

Regierungsratsbeschluss

vom 12. August 2025

Nr. 2025/1297

KR.Nr. A 0027/2025 (FD)

Auftrag Mitte-Fraktion. Die Mitte - EVP: Wertschätzung für das Staatspersonal Stellungnahme des Regierungsrates

1. Auftragstext

Der Regierungsrat soll im Jahr 2025 für das Staatspersonal als Zeichen der Wertschätzung eine Einmalprämie von 1'000 Franken pro Mitarbeitenden (bei einem 100%-Pensum) entrichten. Sofern dafür neue rechtliche Grundlagen notwendig sind, sollen diese geschaffen werden.

2. Begründung (Vorstosstext)

Beim Massnahmenplan wurde dem Staatspersonal mit dem Verzicht auf den Teuerungsausgleich eine grosse Belastung auferlegt.

Es braucht aus Sicht der Mitte-Fraktion neben dieser Sparmassnahme auch Zeichen der Wertschätzung und Ausgleich für das Staatspersonal im Sinne eines tragbaren und zumutbaren Kompromisses. Es ist dabei vor Augen zu halten, dass das Staatspersonal zu einem erheblichen Teil zum Erfolg des Kantons Solothurn beiträgt. Die vorgeschlagene Einmalprämie erhöht die Arbeitgeberattraktivität und anerkennt die Leistungen, das Engagement sowie die Verzichtsbereitschaft seitens des Personals bei ganzheitlich betrachteter Schonung der Staatsfinanzen. Die Einmalprämie federt vor allem bei tieferen Einkommen die allgemeine Teuerung ab und ist insofern als sehr sozialverträglich zu beurteilen.

Zur Dringlichkeit: Um eine Umsetzung im 2025 zu garantieren, muss der Auftrag für dringlich erklärt werden. Ansonsten dürfte sich das Anliegen unnötigerweise hinauszögern.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

Das Gesetz über das Staatspersonal (StPG; BGS 126.1) regelt in § 45 Absatz 1, dass Staatsbedienstete Anspruch auf eine Besoldung haben, die ihren Aufgaben, den damit verbundenen Anforderungen und Verantwortlichkeiten sowie ihrer Leistung entspricht. Der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vom 25. Oktober 2004 (BGS 126.3) legt zudem die Lohnelemente Grundlohn, Erfahrungszuschlag und Leistungsbonus fest (§ 127 GAV). Die Details des kantonalen Lohnsystems werden in den §§ 126 ff GAV definiert. Das Lohnsystem gilt für alle Arbeitnehmenden, die dem GAV unterstellt sind.

Gemäss § 17 GAV führen die Vertragsparteien des GAV jährliche Verhandlungen über Lohnanpassungen. Diese beinhalten sowohl die Teuerungszulage als auch die Reallohnentwicklung. In den Verhandlungen werden die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Kantons sowie die Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigt. Können sich die Vertragsparteien nicht einigen, so kann der Regierungsrat die Lohnmassnahmen einseitig beschliessen. In diesem Fall entfällt jedoch die relative Friedenspflicht gemäss § 18 GAV.

Im Rahmen des Massnahmenplans 24 hat der Regierungsrat aufgrund der angespannten finanziellen Lage des Kantons beschlossen, im Jahr 2025 keine Lohnerhöhungen vorzunehmen. Diese Massnahme ist fester Bestandteil des verabschiedeten Massnahmenpakets zur Stabilisierung der Kantonsfinanzen.

Der Regierungsrat schätzt das grosse Engagement aller Mitarbeitenden sehr und erachtet die tagtägliche Leistungsbereitschaft zu Gunsten der Bevölkerung des Kantons Solothurn als keine Selbstverständlichkeit. Aufgrund der Finanzlage musste der Regierungsrat einen Massnahmenplan erarbeiten, welcher auch die Mitarbeitenden betrifft. Der Regierungsrat erachtete es als zentral, dass Massnahmen breit abgestützt definiert wurden, welche eine ausgeglichene Belastung aller sicherstellt. Die Entscheidung, kein Teuerungsausgleich und damit keine Lohnerhöhung zu gewähren, betrifft alle Mitarbeitenden, die dem GAV unterstellt sind. Dazu gehören neben den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und den Lehrpersonen der kantonalen Schulen auch die Volksschullehrpersonen, Mitarbeitende der Ausgleichskasse Kanton Solothurn, der IV-Stelle Solothurn, der Solothurnischen Gebäudeversicherung, der Zentralbibliothek, des Schlosses Waldegg, des Schlosses Wartenfels, des Museums Altes Zeughaus sowie der Solothurner Spitäler AG. Der vorliegende Auftrag hat deshalb Auswirkungen auf alle Mitarbeitenden im GAV-Geltungsbereich.

