

SO persönlich

Offizielle Mitgliederzeitschrift | Nr. 1, Januar/Februar 14 | 82. Jahrgang

Jahresbericht 2013

Massnahmenpaket und Pensionskasse sind Dauerbrenner

Sie prägten das Verbandsjahr 2013 und sie werden 2014 den Takt angeben: Das Massnahmenpaket 2014–2017 des Regierungsrates plant eine jährliche Reduktion des Defizites um nicht weniger als 150 Millionen Franken. Die Sanierung der Pensionskasse andererseits ist ein zäher Interessenstreit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden, zwischen Kanton und Gemeinden sowie zwischen Aktiven und Pensionierten. Der Staatspersonal-Verband vertritt dabei als grösster Arbeitnehmerverband die Interessen der Kantonsangestellten in Verwaltung, Spitälern und Schulen. Und dies unabhängig, sachlich und unerschrocken. 3800 Verbandsmitglieder und ihre Familien profitieren von Rabatten bei Krankenkassenprämien und Hypothekarzinsen und von gratis Rechtsschutz. Und das zu den tiefsten Mitgliederbeiträgen aller solothurnischen Personalverbände. Unabhängig vom Wellengang bleibt unser Verband seinem Kurs treu: Wir setzen uns für die Gesamtheit aller Angestellten, aber auch für jedes einzelne Mitglied ein.

Beat Käch, Präsident
Dr. Pirmin Bischof, Sekretär



Das Schweizer Wirtschaftswetter 2013 war eigentlich sonnig. Das Wachstum hat angehalten. Die Zinsen sind auf einem historischen Tiefpunkt. Und die Arbeitslosenrate ist tief geblieben. Bei fast allen Indikatoren ist die Schweiz europäischer Musterschüler. Auf der anderen Seite hat die europäische Schuldenkrise den Schweizer Franken hoch gehalten. Unangenehm für den Industriekanton Solothurn:

Die Exportindustrie hat Preisprobleme. Arbeitsplätze werden teilweise ins Ausland verlagert.

Die solothurnischen Kantonsangestellten profitieren auch im neunten Jahr seit Einführung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) von dessen positiven Auswirkungen. Die Reallohnrückstände aus den 90-iger Jahren konnten mit den positiven Lohnabschlüssen seit 2005 aufgeholt werden. Auf den 1.1.2014 resultierte zwar keine Netto-Lohnerhöhung. Angesichts der negativen Jahreststeuerung ist dies aber verkraftbar.

Das neue Rechtsschutzsystem unseres Verbandes bewährt sich. Seit 2010 haben Mitglieder Anspruch auf vollen Rechtsschutz bei Arbeitsstreitigkeiten und Anspruch auf unentgeltliche Rechtsberatung im Umfang >

Inhalt

- 11 **Kostenlose Rechtsberatung bei drohender Kündigung**
- 15 **Wie werde ich Mitglied?**
- 16 **Informationen aus den Sektionen**



 **Baloise Bank SoBa**

Eine Hypothek der Baloise Bank SoBa – Die Finanzierung, die auch Ihren Sparstrumpf freut.

Damit Sie sich auch morgen noch beruhigt
zurücklehnen können.

Wir machen Sie sicherer. Seit 150 Jahren.

www.baloise.ch

**Vergünstigte
Hypothesen für
Mitglieder des
Staatspersonal-
Verbandes**

<

von drei Stunden pro Jahr auch für private Rechtsprobleme. Vom Krankenkassenkollektivvertrag profitieren inzwischen bereits über 5000 Mitglieder und Familienangehörige durch Prämienrabatte bis zu 25% (siehe Ziff. 2.5). Das Projekt «vergünstigte Hypotheken» (siehe Ziff. 2.6) erweist sich gerade in der jetzigen Tiefzinsphase als eigentlicher Schlager, von dem inzwischen mehrere hundert Mitglieder mit einem Hypothekenvolumen von über 150 Millionen Franken und Zinsvergünstigungen zwischen 1/4 und 3/8 Prozent profitieren.

1. Mitglieder- und Sektionsbestand

Neuer Mitgliederrekord! Der Mitgliederbestand betrug per 31.12.2013 3820 Personen. Dies bedeutet einen Zuwachs von 20 Mitgliedern, damit baut unser Verband seine Position als deutlich mitgliederstärkster Personalverband des Kantons noch aus.

2. Verbandsangelegenheiten

2.1 Abgeordnetenversammlung

Zur Abgeordnetenversammlung vom 22. März 2013 im Kantonsratssaal des Rathauses in Solothurn trafen sich 102 Abgeordnete und diskutierten anhand des Jahresberichtes 2012 wichtige Verbandsgeschäfte, wie die Zukunft der Pensionskasse, die Lohnentwicklung und die Weiterentwicklung des GAV. Sie verabschiedeten Rechnung und Budget und wählten die Verbandsorgane für 2 Jahre (siehe Ziff. 2.3). Das von der Sektion Solothurn organisierte anschliessende Apéro im «Steinernen Saal» ist bereits zur Tradition geworden.



2.2 Präsidentenkonferenz

Die Präsidentenkonferenz fand am 19. August 2013 statt. Auch hier waren der Massnahmenplan 2014 mit möglichen Sparvorschlägen seitens der Arbeitnehmersicht, die Pensionskasse und die AHV-Ersatzrente die wichtigsten Themen.

2.3 Geschäftsleitung

a) Zusammensetzung

Die Geschäftsleitung setzte sich im Verbandsjahr wie folgt zusammen:

- Beat Käch, Präsident
- Dr. Corinne Saner, Vizepräsidentin
- Dr. Pirmin Bischof, Sekretär
- Dominik Fluri
- Susanna Christen Muralt
- Roland Häfliger
- Markus Grenacher, Kassier
- Claudia Hänzi
- Edgar Niggli
- Hansruedi Meier
- André Müller
- Patrick Amrein
- Mirco Müller
- Adrian Würzler
- Rolf Späti

b) Allgemeine Personalanliegen

Die Geschäftsleitung behandelte in 10 Sitzungen nebst einer Reihe anderer Personalanliegen folgende Geschäfte:

- Massnahmenplan 2014 (siehe Ziff. 3.1), Teilnahme an drei Sitzungen des runden Tisches, Vernehmlassung, eigene Sparvorschläge, Verhandlungen mit Regierungs- und Kantonsräten, Behandlung der einzelnen Massnahmen wie insbesondere:
 - Befristeter Verzicht auf Lohnerhöhung und Teuerungsausgleich
 - Bekämpfung der Zentralisierung der Verwaltung (Aufhebung der Oberämter, bei den Gerichten, den Zivilstandsämtern, den Steuerveranlagungsbehörden)
 - Abwendung der befristeten Erhöhung des Pflichtpensums der Lehrpersonen an den BBZ und den Mittelschulen
 - Bekämpfung der Schliessung der Schule für Mode und Gestaltung
 - Bundesrechtswidrige Reduktion des Sportunterrichts an den Berufsfachschulen
 - soH: Abgeltung für das Führen von Kinderkrippen streichen
 - soH: Abgeltung Lohnsystem GAV schrittweise reduzieren
 - Sanierung der Pensionskasse (siehe Ziff. 3.2): Vernehmlassung zum Pensionskassengesetz, Ausfinanzierung; Abwehr von Forderungen nach Mehrbeteiligung der Aktiven: Die Aktiven beteiligen sich an der Ausfinanzierung bereits mit zukünftig höheren Arbeit-

