände. Das Personalamt wird das Zustimmungsverfahren einleiten, sobald der Regierungsrat den vorliegenden Änderungen zugestimmt hat.

5. Beschluss

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

5.2 Der Gesamtarbeitsvertrag soll mit Wirkung ab 1. August 2022 geändert werden. Die Änderungen gelten für 5 Jahre bis am 31. Juli 2027.

4

5.3 Das Personalamt wird beauftragt, das Zustimmungsverfahren einzuleiten.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. Eng', written in a cursive style.

Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Personalamt (2)

GAVKO (Versand erfolgt elektronisch durch das Personalamt)

Personalverbände (Versand erfolgt elektronisch durch das Personalamt)