3.1 Kostenfolge

Dem GAV unterstellt sind per 31. Dezember 2023 insgesamt 9'541.1 Vollzeitstellen (Kantonale Verwaltung: 3'524; Solothurner Spitäler AG: 3'421, Lehrpersonen in den Gemeinden: 2'262.6, weitere kantonale Anstalten und kantonale Stiftungen: 333.5). Multipliziert man die geplanten 1'000 Franken mit den Gesamtvollzeitstellen, ergeben sich einmalige Kosten von rund 11,54 Mio. Franken (inklusive Sozialleistungen). Für die kantonale Verwaltung allein, ohne Staatsbeiträge, belaufen sich die Kosten auf etwa 4,3 Mio. Franken (inkl. Sozialleistungen). Da noch Kosten für Staatsbeiträge, insbesondere Schülerpauschalen, hinzukommen, würde die Staatsrechnung mit mehr als 5 Mio. Franken belastet. Zum Vergleich: Ein Teuerungsausgleich von 1,0 % in der kantonalen Verwaltung (ohne Staatsbeiträge) würde Kosten von etwa 5,3 Mio. Franken verursachen. Die Kosten entstehen zwar nur einmalig, sind im Vergleich zu einem Teuerungsausgleich trotzdem erheblich.

Weiter ist zu beachten, dass eine Einmalprämie von 1'000 Franken bei einem Vollzeitpensum in einer tieferen Lohnstufe mehr als der ausgesetzte volle Teuerungsausgleich von 1,5 % ausmacht, währenddem Mitarbeitende mit höherem Lohn wesentlich weniger erhalten würden. Ein Teuerungsausgleich im Umfang von 1'000 Franken (1,5 %-Teuerungsausgleich) würde einen Jahreslohn von 66'667 Franken voraussetzen.

3.2 Fehlende rechtliche Grundlagen

Es existiert keine gesetzliche Grundlage, die dem Regierungsrat die Kompetenz für die Gewährung einer solchen Einmalzahlung zugesteht.

Gemäss § 45 StPG hat der Regierungsrat die Kompetenz, Besoldungen sowie Dienstalters-, Sozial- und Teuerungszulagen sowie andere Entschädigungen zu regeln. Unter «andere Entschädigungen» fallen der Leistungsbonus (LEBO) und die Abgangsentschädigung (bzw. deren Höhe). Weitere Entschädigungen sind nach Wortlaut des Gesetzes möglich, jedoch im GAV nicht vorgesehen. Der GAV könnte basierend auf § 45 StPG um solche Einmalzahlungen ergänzt werden. Ohne eine entsprechende Anpassung des GAV ist jedoch die Auszahlung einer Einmalprämie nicht möglich.

Nach § 127 GAV setzt sich der Lohn aus den Bestandteilen Grundlohn, Erfahrungszuschlag und Leistungsbonus zusammen. Sowohl der Grundlohn als auch der Erfahrungszuschlag können nicht einmalig erhöht werden. Darüber hinaus ist nach § 134 GAV der Leistungsbonus doppelt

begrenzt: Es stehen nur 2,5 % der Lohnsumme für die Auszahlung zur Verfügung, und der Leistungsbonus darf maximal 5 % des Lohns betragen. Somit kann unter diesem Titel ebenfalls keine zusätzliche Auszahlung erfolgen.

§ 240 GAV ermöglicht es dem Regierungsrat, den Grundlohn um maximal 20 % zu erhöhen, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen oder zu halten. Diese Bestimmung ist jedoch nicht für den vorliegenden Fall vorgesehen, sondern als «Marktlohnzulage» im Einzelfall zu verstehen.

3.3 Fehlende Kompetenzen

Die Einmalentschädigung überschreitet die Kompetenzen des Regierungsrates: Die geplante Entschädigung stellt keine gebundene Ausgabe gemäss § 55 des Gesetzes über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung (WoV-G; BGS 115.1) dar und gilt daher als neue Ausgabe. Laut Art. 80 der Verfassung des Kantons Solothurn (KV; BGS 111.1) kann der Regierungsrat neue einmalige Ausgaben bis zu einem Betrag von 250'000 Franken und jährlich wiederkehrende Ausgaben bis zu 50'000 Franken beschliessen.