>

- <
- nehmerbeitragen, einer zukünftigen 50% Beteiligung an Sanierungsmassnahmen und der Zweckentfremdung des Teuerungsfonds.
 - Revision Krankentaggeld: Auswertung der Ausschreibungsergebnisse im Rahmen einer paritätischen Arbeitsgruppe, Zuschlag an Visana. Neu betragen die Krankentaggelder 80%, befristet Angestellte sind ebenfalls versichert und beim Austritt aus dem Staatsdienst kann man in eine Einzelversicherung übertreten.
 - GAVKO-Verhandlungen, (siehe Ziff. 3.3)
 - Lohnverhandlungen auf den 01.01.2014 (siehe Ziff. 3.4)
 - Erhöhung der Parkgebühren: Behandlung in der GAVKO; Einzelprobleme bereinigen wir direkt mit Kantonsbaumeister Bernhard Mäusli.
 - Mitgliederkategorien, Regelung und Handhabung
 - Vertrauensperson Mobbing und sexuelle Belästigung: Auswertung der Statistik
 - Dienstaltersgeschenke/Bandbreitenverträge
 - Auslegung von §85 Abs. 2 GAV, Anrechnung des Arbeitsweges bei mehreren Arbeitsorten
 - Kollektivvertrag Protekta Rechtsschutzversicherung: Abwendung von massiv höheren Prämien
 - Rechtsmittelweg im Personalrecht (Beschwerde- oder Klageverfahren), Vernehmlassung
 - Weisung Personalamt betr. Auszahlung eines positiven Gleitzeitsaldos, insbesondere bei Sondereinsätzen der Polizei
 - Auswertung der neuen Ergebnisse aus den Lohnvergleichen mit den Nachbarkantonen
 - Vorbereitung, Organisation und Durchführung des Angestelltentages «Sparen – wo?» vom 5. Dezember

- 2013 zusammen mit anderen Personalverbänden (siehe Ziff. 2.9)
- Sitzung der Arbeitsgruppe «Aktionsfonds»
- Vorbereitung, Organisation und Durchführung der Präsidentenkonferenz und der Abgeordnetenversammlung
- Antrittsbesuch des neuen Personalchefs Urs Hammel
- Durchführung des dritten «Neupensioniertenessens» am 6. September 2013, das hinfort jährlich durchgeführt und zur Tradition werden soll

c) Anliegen einzelner Gruppen

- Kantonspolizei: Antrag VSKPB betr. Beförderungen
- Spitalpersonal: Auswertung der Lohnvergleiche Spitäler, Beobachtung der weiteren Entwicklung, insbesondere in Zusammenhang mit dem laufenden Massnahmenplan 2014
- Kantons- und Berufsschullehrer: Neuregelung der Altersentlastung, Einführung einer Abgeltung für Klassenlehrerfunktion, Abwehr einer Pensenerhöhung im Massnahmenplan

2.4 Voller Berufsschutz und mehr Rechtsberatung

Neu haben auch die Mitglieder der VSKPB (Verband Solothurner Kantonalen Polizeibeamten) Anspruch auf die Rechtsberatung durch den Verband im Umfang von 3 Stunden

zu Themen, die nicht das Arbeitsrecht betreffen. Auch dieses Angebot wird seitens der Polizeibeamten regen genutzt.

Das neue Rechtsschutzsystem von 2010 bewährt sich. Es bietet allgemeinen Rechtsschutz bei Arbeitsstreitigkeiten und mehr Rechtsberatung auch bei privaten Angelegenheiten. Alle Aktivmitglieder des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes sind automatisch für Streitigkeiten aus ihrem Arbeitsverhältnis rechtsschutzversichert. Versichert sind Anwalts-, Gerichts- und Expertenkosten. Die Erstberatung läuft wie bisher über den Verband, jedoch für 3 Stunden statt wie bisher eine halbe Stunde. Die weitergehenden Kosten sind bei der Protekta Rechtsschutzversicherung versichert. Die Versicherung ist für die Mitglieder gratis. Damit haben Mitglieder des Staatspersonal-Verbandes zusammen mit dem GAV-Rechtsschutz gegenüber Dritten und der unentgeltlichen Rechtsberatung ein vollständiges Rechtsschutzpaket. Zudem erhalten Mitglieder einen Spezialrabatt auf Protekta Privat- und Verkehrsrechtsschutzversicherungen. Eingeschlossen ist für Mitglieder auch die Rechtsauskunft im Umfang von maximal 3 Stunden jährlich für berufliche und private Rechtsfragen, die nicht in der Rechtsschutzversicherung enthalten sind.





2.5 Prämienrabatte dank

Krankenkassenkollektiv

Die Krankenkassenkollektivverträge des Staatspersonal-Verbandes mit unseren fünf Partnern konnten auf den 01.01.2014 neu ausgehandelt und teilweise ausgebaut werden.

Das Kollektiv ist ein Erfolgsmodell. Es bietet bekanntlich bis zu 25 Prozent Prämienrabatt für Mitglieder und ihre Familien bei allen Zusatzversicherungen unserer Partner. Gerade wenn schweizweit die Prämien steigen und die Familien zunehmend belasten, sind Vergünstigungen wichtig. Deshalb ist unser Kollektivkrankenversicherungsvertrag mit CSS, Visana, Intras, Helsana und neu EGK seit Jahren ein Trumpf für unseren Verband, da er für unsere Mitglieder und ihre Familien zu erheblichen Prämieneinsparungen gegenüber der Einzelversicherung führt: «Gleiche Krankenkasse, gleiche Leistungen aber tiefere Prämien» ist unser Motto. Im Bereich der Grundversicherung sind zwar Rabatte grundsätzlich nicht mehr möglich, dennoch sind die Angebote der Versicherer bereits in diesem Segment sehr unterschiedlich. Zudem sind die Rabatte der immer

wichtigeren Zusatzversicherung für die Mitglieder und die Familien zum Teil erheblich grösser geworden.

Durch die Konkurrenz zwischen unseren fünf Kollektivvertragspartnern CSS, Visana, Intras, Helsana und EGK haben unsere Mitglieder die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Offerten auszuwählen. Details: www.staatspersonal.ch

2.6 Vergünstigte Hypothekarkredite dank StPV-Kollektivvertrag

Als erster Berufsverband hat unser Verband seit 2003 mit drei Partnerbanken, nämlich der Baloise Bank SoBa, der UBS und der Crédit Suisse einen Kollektivhypothekervertrag. Dank diesem Vertrag erhalten in der Zwischenzeit über 450 Hauseigentümerinnen und Hauseigentümer, die unserem Verband angehören, bei den drei genannten Banken Rabatte von 0.25–0.4% für alle variablen und Festhypotheken auf den täglich publizierten Zinssätzen. Der Wechsel zu einer unserer Verbandsbanken für eine durchschnittliche Einfamilienhaushypothek von 350 000 Franken kann jährlich Zinseinsparungen von

mehreren hundert Franken bedeuten. Zehn Jahre nach dem Start kann das Projekt als voller Erfolg gewertet werden, umfasst es doch inzwischen ein Hypothekarvolumen von über 150 Millionen Franken. Über Einzelheiten orientiert unsere Homepage: www.staatspersonal.ch

2.7 weitere Dienstleistungen

Mitgliederrabatte: Die Liste derjenigen Spezialgeschäfte, die Verbandsmitgliedern spezielle Rabatte gewähren, wird dauernd aktualisiert. Sie ist beim Sekretariat für Mitglieder erhältlich.

2.8 Kontakte zu anderen Organisationen

Präsident und Sekretär nahmen an verschiedenen Sektionsgeneralversammlungen teil und pflegten den Kontakt zum Zentralverband.

Mit den anderen Personalverbänden pflegen die Verbandsspitzen einen engen Meinungsaustausch. Gemeinsame personalpolitische Anliegen werden zunehmend gemeinsam mit dem Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn (LSO) und den drei kleineren Personalverbänden (VPOD, SBK u. VSAO) angegangen, was die Schlagkraft erhöht.

Ebenso hat unser Verband mit dem Präsidenten und dem Sekretär Einsitz in der GAV-Kommission (GAVKO) und nimmt an spontan einberufenen Aussprachen mit dem neu gewählten Regierungsrat, insbesondere mit Finanzdirektor Roland Heim und dem Personalchef, aber auch mit Bildungsdirektor Remo Ankli, Innenminister Peter Gomm (Spital- und Sicherheitsfragen) und Baudirektor Roland Fürst (Wegmacher und NSNW) teil, was für die gegenseitige Information und Vertrauensbildung wesentlich ist. >



Der Präsident als Kantonsrat bzw. der Sekretär als Ständerat pflegen enge Kontakte mit den Parteien, insbesondere den Vertretern und Vertreterinnen der Fraktionen und der Presse. Präsident Beat Käch ist zudem Mitglied der einflussreichen kantonsrätlichen Finanzkommission.

2.9 Angestelltentag

«Sparen – wo?»

Unter dem Titel «Sparen – wo?» führte unser Verband zusammen mit den vier anderen vertragsschliessenden GAV-Verbänden am 5. Dezember 2013 bereits zum 11. Mal im Landhaussaal in Solothurn einen Angestelltentag durch. StPV-Vizepräsidentin Dr. Corinne Saner führte durch die Veranstaltung. Der neue Finanzdirektor, Regierungsrat Roland Heim erläuterte das Massnahmenpaket offen und konzis. Führende Vertreter/innen der fünf grössten Kantonsratsfraktionen erläuterten anschliessend die Position ihrer Parteien und beantworteten Fragen aus dem Publikum.

2.10 Mehr Rechtsberatungen durch den Sekretär und die Vizepräsidentin

Haben die Menschen mehr rechtliche Probleme als früher? Im Berichtsjahr erbrachten der Sekretär und die Vize-

präsidentin insgesamt über 600 Einzelrechtsberatungen an Mitglieder. Dabei erfolgte die Mehrheit telefonisch, der Rest in Sitzungen, schriftlichen Eingaben und Korrespondenzen. Mitglieder haben Anspruch auf unentgeltliche Rechtsberatung im Umfang von maximal 3 Stunden. Weitergehende Leistungen haben die Mitglieder zu entgelten, sofern diese nicht unter den Deckungsumfang der Arbeitsrechtsschutzversicherung (siehe Ziff. 2.4) oder einer weitergehenden privaten Rechtsschutzversicherung fallen.

Arbeitsrechtlich dominierten im Berichtsjahr:

- Vorzeitige Pensionierungen
- Kündigungen und Kündigungsdrohungen
- Auslegung von Sozialplänen
- Falscheinreihungen und -einstufungen
- Abgangschädigungen
- Krankheits- und Unfallfolgen
- Mobbing

Im Gegensatz zu anderen Verbänden erstreckt sich die unentgeltliche Rechtsberatung für unsere Mitglieder auch auf private Belange, was zunehmend beansprucht wird. Im Berichtsjahr standen folgende Probleme im Vordergrund:

- Vertragsprüfungen (Kaufverträge, Werkverträge, Darlehensverträge, Versicherungsverträge, etc.)
- Ehe- und Erbverträge, Testamente, Willensvollstreckungen
- Vollmachten im Alter, Vorsorgeaufträge, Patientenverfügungen
- Sicherung des Vermögens im Alter
- Liegenschaftskäufe- und Vorverträge
- Erbschaftsplanung
- Erbschaftsstreitigkeiten
- Steuerfragen und -streitigkeiten
- Baustreitigkeiten
- Mietrecht
- Nachbarschaftskonflikte
- Versicherungs- und Pensionskassenstreitigkeiten
- IV-Verfahren
- Ehescheidungen
- Gründung von Gesellschaften

3. Personalpolitische Anliegen

3.1 Massnahmenplan 2014

Der «Massnahmenplan 2014» des Regierungsrates hat den StPV in der zweiten Jahreshälfte 2013 stark beschäftigt. In vielen Bereichen betrifft er die Kantonsangestellten mehr, als es auf den ersten Blick scheinen mag. So werden insbesondere alle Kantonsangestellten bis 2017 keinen Teuerungsausgleich und keine Realloohnerhöhung erhalten, sofern die Teuerung nicht wieder steigt, und es kommt zu massiven Einsparungen im Bildungs- und Spitalbereich. Zum wiederholten Male zeigten sich die altbekannten Zentralisierungstendenzen. Am runden Tisch und in den direkten Gesprächen mit Regierungs- und Kantonsräten konnten immerhin einige einschneidende Massnahmen verhindert oder zumindest entschärft werden.

Im Gegensatz zum letztjährigen Sparpaket wurden die Personalver-

bände (nebst den Fraktionen und weiteren interessierten Kreisen) dieses Jahr erfreulicherweise frühzeitig in den politischen Prozess eingebunden. Nachdem die Regierung das Paket am 21. Oktober 2013 der Öffentlichkeit vorgestellt hatte, wurden die Verbände am 4. November 2013 vororientiert. Am 5., 12. und 19. November 2013 fanden drei Sitzungen am «Runden Tisches» statt, wo über die einzelnen Massnahmen beraten und (konsultativ) abgestimmt wurde. Der StPV war am Runden Tisch durch den Präsidenten und den Sekretär vertreten. Die Geschäftsleitung hat sich an mehreren Sitzungen mit dem Paket befasst. Präsident und Sekretär haben die betroffenen Sektionen zudem einzeln kontaktiert. Von mehreren Sektionen kamen kurzfristig konkrete Abänderungs- und eigene Alternativparvorschläge, die an Regierung und Runden Tisch weitergereicht wurden. Die Regierung hat nun im Dezember 2013 das Massnahmenpaket nochmals beraten und 62

Massnahmen in seiner Kompetenz sofort umgesetzt. Über die Massnahmen, die in der Kompetenz des Kantonsrates liegen, wird das Parlament im ersten Quartal 2014 entscheiden.

Kein Teuerungsausgleich: Die übergeordnete Massnahme des Regierungsrates «Befristeter Verzicht auf Lohnrunden bis 2017» sieht einen befristeten, generellen Verzicht auf Teuerungsausgleich und Reallohnerhöhungen bis 2017 vor. Der StPV ist nicht bereit, auf die jährlichen Lohnverhandlungen an und für sich zu verzichten. Ausserdem haben die Staatsangestellten bereits in den letzten zwei Jahren auf Lohnerhöhungen verzichtet und es ist auch nicht ausgeschlossen, dass die Teuerung wieder deutlich stärker anzieht. Wenn die Teuerung weiterhin tief bleibt und im Massnahmenplan 2014 die «Opfersymmetrie» gewahrt wird, ist der StPV jedoch für konstruktive Lösungen offen.

Zentralisierung der Amteiverwaltungen: Die Zerschlagung der vier bestehenden Oberämter, die in den Regionen Solothurn, Olten-Gösgen, Thal-Gäu, Dorneck-Thierstein stark verankert sind, konnte verhindert werden. Es stehen aber auch Zentralisierungen in den Bereichen Steuern und Strafgerichte an.

Im Bildungsbereich konnte erreicht werden, dass die Schule für Mode und Gestalten (SMG) nicht geschlossen wird. Bei der für die Berufsschul- und Kantonsschullehrerschaft besonders einschneidenden Massnahme – nämlich die befristete Erhöhung des Pflichtpensums – konnte in konstruktiven Gesprächen mit Regierungsrat Ankli eine Alternative gefunden werden. Die Massnahme «Kostenzuwachs Fachhochschule dämpfen» wird vom StPV hingegen unterstützt.

Im Spitalbereich wehrt sich der StPV leider erfolglos dagegen, dass die Abgeltung für das Führen von Kinderkrippen ab 2015 gestrichen wird.

Der StPV hat mit Befriedigung zur Kenntnis genommen, dass auf seine Kritik am letztjährigen Massnahmenplan hin, dieses Mal auch die Angestellten selbst Sparvorschläge machen können. Dem Vernehmen nach sind bis heute bereits über 1000(!) Sparvorschläge eingegangen.

Der Staatspersonalverband ist an einem gesunden Finanzhaushalt des Kantons Solothurn interessiert und unterstützt deshalb im Grundsatz den Massnahmenplan 2014. Die einzelnen Sparmassnahmen dürfen aber nicht einseitig zu Lasten der Kantonsangestellten ausfallen, sondern es muss eine gewisse «Opfersymmetrie» gewahrt bleiben.

3.2 Pensionskasse

Dieses Jahrzehntprojekt stockt, weil die Verhandlungen zwischen dem Regierungsrat und dem Verband Solothurner Einwohnergemeinden (VSEG) erneut blockiert sind.

Der Entwurf eines neuen Pensionskassengesetzes hat folgende Eckpunkte:

- Die Ausfinanzierung der Pensionskasse durch den Kanton und die Gemeinden auf 100 % ist das Kernstück. Sie erfolgt auf einen Schlag oder in Annuitäten innerhalb der nächsten 40 Jahre. Unser Verband begrüsst diese Massnahme, verlangt aber, dass auch eine sog. Wertschwankungsreserve von 10 bis 20 zugeschlagen wird, um zu verhindern, dass die Pensionskasse in wenigen Jahren schon wieder saniert werden muss.
- Der Aufhebung der Staatsgarantie kann unser Verband schweren Herzens zustimmen, sofern eine



<

- genügende Wertschwankungsreserve vorliegt.
- Die Senkung des technischen Zinssatzes von 3,5 auf 3,0 Prozent begrüsst unser Verband, prüft aber, ob nicht noch eine weitergehende Senkung nötig ist, um die nachhaltige Finanzierung sicherzustellen.
 - Die völlige Neuorganisation der Pensionskasse (neue Kompetenzverteilung zwischen Kanton und Pensionskasse, Aufhebung der Delegiertenversammlung, etc.) ist im Grundsatz durch die Revision des BVG vorgegeben. In den Einzelheiten fordern wir eine Reihe von Änderungen, damit die Rechte der Versicherten nicht unter den Tisch fallen.

Seit einiger Zeit werden beispielsweise von Wirtschaftsverbänden Forderungen laut, dass sich die Kantonsangestellten noch mehr an der Ausfinanzierung der Pensionskasse beteiligen müssten. Dies lehnen wir entschieden ab: 1. Die Aktiven beteiligen sich an der Ausfinanzierung bereits mit zukünftig höheren Arbeitnehmerbeiträgen. 2. Bei zukünftigen Sanierungsmassnahmen müssen sich die Kantonsangestellten mit 50% beteiligen. 3. Der Teuerungsfonds wird völlig zweckentfremdet.

3.3 Der GAV: Verteidigung und Weiterentwicklung des Personalrechts

Die Agenda für die Verteidigung und Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) war auch 2013 voll. Die Hauptdiskussionenpunkte zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (siehe Ziff. 2.3 b u. c) haben sich auf der Bühne der GAV-Kommission (GAVKO) und der Politik abgespielt:

- Das umfangreiche Sparpaket der Regierung war eine Herausforderung für unseren Verband. Positives Zwischen-



- ergebnis: Die geplante Zentralisierung der Amteiverwaltungen und damit die Bedrohung der Standorte Balsthal und Grenchen konnte am Runden Tisch erfolgreich abgewehrt werden. Ebenso konnten die umfangreichen Streichungen im Bildungswesen verhindert oder entschärft werden.
- Mit der neuen Krankentaggeldversicherungs-Lösung (siehe Ziff. 2.3b) werden die heutigen Mängel bei einem Stellenwechsel beseitigt und gleichzeitig auch den befristet Angestellten eine Lohnfortzahlung ermöglicht, was heute weitgehend fehlt. Insbesondere betragen die Krankentaggelder neu 80% statt 70%.
 - Aber auch die Anliegen einzelner Berufsgruppen können am effizientesten in der GAVKO mit dem Tarifpartner besprochen werden (vgl. Ziff. 2.3c).

Die Arbeiten an und um den GAV beanspruchen einen Grossteil der Arbeitskapazitäten der Verbandsspitzen. Präsident und Sekretär haben Einsitz in die GAVKO und führen für alle Arten von Anliegen auch bilaterale Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite und unseren Partnerverbänden.

Die markanten Verbesserungen, die der GAV seit 2005 gebracht hat, haben sich bewährt, müssen aber

dauernd verteidigt werden, so etwa die erleichterte vorzeitige Pensionierung, die Arbeitszeitverkürzung der unter 50-jährigen, das neue Lohnvergleichssystem, das Wahlrecht bei den Treueprämien (Dienstaltersgeschenken) und die verbesserten Inkonzentschädigungen für Nacht- und Wochenendarbeit.

Der GAV ist eben nie «fertig». Der GAV ist sozialpartnerschaftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt worden und wird auch zwischen den Sozialpartnern weiterentwickelt. Vom GAV profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer und daher ist es schwer verständlich, dass der GAV von Seiten einiger Kantonsratsmitglieder in Misskredit gezogen wird, zum Sündenbock für alles gemacht wird, ja am liebsten abgeschafft werden würde. Es war von Anfang an klar und auch so gewollt, dass gewisse personalrechtliche Fragen und vor allem auch die Lohnverhandlungen dem Parlament durch den GAV entzogen wurden und mit dieser Tatsache tun sich nun einige schwer. Der GAV, dieses in der Schweiz bisher einmalige Regelwerk für alle Staatsangestellten, muss um jeden Preis aufrecht erhalten werden, dafür werden wir uns mit aller Kraft einsetzen.

3.4 Keine Lohnerhöhung für das Kantonspersonal per 1.1.2014

Angesichts der negativen Indexentwicklung und der schlechten Finanzlage des Kantons Solothurn haben die Personalverbände einstimmig auf eine Lohnerhöhung verzichtet.

Als Zwischenergebnis nach neun Jahren GAV-Lohnverhandlungen kann festgehalten werden, dass die seitherigen GAV-Lohnabschlüsse wesentlich besser als zuvor ausgefallen sind, insbesondere im Vergleich zu den düsteren 90-iger Jahren.

Die GAV-Lohnrunden haben folgende generelle Lohnerhöhungen erbracht:

- 01.01.2006 1.5%
(inkl. 0.4% Reallohnerhöhung)
- 01.01.2007 2.1%
(inkl. 1.0% Reallohnerhöhung)
- 01.01.2008 2.0%
(inkl. 1.3% Reallohnerhöhung)
- 01.01.2009 2.7%
(inkl. 1.0% Reallohnerhöhung)
- 01.01.2010 1,0%
(inkl. 1,0% Reallohnerhöhung)
- 01.01.2011 0.7%
(inkl. 0.5% Reallohnerhöhung)
- 01.01.2012 0.5%
(inkl. 0.1% Reallohnerhöhung)
- 01.01.2013 0,0%
(aufgrund der negativen Teuerung entspricht dies einer realen Lohnerhöhung von 0,3%)
- 01.01.2014 0.0%
(aufgrund der negativen Teuerung entspricht dies einer realen Lohnerhöhung von 0,5%)

Die interkantonalen Lohnvergleiche der GAV-Kommission haben ergeben, dass der erhebliche Lohnrückstand des solothurnischen Kantonspersonals aus den 90-iger Jahren inzwischen praktisch aufgeholt werden konnte. Dennoch muss dieser Zustand jährlich gegen Angriffe verteidigt werden.

4. Ausblick

Für das laufende Jahr stehen die Schwerpunkte fest. Im Vordergrund wird 2014 der Massnahmenplan des Regierungsrates für die Jahre 2014 bis 2017 sowie die «Folgeprodukte» davon sein. Der Regierungsrat ist mit dem äusserst ambitionösen Ziel angetreten, mit einem Sparpaket das jährliche Kantonsdefizit um nicht weniger als 150 Millionen Franken zu reduzieren. Wer die ganze Reihe von Sparpaketen in den letzten 20 Jahren miterlebt hat, weiss allerdings auch, dass Sparpakete immer Verhandlungsgegenstand sind und nie dem Schlussresultat entsprechen. So ist es unseren Verbandsvertretern am sogenannten Runden Tisch wenigstens teilweise gelungen, negative Folgen vom Kantonspersonal abzuwehren. Im Bereich der Löhne aber auch der Sanierung der Pensionskasse, sind die Konflikte jedoch noch nicht ausgestanden. Die Organe des Staatspersonal-Verbandes werden sich gerade in schwieriger finanzieller Zeit mit allen Kräften dafür einsetzen, dass der Kanton Solothurn ein attraktiver Arbeitgeber bleibt.

Die zweite Grossbaustelle, die uns Sorgen bereitet, ist die Revision der

Pensionskasse. Hier haben sich die Fronten vor allem zwischen Kanton und Gemeinden in den letzten Monaten wieder verhärtet. Ohne die tatkräftige Mithilfe aller beteiligten Gruppen, also namentlich des Kantons (einschliesslich Kantonsrat und Volk), der Gemeinden und der Personalverbände kann die längst fällige Sanierung unserer Pensionskasse nicht gelingen. Einerseits gilt es für die Personalverbände zu verhindern, dass die wohlverdienten Renten der Pensionierten verschlechtert werden. Andererseits kann es auch nicht sein, dass die aktiven Versicherten immer höhere Beiträge bezahlen müssen und gleichzeitig riskieren, später markant tiefere Renten zu beziehen. Wir sind dafür gerüstet und am Werk!

«Der GAV ist ein Erfolgsprodukt!» Nach bald 10 Jahren Lebensdauer kann festgestellt werden, dass der GAV für die Anstellungsbedingungen ein stabiles Fundament geschaffen hat. So zeigen die interkantonalen Lohnvergleiche eindrücklich auf, dass es seit Inkrafttreten des GAV 2005 gelungen ist, die Lohnrückstände aus den 90-iger Jahren auf breiter Front aufzuholen, so dass die «Solothurner» Löhne heute weitgehend im «grünen» Bereich sind. Aber



<
dieses Fundament gilt es zu verteidigen. Neue Herausforderungen stehen an, die unsere volle Kraft und unser Engagement erfordern werden. Der Staatspersonal-Verband ist auch hierfür gerüstet.

Seit Einführung des GAV steht unser Verband in der Verantwortung, die Interessen unserer Mitglieder in ständigen paritätischen Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite zu wahren und dauernd neu auszuhandeln. Im Vordergrund stehen die jährlichen Lohnverhandlungen mit Abklärungen aller Verhandlungsmodalitäten und Führung der Verhandlungen. Gleichrangig ist der Kampf gegen die Unterminierung der Arbeitsplatzsicherheit und der Arbeitsbedingungen.

«Sind Stellen beim Kanton Solothurn sicher?» Die Beispiele der letzten Jahre aus der soH, dem Bereich Bezirksweibel oder Kantonsschulen zeigen auf, dass auch eine Anstellung beim Kanton keine Lebensgarantie mehr darstellt. Wir als Personalverband kämpfen gegen unnötigen Stellenabbau und für grosszügige Sozialpläne. Vor allem vertreten wir auch jedes einzelne Mitglied mit aller Entschlossenheit in seinen rechtlichen Interessen, wenn es in den Strudel eines solchen Abbaus gerät und mit einer Kündigung oder Pensenreduktion konfrontiert wird. In einigen Fällen hat unser Verband eine eigentliche Lebenskrise verhindern können.

Der Solothurnische Staatspersonal-Verband (StPV) ist der weitaus mitgliederstärkste Personalverband der Kantonsangestellten in Verwaltung, Gerichten, Polizei, Spitälern und Kantonaler Lehrerschaft. Die Mitgliederzahl nimmt nach wie vor stetig zu. Dies bestätigt uns in unserer Rolle als Anwälte und Anwältinnen des Kantonspersonals gegenüber Ar-



beitgeber, Dienstleistungserbringern und Öffentlichkeit.

Die tiefen Mitgliederbeiträge sind ein wesentliches Erfolgsrezept unseres Verbandes. Mitglieder zahlen in unserem Verband die weitaus tiefsten Mitgliederbeiträge aller vergleichbaren Personalverbände.

Möglich ist dies nur dank unserer schlanken Verbandsstruktur: keine eigenen Räumlichkeiten, nebenamtliches Sekretariat, viele ehrenamtliche Funktionen, Inseratenfinanzierung der Zeitschrift, etc.

Die Solidaritätsbeiträge, die seit 2005 erhoben werden, tragen erheblich zu diesem Ziel bei. Vor allem der GAV erhöhte in den letzten Jahren den Aufwand und damit auch die Ausgaben unseres Verbandes, die nur mit ständiger Anstrengung in Griff zu halten sind. Zunehmende und teilweise schärfere politische Verhandlungen, vermehrt notwendige Medienkontakte, starke Zunahme der Rechtsberatungen, umfangreiche Vertragsverhandlungen für die Rechtsschutzversicherung, die Krankenkassen und Hypothekarkollektivverträge zeugen davon. Dank den Solidaritätsbeiträgen konnte die Geschäftsleitung am Prinzip der günstigen Mitgliederbeiträge festhalten. Dank diesen Beiträgen von 5 Franken pro Mitarbeiter und Monat war

es nämlich möglich, einen grossen Teil der durch den GAV verursachten Mehraufwendungen aufzufangen und Beitragserhöhungen zu verhindern. Durch die obligatorischen Solidaritätsbeiträge beteiligen sich auch die Nichtmitglieder der vertragsschliessenden Personalverbände an deren enormen Aufwendungen für den GAV. Dies ist eigentlich eine Selbstverständlichkeit, da die Nichtmitglieder im gleichen Masse wie die Mitglieder von den Errungenschaften des GAV profitieren. In vergleichbaren privatwirtschaftlichen Gesamtarbeitsverträgen, wie sie seit Jahrzehnten existieren, existieren solche Solidaritätsbeiträge ebenfalls, liegen aber durchwegs höher.

Der Umstand, dass Sie unserem Verband treu bleiben und immer neue Mitglieder werben, ermöglicht uns erst das finanzielle Gleichgewicht, dass wir heute haben und (noch wichtiger) gibt uns die politische Kraft und Glaubwürdigkeit, mit der wir heute im Interesse der Kantonsangestellten gegenüber Kanton, Dienstleistungsanbietern und Öffentlichkeit auftreten können.

Dafür möchten wir Ihnen an dieser Stelle wieder einmal im Namen der Geschäftsleitung und sicher auch im Namen aller Kantonsangestellten herzlich danken! ■

Service

Kostenlose Rechtsberatung bei drohender Kündigung

Im Rahmen der Rechtsberatung für StPV-Mitglieder werden wir oft angefragt, wie man sich im Falle einer drohenden Kündigung verhalten soll. Unsere Empfehlung vorneweg: Nehmen Sie die für alle Mitglieder kostenlose Rechtsberatung in Anspruch – je früher, umso besser!

I Dr. Pirmin Bischof, Sekretär



1. Die ordentliche Kündigung

a. Wesentliche Gründe

Im Gegensatz zur Privatwirtschaft darf der Kanton seinen Angestellten (nach Ablauf der Probezeit) nur kündigen, wenn wesentliche Gründe diesen Schritt rechtfertigen. Auch als Arbeitgeber muss sich der Kanton nämlich an die allgemeinen Grundsätze staatlichen Handelns (wie Gesetzmässigkeit, Rechtsgleichheit, öffentliches Interesse, Verhältnismässigkeit, Treu und Glauben, Willkürverbot) halten. Was «wesentliche Gründe» sind, ist in § 42 GAV definiert. Es sind dies:

- Stellenaufhebung, wenn die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist.
- Mangelnde Eignung (Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz); mangelnde Aufgabenerfüllung; ungenügende Leistungen; Verhalten, das zu berechtigten Klagen Anlass gibt
- Strafbare Handlung, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Dass den Kantonsangestellten nicht «einfach so» gekündigt werden kann, hat auch damit zu tun, dass sie aufgrund ihrer Stellung manchmal auch unpopuläre Entscheidungen fällen müssen. Man denke etwa an den Polizeibeamten, der eine Party beenden muss, um die Nachtruhe durchzusetzen, oder an die Lehrperson, die den Eltern mitteilen muss, dass ihr Kind eine wichtige Prüfung nicht bestanden hat. Es ist wichtig und richtig, die Kantonsangestellten vor den darauf folgenden möglichen Druckversuchen zu schützen.

b. Das Verfahren

Damit der Kanton einem Mitarbeitenden kündigen kann, muss er ein Kündigungsverfahren einhalten, das in § 43 GAV im Detail geregelt ist. Eine Verletzung dieser Vorschriften bedeutet einen Formfehler, was zur Anfechtbarkeit oder sogar zur Nichtigkeit der Kündigung führen kann. Der grobe Ablauf des Kündigungsverfahrens ist wie folgt:

- Der Vorgesetzte muss als erstes ein Mitarbeiterbeurteilungsgespräch durchführen und dem Mitarbeitenden schriftlich eine angemessene Bewährungsfrist einräumen und für den Fall der Nichtbewährung die Kündigung androhen. Ist der Kantonsangestellte mit der Beurteilung seiner Eignung, seiner Leistung oder seines Verhaltens



nicht einverstanden, so kann er sich an den nächst höheren Vorgesetzten wenden, der über die Beurteilung endgültig entscheidet. Ausserdem empfiehlt es sich, zu den gerügten Punkten unbedingt – allenfalls mit Hilfe des StPV – eine Gegendarstellung zu verfassen. Falls die Bewährungsfrist unverhältnismässig kurz ist, so dass der Arbeitnehmende gar keine faire Chance hat, seine Leistungen zu verbessern oder sein Verhalten zu ändern, so sollte dagegen ebenfalls schriftlich opponiert werden. Schliess- ➤

<

lich muss die Zielvereinbarung klare und objektiv messbare Vorgaben enthalten; falls dies nicht der Fall ist, so bestehen sie unbedingt darauf.

Nach unserer Erfahrung ist es in dieser Phase oft noch möglich, mit dem Personalamt eine für beide Seiten befriedigende Lösung zu suchen und zu finden. Ergreifen Sie diese Chance!

- Ist der Vorgesetzte der Auffassung, der Mitarbeitende habe sich innert der Frist nicht bewährt, so reicht er im Anschluss an ein nochmaliges Mitarbeiterbeurteilungsgespräch den begründeten Kündigungsantrag bei der Anstellungsbehörde ein. Anschliessend wird dem betroffenen Mitarbeiter das rechtliche Gehör gewährt, d.h. er hat die Gelegenheit, zum Kündigungsantrag schriftlich Stellung nehmen zu können.
- Hält der Kanton an seiner Kündigungsabsicht fest, so kann er anschliessend unter Einhaltung der Kündigungsfristen und -termine das Anstellungsverhältnis kündigen. Gegen diese Kündigung kann der betroffene Mitarbeiter zuerst beim Regierungsrat und dann beim Verwaltungsgericht Beschwerde führen.

c. Die wichtigsten Tipps

- Ein möglicher Hinweis auf eine drohende Kündigung kann es sein, wenn z.B. nach einem Wechsel des Vorgesetzten die jährlichen Mitarbeiterbeurteilungen auf einmal ungenügend ausfallen.
- Spätestens wenn eine Bewährungsfrist angesetzt wird, müssen die Alarmglocken schrillen. Spätestens ab diesem Zeitpunkt sollten Sie sich unbedingt rechtlich beraten lassen.
- Haben Sie die Vermutung, dass man Ihnen kündigen will, so beginnen Sie ein Protokoll zu führen: Wann hat wer, was zu wem gesagt und was getan? Sammeln Sie



wichtige Dokumente, die in einem Gerichtsfall relevant sein können, in einem Dossier und drucken Sie wichtige E-Mails aus. Sollte der Konflikt eskalieren, kann es nämlich sein, dass der PC-Account plötzlich gesperrt ist. Aber Achtung: Das Amtsgeheimnis, dem Sie als Kantonsangestellte unterstehen, gilt selbstverständlich weiter.

- Spitzt sich der Konflikt am Arbeitsplatz zu, so ist es immer gut, wenn man noch Alternativen hat: Bei Schwierigkeiten mit dem Vorgesetzten auf der persönlichen Ebene, kann z.B. eine Versetzung in eine andere Abteilung den Konflikt manchmal entschärfen.
- Bevor es zu einem Gerichtsfall kommt, führen die Parteien in der Regel sog. Vergleichsverhandlungen mit dem Ziel, sich gütlich über die einvernehmliche Beendigung

des Anstellungsverhältnisses zu einigen. Ein solcher Vergleich kann z.B. regeln: Zeitpunkt, Lohn, vorzeitige Pensionierung, Freistellung, Arbeitszeugnis, Sprachregelung etc. Lassen Sie sich bei solchen Verhandlungen unbedingt rechtlich beraten.

2. Fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen

a. Die wichtigen Gründe

Eine weitere Möglichkeit ist die fristlose Kündigung aus wichtigen Gründen. Diese erlaubt beim Vorliegen von eben solchen Gründen eine jederzeitige beidseitige Auflösung des Anstellungsverhältnisses ohne Einhaltung von Fristen. Der Gesamtarbeitsvertrag umschreibt den wichtigen Grund als Umstand, welcher die

Fortsetzung des Anstellungsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar macht. Im Obligationenrecht unterscheidet man zwischen fünf Gruppen:

- Strafbare Handlungen wie zum Beispiel Diebstahl, Veruntreuung oder mutwillige Sachbeschädigung.
- Andere, die persönliche Integrität des Arbeitnehmers schwer herabmindernde Umstände. Darunter fallen zum Beispiel ständiges Schuldenmachen, exzessives Telefonieren auf dem von der Firma zur Verfügung gestellten Handy oder ein grob anstössiges Privatleben. In der Regel ist eine vorgängige Verwarnung erforderlich. Eine Lohnzession oder eine Lohnpfändung berechtigen den Arbeitgeber jedoch nicht dem Arbeitnehmer fristlos zu kündigen.
- Falsche Angaben im Bewerbungsverfahren wie Täuschungen über Fähigkeiten und Kenntnisse, Examen und Ausbildungsgänge. Diese müssen aber im Zusammenhang mit der zugewiesenen Stelle stehen. Falschangaben über Nebensächlichkeiten fallen hier nicht darunter. Ebenso wenig

fallen wiederkehrende Krankheitsanfälle unter diese Gruppe, da den Arbeitnehmer keine Mitteilungspflicht trifft.

- Pflichtverletzungen und andere Unkorrektheiten am Arbeitsplatz. Auch bei dieser Gruppe bedarf es einer vorgängigen Verwarnung. Zu denken ist hierbei etwa an trotz Verwarnung regelmässig zu spätes Erscheinen am oder Fernbleiben vom Arbeitsplatz.
- Illoyalitäten gegenüber dem Arbeitgeber ausserhalb des Arbeitsplatzes wie Verrat von Geschäftsgeheimnissen oder Verletzungen der Geheimhaltungspflicht.

b. Freistellung

Mit einer fristlosen Kündigung ist in der Regel auch eine Freistellung verbunden. Eine Freistellung bedeutet, dass der Arbeitgeber bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses auf die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers verzichtet.

Der Arbeitgeber kann einen Arbeitnehmenden jederzeit freistellen, wenn gewichtige öffentliche oder betriebliche Interessen oder eine Admi-

nistrativuntersuchung dies erfordern. Bei der Freistellung aus betrieblichen Interessen ist dem Arbeitnehmenden in jedem Fall der volle Lohn auszurichten. In den anderen Fällen entscheidet der Arbeitgeber über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

3. Stellenaufhebung

Bei der Aufhebung einer Stelle kann das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten beendet werden. Auch in diesem Fall muss dem betroffenen Arbeitnehmer das rechtliche Gehör gewährt werden.

Für den Fall, dass eine Stelle aufgehoben wird und kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen werden kann oder das Anstellungsverhältnis eines Beamten oder einer Beamtin nicht erneuert wird, kann der Regierungsrat eine Abgangsschädigung von höchstens einem Jahreslohn zusprechen. Diese lässt sich wie folgt berechnen: >

Kostenlose Rechtsberatung

Aktiv- und Passivmitglieder des Staatspersonal-Verbandes haben Anspruch auf unentgeltliche telefonische oder persönliche Rechtsberatung im Umfang von maximal drei Stunden bei der Kanzlei des Sekretärs Dr. Pirmin Bischof, Rechtsanwalt und Notar in Solothurn (032 / 333 33 11; bischof@law-firm.ch) oder bei der Vizepräsidentin, Frau Dr. iur. Corinne Saner, Rechtsanwältin und Notarin in Olten (062 / 212 33 34; c.saner@netlo.ch). Die Rechtsberatung erstreckt sich einerseits auf berufliche Rechtsfragen (z.B. drohende oder ausgesprochene Kündigungen, Lohnklagen, Pensionskassenprobleme, Rentenfragen, Krankheitsfälle, Arbeitszeitfragen) und andererseits auf private Rechtsfragen (z.B. Ehe- und Erbrecht, Vertragsrecht, Versicherungsrecht, Liegenschaftsrecht).

Seit dem 1. Januar 2012 haben auch Polizistinnen und Polizisten bei privaten (nicht beruflichen) Rechtsproblemen Anspruch auf drei Stunden kostenlose Rechtsberatung durch den Sekretär oder die Vizepräsidenten. Da der Polizeibeamtenverband (Sektion des StPV) aus historischen Gründen eine Sonderstellung hat, war dies vorher nicht der Fall.

- Nach fünf Dienstjahren entspricht die Abgangsentschädigung einem Monatslohn. Für jedes zusätzliche Dienstjahr wird diese um einen Monatslohn erhöht.
- Unterbricht ein Vater oder eine Mutter die Anstellung beim Arbeitgeber für die Kinderbetreuung, werden diese bis zum vollendeten sechsten Lebensjahr ganz und bis zum vollendeten zehnten Lebensjahr zur Hälfte als Dienstjahre angerechnet. Es können jedoch höchstens zehn Dienstjahre angerechnet werden.
- Als wichtige Grundlage für die Berechnung gilt auch das Alter des Arbeitnehmenden. Hat dieser das 45. Lebensjahr zurückgelegt, wird ihm gestützt auf sein Alter und der sozialen Lage eine Abgangsentschädigung zugesprochen. Diese beträgt mindestens einen Monatslohn, auch wenn er die Mindestzahl der Dienstjahre noch nicht erreicht hat.
- Auch Arbeitnehmenden, die die oben genannten Voraussetzungen nicht



erfüllen, kann ausnahmsweise eine Abgangsentschädigung zugesprochen werden, wenn es ihre persönliche soziale Lage rechtfertigt.

4. Fazit

Auch im Zusammenhang mit einer Kündigung eines Anstellungsverhältnisses muss der Kanton die rechtsstaatlichen Grundprinzipien einhalten. Aus diesem Grund kann einem

Kantonsangestellten zu Recht nur bei Vorliegen wesentlicher Gründe gekündigt werden. Ausserdem muss ein bestimmtes Verfahren eingehalten werden, das insbesondere das rechtliche Gehör des betroffenen Mitarbeiters gewährleisten soll. Bei einer ordentlichen Kündigung, insbesondere aber bei einer fristlosen Kündigung oder einer Stellenaufhebung empfehlen wir Ihnen unbedingt, sich so früh als möglich rechtlich beraten zu lassen. ■

**Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe:
3. April 2014**

SOpersönlich

auch auf www.staatspersonal.ch

Wie werde ich Verbandsmitglied?

Nichts einfacher als das! Füllen Sie den Talon aus und senden Sie ihn ein!

Beitrittsgesuch

einsenden an:

Solothurnischer Staatspersonal-Verband

Dr. iur. P. Bischof

Müllerhof, St. Niklausstrasse 1

4500 Solothurn

Fax 032 333 33 12



Ich bewerbe mich als Neumitglied im Solothurnischen Staatspersonal-Verband für die Sektion _____

Name und Vorname _____

Strasse _____

PLZ und Ort _____

Tel. Geschäft _____

Tel. Privat _____

Fax _____

E-Mail _____

Arbeitsort und Funktion _____

Lohnklasse _____

Ich wünsche keine Werbung _____

Datum und Unterschrift _____

Informationen aus den Sektionen

Sektion Solothurn

Gratulationen

85. Geburtstag

28.02.14 Mario Bonfanti, pens. Abwart,
Luterbach

75. Geburtstag

26.01.14 Oswald Michel, pens. Steuerrevisor,
Häggingen

23.02.14 Othmar Noser, pens. Staatsarchivar,
Lohn-Ammannsegg

70. Geburtstag

05.01.14 Rudolf Montanari, pens. Oberrichter,
Feldbrunnen

15.01.14 Viktor Kissling, pens. Departements-
sekretär, Solothurn

18.01.14 Hans-Rudolf Affolter,
pens. Sachbearbeiter, Wangen a.A.

29.01.14 Gertrud Leu, pens. Pharma-
Assistentin, Lohn-Ammannsegg

01.02.14 Franz Blunier, pens. Techn.
Angestellter, Lengnau

09.02.14 Margrith Imhof,
pens. Sachbearbeiterin, Bellach

17.02.14 Peter Geissbühler, pens. Bauleiter,
Feldbrunnen

21.02.14 Urs Stampfli-Flury,
pens. Techn. Angestellter, Deitingen

65. Geburtstag

02.01.14 Helene Schwaller, pens. Beraterin
Krebsliga, Deitingen

Wir gratulieren herzlich zum Geburtstag und wünschen
im neuen Lebensjahr alles Gute.

