

Regierungsratsbeschluss

vom 23. Juni 2025

Nr. 2025/1085

Ergebnisse Überprüfung Staatspersonalrecht

1. Ausgangslage

Mit Beschluss vom 25. Oktober 2004 hat der Regierungsrat des Kantons Solothurn mit dem Solothurnischen Staatspersonalverband, dem Verband Lehrpersonen Solothurn, dem Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste, dem Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte, Sektion Solothurn und dem Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion Aargau/Solothurn gestützt auf § 45^{bis} des Gesetzes über das Staatspersonal vom 27. September 1992 (StPG; BGS 126.1) einen umfassenden Gesamtarbeitsvertrag (GAV; BGS 126.3) abgeschlossen, welcher am 1. Januar 2005 in Kraft trat. Der GAV regelt seither die Anstellungsbedingungen für das gesamte voll- und teilzeitliche beschäftigte Personal der kantonalen Verwaltung, der Gerichte, der kantonalen Schulen, der kantonalen Anstalten, der Solothurner Spitäler AG, der Zentralbibliothek Solothurn sowie für die Lehrpersonen der Volksschule einheitlich und umfassend.

Am 23. November 2021 beauftragte der Regierungsrat das Finanzdepartement mit einer umfassenden Analyse des solothurnischen Personalrechts, welche insbesondere die Entwicklung des Gesamtarbeitsvertrages aufzeigen soll. Der entsprechende Bericht des Finanzdepartements lag schliesslich am 30. November 2022 vor. Basierend auf diesen Erkenntnissen wurde Prof. em. Dr. iur. Dr. h.c. Thomas Geiser mit einer vertieften juristischen Prüfung beauftragt. Sein Gutachten vom 29. Februar 2024 behandelt die geltende Rechtslage und beantwortet zentrale Fragestellungen im Zusammenhang mit dem GAV-Modell. Als abschliessenden Teil der Überprüfung des aktuellen Personalrechtssystems wurde das Beratungsunternehmen Ecoplan mit einer strategischen SWOT-Analyse beauftragt, welches die Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken des bestehenden GAV-Modells systematisch erfasst. Die am 9. Juli 2024 vorgelegte Analyse basiert auf Interviews mit den Vertretenden von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie auf Vergleichen mit anderen Kantonen.

Der Regierungsrat setzte sich ab August 2024 intensiv mit den konsolidierten Erkenntnissen auseinander und ist zum Schluss gekommen, dass ein Festhalten am Status quo keine Option ist. Der Reformbedarf des aktuellen Personalrechtssystems ist ausgewiesen, weshalb der Regierungsrat mit einer neuen, differenzierten und rechtssicheren Personalgesetzgebung die Voraussetzungen schaffen will, um auch künftig als attraktiver, leistungsfähiger und moderner Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Das entsprechende Revisionsvorhaben bedingt eine Kündigung des bestehenden Gesamtarbeitsvertrages.

2. Erwägungen

Der Gesamtarbeitsvertrag trat am 1. Januar 2005 in Kraft und gilt gemäss § 21 Abs. 1 GAV für unbestimmte Zeit. Er kann gestützt auf § 22 Abs. 1 GAV von jeder Vertragspartei unter Einhaltung einer sechsmonatigen Kündigungsfrist auf Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

Als Vertragspartei ist der Regierungsrat damit berechtigt, den Gesamtarbeitsvertrag zu kündigen. Für die Kündigung gilt der Grundsatz der Vertragsfreiheit, weshalb es keines besonderen Grundes für die Kündigung bedarf.

Der Gesamtarbeitsvertrag und das Staatspersonalgesetz regeln die eigentlichen Kündigungsmodalitäten nicht ausdrücklich. In Ermangelung einer ausdrücklichen Regelung im kantonalen Recht, ist auf die Regelungen für den privatrechtlichen Gesamtarbeitsvertrag zurückzugreifen. Eine Vertragskündigung ist ein empfangsbedürftiges Rechtsgeschäft und bedarf gemäss Art. 356c Abs. 1 des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (OR; SR 220) der Schriftform. Folglich muss die Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages mittels Beschlusses des Regierungsrates erfolgen. Damit die Kündigung auf Ende 2025 wirksam wird, muss der vorliegende Beschluss bis am 30. Juni 2025 bei den vertragsschliessenden Personalverbänden eingegangen sein.

3. Beschluss

Gestützt auf § 22 Abs. 1 des Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Oktober 2004 (BGS 126.3) wird beschlossen:

Der Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Oktober 2004 (BGS 126.3) wird unter Einhaltung der vertraglich vorgesehenen Kündigungsfrist von sechs Monaten per 31. Dezember 2025 gekündigt.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Solothurnischer Staatspersonalverband, St. Niklausstrasse 1/Müllerhof, 4500 Solothurn (**Einschreiben + A-Post plus**)

Verband Lehrpersonen Solothurn LSO, Hauptbahnhofstrasse 5, 4500 Solothurn (**Einschreiben + A-Post plus**)

Schweizerischer Verband des Personals der öffentlichen Dienste, VPOD Zentralsekretariat, Bir-mensdorferstrasse 67, 8004 Zürich (**Einschreiben + A-Post plus**)

Schweizerischer Verband des Personals der öffentlichen Dienste, VPOD Region Aargau/Solothurn, Bachstrasse 43, 5000 Aarau (**Einschreiben + A-Post plus**)

Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte, Sektion Solothurn (VSAO), Eric Vultier, Auf der Mauer 2, 8001 Zürich (**Einschreiben+ A-Post plus**)

Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion Aargau/Solothurn (SBK), Laurenzenvorstadt 129, 5000 Aarau (**Einschreiben + A-Post plus**)

Medien (elektronischer Versand durch STK Kommunikation)