Der Kantonsrat kann jedoch neue Ausgaben ohne gesetzliche Grundlage beschliessen, solange der Betrag in seiner Kompetenz liegt (§ 52 Abs. 2 WoV-G). Sollte der Kantonsrat eine solche Ausgabe beschliessen, unterliegt eine einmalige Ausgabe von mehr als 1 Mio. Franken dem fakultativen Referendum. Da es sich aber um einen Betrag von über 5 Mio. Franken handelt, wäre sogar ein obligatorisches Referendum erforderlich (Art. 35 und 36 KV).

Art. 40 Abs. 2 KV erlaubt eine Kompetenzdelegation an den Regierungsrat in Ausnahmefällen, die dann dem Referendum entzogen sind. Eine solche Delegation müsste jedoch im Gesetz (hier im StPG) vorgesehen sein. Die Anpassung des StPG um diese Kompetenzdelegation wäre eine Alternative zur oben genannten Ergänzung des GAV, müsste jedoch ebenfalls vom Kantonsrat beschlossen werden.

3.4 Lohnpolitische Aspekte

Wir wollen den Kanton Solothurn als Arbeitgeber lohnmassig attraktiv halten und die Arbeit unserer Mitarbeitenden konkurrenzfähig entlohnen. Dies ist angesichts des Fachkräftemangels zwingend nötig. Um dies sicherzustellen, stellen wir jährlich Vergleiche an. Wir vergleichen den Index der aufgelaufenen Teuerung mit demjenigen der ausgeglichenen Teuerung auf den Löhnen. Dieser Vergleich zeigt, dass in den Jahren 2006 bis 2025 mehr Teuerung auf den Löhnen ausgeglichen wurde als der kumulierte Indexstand ausmacht. Der kumulierte Teuerungsindex beträgt 11.26 % (Punkt-zu-Punkt Stand Mai) während auf den Löhnen 11.7 % ausgeglichen wurden. Zählen wir die Realloohnerhöhungen in selben Zeitraum von 3.3 % hinzu ist der Unterschied noch grösser.

Der Vergleich der Löhne mit den Nachbarkantonen AG, BL, BS und BE zeigt auch im Jahr 2024 ein erfreuliches Bild. Unsere Löhne liegen 0.9 % (Vorjahr 0.5 %) über dem Durchschnitt der Vergleichskantone. In den letzten 20 Jahren hat der Kanton Solothurn kumuliert wesentlich mehr Lohnerhöhungen gewährt als diese Vergleichskantone. Das ist mit ein Grund, weshalb wir in den Lohnvergleichen immer noch besser abschneiden. Weiter weisen wir darauf hin, dass durch den automatischen Erfahrungsanstieg rund die Hälfte der Mitarbeitenden in den Genuss einer Lohnerhöhung kommen. Je nach Erfahrungsstufe beträgt dieser 1.25 %, 2.5 % oder 3.5 % vom Grundlohn.

Die erwähnten lohnpolitischen Entscheidungsgrundlagen zeigen, dass es aktuell nicht notwendig ist, neue Instrumente wie die beantragte Einmalprämie für die Entlohnung der Mitarbeitenden einzuführen. Zudem stellt sich die Frage, ob solche einmaligen Massnahmen tatsächlich

nachhaltig Wertschätzung ausdrücken können. Wir setzen hier klar auf eine langfristig angelegte, faire und konkurrenzfähige Lohnpolitik. Wie geschildert zeigt sich deren Erfolg im Vergleich mit anderen Kantonen deutlich.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass die Kostenfolge des Auftrages insgesamt erheblich ist und nicht nur die kantonale Verwaltung sowie kantonale Lehrerschaft betrifft, sondern alle dem GAV unterstellten Mitarbeitenden betreffen würde. Die Umsetzung einer solchen Einmalzahlung an alle Mitarbeitenden würde zudem die Ausgeglichenheit des Massnahmenplanes 24 stark beeinflussen, womit die restlichen Sparmassnahmen ebenfalls zu hinterfragen sind. Des Weiteren sehen das Lohnsystem des Kantons sowie die zu grundlegenden gesetzlichen Rahmenbedingungen und Kompetenzen aktuell keine Möglichkeit für die Ausrichtung einer Einmalprämie vor. Auch aufgrund der nachweislich konkurrenzfähigen Lohnpolitik des Kantons Solothurn ist die Einmalprämie weder sinnvoll noch notwendig. Der Regierungsrat beantragt deshalb die Nichterheblicherklärung.

4. Antrag des Regierungsrates

Nichterheblicherklärung.



Yves Derendinger
Staatsschreiber

Vorberatende Kommission

Finanzkommission

Verteiler

Finanzdepartement
Personalamt
Aktuariat FIKO
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat