

Wofür zahle ich Solidaritätsbeiträge?

Der GAV gilt seit 2005 und wird laufend weiterentwickelt. Dr. Pirmin Bischof erläutert, wofür wir den «Fünfliber» bezahlen.

Seit dem 1. Januar 2005 lebt der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Solothurnischen Kantonspersonals. Seit her werden weite Teile des Personalrechts nicht mehr hoheitlich sondern paritätisch geregelt. Wichtige Neuerungen für das Personal konnten bereits erzielt werden. Die Kosten der Arbeitnehmerseite für die Interessenvertretung in den GAV-Gremien werden durch einen Solidaritätsbeitrag von 5 Franken pro Mitarbeitenden und Monat gedeckt. Wofür werden diese Beiträge verwendet?

Wer zahlt Solidaritätsbeiträge?

Gemäss Artikel 16 GAV und § 45^{bis} Staatspersonalgesetz bezahlen alle dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden, einschliesslich Verwaltungs-, Gerichts-, Polizei-, Anstalts- und Spitalangestellte sowie kantonale- und Volksschullehrkräfte einen monatlichen Solidaritätsbeitrag von 5 Franken, unabhängig davon, ob das Anstellungsverhältnis befristet oder unbefristet ist und unabhängig von der Höhe des Arbeitspensums (Art. 29 GAV).

Ausgenommen von der Beitragspflicht sind hingegen Praktikantinnen und Praktikanten sowie Arbeitnehmende, deren AHV-pflichtiger Lohn weniger als Fr. 1'000.00 beträgt (Art. 29 Abs. 2 GAV), sowie die Lehrlinge, die dem GAV nicht unterstellt sind.

Mit einem Fünfliber pro Mitarbeiter und Monat kennt unser GAV einen der kleinsten Beiträge aller schweizerischen Gesamtarbeitsverträge.

Wofür sind die Beiträge zu verwenden?

Art. 27 GAV hält fest: «Die Solidaritätsbeiträge gelten die Aufwendungen und Leistungen der vertragsschliessenden Personalverbände ab, welche im Rahmen der kollektiven Interessenvertretung beim Ausarbeiten, Aushandeln, Vollzug

und der Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) zu Gunsten aller Arbeitnehmenden anfallen.»

Damit ist dreierlei sichergestellt:

- Zum einen sind die Beiträge ausschliesslich für Aufwendungen und Leistungen zu verwenden, die beim Ausarbeiten, Aushandeln, Vollzug und der Weiterentwicklung des GAV anfallen und somit allen Arbeitnehmenden zu Gute kommen. Sie dürfen **nicht für GAV-fremde Aufwendungen** der Personalverbände verwendet werden.
- Zum zweiten wird klargestellt, dass die Beiträge **nur den vertragsschliessenden Personalverbänden** zu Gute kommen, also gegenwärtig dem Solothurnischen Staatspersonal-Verband (StPV), dem Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn (LSO), dem vpod, dem SBK und dem Verband der Assistenz- und Oberärzte (VSAO). Es sind diese fünf Verbände, die nach Massgabe ihres Mitgliedsgrades am GAV und ihrer Mitgliederstärke an den Solidaritätsbeiträgen für ihre GAV-Aufwendungen partizipieren. Vorweg werden zudem gemeinschaftliche GAV-Aufwendungen aus einem Pool gedeckt (z.B. der Angestellten- tag, Fremdkosten des Projektes Lohnvergleiche, gemeinsame Expertenaufträge, etc.).
- Schliesslich ist damit sichergestellt, dass **alle Mitarbeitenden sich im gleichen Masse** an den GAV-Aufwendungen beteiligen müssen, also insbesondere auch solche, die keinem der fünf Verbände angehören aber dennoch wie Verbandsmitglieder von den GAV-Errungenschaften profitieren. Die gleiche Regel gilt übrigens in allen grösseren GAVs der schweizerischen Privatwirtschaft.

Inkasso und Controlling

Gemäss Art. 26 und 28 GAV erhebt der Kanton bzw. die Schulgemeinden die Solidaritätsbeiträge bei den Arbeitnehmenden durch einen monatlichen Lohnabzug.

Gemäss Art. 30 GAV legen die vertragsschliessenden Personalverbände dem Kanton jährlich jeweils per 31. März gemeinsam **Rechenschaft** ab über die vereinbarungsgemässe Verwendung der Solidaritätsbeiträge. Der Kanton kann zusätzliche Informationen einverlangen und in die Liste der Ausgabenbeiträge nach Art. 27 GAV Einsicht nehmen. Die Liste umfasst GAV-Aufwendungen der Arbeitnehmerverbände, beispielsweise für Informationen, Expertisen, Sitzungsgelder, Personalkosten, etc.

Was wurde mit den Solidaritätsbeiträgen bisher erreicht?

Das sichtbarste Ergebnis der bisherigen paritätischen GAV-Arbeit ist der GAV selbst, also das «Büchlein», wie er nach vierjähriger Verhandlungsarbeit in seiner ersten Fassung von 2005 vorliegt. In der Zwischenzeit hat der GAV bereits 3 Revisionen hinter sich.

Als **«strategische» Ergebnisse** des GAV liegen bis heute vor:

- Das Personalrecht, soweit dem GAV unterstellt, wird seit 2005 nicht mehr hoheitlich sondern paritätisch zwischen den GAV-Parteien weiterentwickelt. Dem Kantonsrat kommt kein Mitbestimmungsrecht mehr zu.
- Die jährlichen Lohnverhandlungen werden von den Arbeitnehmerverbänden direkt mit dem Regierungsrat geführt. Der Kantonsrat hat auch hier keine Ablehnungs- oder Bewilligungsmöglichkeit mehr.
- Grossprojekte (wie z.B. das angelaufene Lohnvergleichsprojekt) werden ebenfalls paritätisch angegangen und in der Regel auch paritätisch finanziert.

Als **konkrete Verbesserungen** für die Mitarbeitenden konnten bis heute erzielt werden:

- 3 Tage mehr Ferien für die unter 50-jährigen
- Ausdehnung der Krankentagegeldzahlung von 360 auf 720 Tage
- Verteidigung und Erleichterung der vorzeitigen Pensionierung
- verbesserte Inkonvenienzregelung im Polizei- und Spitalbereich
- Einführung des vollständigen Rechtsschutzes durch den Arbeitgeber mit freier Anwaltswahl für Streitigkeiten mit Dritten, die aus dem Arbeitsverhältnis entstehen
- Neuregelung der Treueprämien (Dienstaltersgeschenke): Neu bereits ab dem 15. Dienstjahr und Wahlmöglichkeit ob Zeit- und Geldbezug
- Mutterschaftsurlaub neu 16 Wochen

Was bringen die Solidaritätsbeiträge in der Zukunft?

Für die nächste Zukunft stehen folgende Aufgaben an:

• Lohnverhandlungen

Im Mai haben der Regierungsart und Arbeitnehmerverbände Lohnverhandlungen für den Lohn ab 1. Januar 2008 aufgenommen. Aus verständlichen Gründen können hier noch keine Zwischenergebnisse publiziert werden.

• Projekt Marktlohnvergleiche

Die GAV-Parteien beteiligen sich mit anderen Kantonen an einem wissenschaftlichen Marktlohnvergleich der Firma Perinova. Das Projekt macht nur Sinn, wenn es längerfristig verfolgt werden kann, am besten auf der Basis gesamtschweizerischer Lohnerhebungen, die bisher nicht vorliegen. Sobald gesicherte erste Ergebnisse vorliegen, werden wir orientieren und über Auswirkungen auf die GAV-Verhandlungen beschliessen.

• Kaderrecht

Gemäss Beschluss des Kantonsrates hat der Regierungsrat mit den Arbeitnehmerverbänden Verhandlungen über die Schaffung eines

eigentlichen Kaderrechtes (Kündigungsvoraussetzungen, Abgangsentschädigungen, Überstundenregelung, etc.) aufzunehmen. In ersten Vorbesprechungen zeigte sich, dass bereits die Vorstellungen über die Kaderdefinition weit auseinander gehen: Während die einen nur bei direkt dem Regierungsrat unterstellten Personen von Kader sprechen möchten, bezeichnen die anderen jede Person mit Lohnklasse 18 und darüber als Kader...

• Ausgliederungen

Zunehmend muss sich die GAV-Kommission (GAVKO) mit Ausgliederungen von Teilen des Personals aus der eigentlichen kantonalen Anstellung beschäftigen. Die bisher grösste Ausgliederung in die **Solothurner Spitäl AG (SoH)** ist noch nicht verdaut. Insbesondere ist die Pensionskassenfrage der über 3'000 Mitarbeitenden noch völlig offen.

Weiterhin sind bereits erfolgt oder im Laufen die Ausgliederungen der **Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)**, des Nationalstrassenbetriebs- und Unterhalts in eine AG (**NSNW**) und des psychiatrischen **Wohnheims Wyssstei**.

• Taggeldversicherung

Nach 2½ Jahren Erfahrung mit der erweiterten Krankentagegeldzahlung auf 720 Tage zeigen sich erste Schwächen und Auslegungsprobleme. Hier ist ein Reformvorschlag auszuarbeiten.

• Befristete Anstellungen

Die Zahl der nur befristeten Anstellungen hat in den letzten Jahren stark zugenommen. Viele Regelungen des heutigen Personalrechtes sind aber eigentlich auf unbefristete Anstellungen, teilweise sogar nur auf Vollzeitstellen, zugeschnitten. Der bessere Schutz der befristet Angestellten ist eine wesentliche Forderung der Arbeitnehmerseite für die nächsten Monate und Jahre.

Grosser Aufwand

Die obigen Beispiele belegen, dass der Aufwand für die Pflege des GAV und die Durchsetzung jetziger und kommender Arbeitnehmerforderungen nicht geringer geworden ist.



Dr. Pirmin Bischof.

Jedes dieser Projekte erfordert namentlich auf der Arbeitnehmerseite einen erheblichen zeitlichen, personellen und finanziellen Aufwand.

Einerseits müssen unsere Forderungen auf eine solide juristische und teilweise versicherungstechnische Basis gestellt werden, was den Beizug von Experten erforderte. Andererseits erfordert die Realisierung von Forderungen einen erheblichen Verhandlungs- und Argumentationsaufwand, da die Arbeitgeberseite Forderungen naturgemäss zunächst oft ablehnt.

GAV – ein Erfolgsprojekt

Bei nüchterner Betrachtung des GAV nach 2½ Jahren seines Bestehens kann ohne Übertreibung festgestellt werden, dass das Projekt **GAV ein Erfolgsprojekt** ist.

Arbeitnehmerverbände aus anderen Kantonen interessieren sich für den Kanton Solothurn, der hier einmal als Pionier aufgetreten ist. Ohne einen GAV wären eine ganze Reihe der obigen Neuerungen und wahrscheinlich auch die guten Lohnergebnisse der letzten zwei Jahren schlicht nicht möglich gewesen.

Sie sehen also. Der Solidaritäts-Fünfliber ist und bleibt eine gute Investition!

Dr. iur. Pirmin Bischof,
Rechtsanwalt und Notar,
Sekretär des Solothurnischen
Staatspersonalverbandes,
Mitglied der GAVKO, Kantonsrat