Todesfall

10.12.13 Josef Rüegg-Heri, pens. Wäscher,
Gerlafingen

Wir entbieten den Trauerfamilie unser herzliches Beileid.

In eigener Sache

Am **11. März** findet unsere **GV der Sektion** im
Aaregarten in Solothurn statt: Bitte reservieren sie
den Abend für die GV und das anschliessende Essen
(alles gratis).

Am **28. März** findet die **AV des Kantonalverbandes**
im Kantonsratssaal statt. Abgeordnete bitte Datum
reservieren für die AV und das anschliessende Apéro
riche.

Sektion Olten

Dienstaltere Ehrungen

40 Jahre

01.01.14 Monika Pia Baumgartner, Trimbach,
Spital Olten

01.02.14 Ruth von Arx-Dürig, Wangen bei
Olten, Spital Olten

35 Jahre

01.01.14 Edgar Niggli, Fülenbach,
Richteramt Olten-Gösgen

25 Jahre

01.01.14 Pierino Orfei, Olten,
Richteramt Olten-Gösgen

01.01.14 Cornelia Lee Peter, Starrkirch-Wil,
Spital Olten

01.01.14 Cornelia Nadig, Hägendorf

20 Jahre

01.01.14 Muriel Staub, Wangen bei Olten,
Lehrerin

01.01.14 Georg Jäggi, Erlinsbach, FH Olten

15 Jahre

01.02.14 Daniel Vögeli, Hägendorf, Spital Olten

Zum Jubiläum gratulieren wir herzlich und wünschen im
Beruf weiterhin alles Gute.

Gratulationen

65. Geburtstag

26.02.14 Ruedi Berger, Wangen bei Olten,
pensioniert

Herzlichen Glückwunsch zum Geburtstag,
einen schönen Festtag und für die Zukunft alles Gute.

Sektion Balsthal

Gratulationen

65. Geburtstag

26.03.14 Hans Bussmann, Balsthal,
pens. Leiter Kaufsabteilung,
Amtschreiberei Thal-Gäu, Balsthal und
Ehrenpräsident des Soloth. Staatsper-
sonalverbandes Sektion Balsthal)

55. Geburtstag

27.03.14 Daniel Indermaur, Wangen an der
Aare, Leiter Betriebliche Sicherheits-
anlagen BSA, NSNW, Oensingen

50. Geburtstag

02.03.14	Fredy Eggenschwiler, Sissach
13.03.14	Rita Kamber, Mümliswil, Leiterin Einleitungsverfahren Betriebsamt, Amtschreiberei Thal-Gäu, Balsthal
16.03.14	Bernhard Meister, Matzendorf, Amtschreiber-Stv., Amtschreiberei Thal-Gäu, Balsthal
21.03.14	Markus Dobler, Oensingen, Notar, Amtschreiberei Region Solothurn, Solothurn
20.04.14	Monika Meier-Iseli, Balsthal, Sachbearbeiterin, Kant. Konkursamt, Oensingen

Zum Geburtstag gratulieren wir herzlich und wünschen den Jubilarinnen und Jubilaren für die Zukunft viel Glück und gute Gesundheit.

Sektion Wegmacher*Gratulationen*

85. Geburtstag	
26.12.13	Willy Schenker, Walterswil, Kreisbauamt II
80. Geburtstag	
21.12.13	Oswald Schmid, Dulliken, Kreisbauamt II
65. Geburtstag	
07.01.14	Willi Bobst, Biberist, Kreisbauamt I
55. Geburtstag	
22.12.13	Roland Bieri, Bettlach, Kreisbauamt I
50. Geburtstag	
15.12.13	Andreas Tüscher, Niederwil, Kreisbauamt I
17.01.14	Hansruedi von Arx, Härkingen, Kreisbauamt II
27.01.14	Hans Müller, Derendingen, Kreisbauamt I

Wir wünschen von Herzen alles Gute zum Geburtstag.

Pensionierungen

31.12.13	Fredy Beck, Oberbipp, Kreisbauamt I
31.12.13	Werner Graber, Hauenstein, Kreisbauamt II

Unsere besten Wünsche begleiten unsere Kollegen in den wohlverdienten Ruhestand.

Sektion Freiheitsentzug*Dienstaltererhebungen*

30 Jahre	
01.01.14	Karin Rudolf, im Schache
25 Jahre	
15.01.14	Martin Schmid, Bewährungshilfe
01.02.14	Stefan Wicki, UG Olten
20 Jahre	
01.01.14	Markus Hirschi, Schöngrün
15 Jahre	
01.01.14	Doris Gnägi, im Schache
10 Jahre	
01.01.14	Marco Biberstein, Schöngrün
01.01.14	Alfred Hänni, UG Solothurn

Zum Jubiläum gratulieren wir herzlich und wünschen im Beruf weiterhin alles Gute.

Gratulationen

75. Geburtstag	
04.01.14	Jules Meer, UG Solothurn, pensioniert
65. Geburtstag	
10.01.14	Ueli Schluemp, Schöngrün, pensioniert
60. Geburtstag	
16.02.14	Erhard Studer, UG Olten
24.02.14	Urs Weibel, Schöngrün
55. Geburtstag	
01.02.14	Theres Bärtschi, Schöngrün
50. Geburtstag	
04.01.14	Michel Zurschmiede, Schöngrün

Wir gratulieren herzlich zum Geburtstag und wünschen alles Gute im neuen Lebensjahr. >



<

Sektion Polizei

Dienstalterehrung

15 Jahre

28.02.14	Fw Christian Affolter, PP Hägendorf, Sich-Abt Fw Thomas Bangerter, RP Olten, Sich-Abt Wm mbA Philipp Bucher, Jupö, Krim-Abt Kpl Paul Burkhalter, VT, Sich-Abt Wm mbA Reto Flückiger, AZ, Kdo-Abt Fw Patrick Gerber, AZ, Kdo-Abt Wm mbA Thomas Heri, MOP, Sich-Abt Wm mbA Marcel Hutter, IT-Ermittlung, Krim-Abt Wm mbA Stefan Jörg, Jupö, Krim-Abt Wm mbA Rainer Kübler, PP Dornach, Sich-Abt Fw mbA René Kully, IT-Ermittlung, Krim-Abt Fw Manuela Müller, KBM, Sich-Abt Fw mbA Stefan Müller, Fdg West, Krim-Abt Kpl Thomas Probst, RP Olten, Sich-Abt Wm mbA Beat Schneider, AZ, Kdo-Abt Fw Philip Steffen, RP Biberist, Sich-Abt Wm mbA Isabella von Däniken, Jupö, Krim-Abt Bernadette von Felten-Meli, PP Schönenwerd, Sich-Abt
----------	--

10 Jahre

28.02.14	Karin Känzig, OB-Büro, Kdo-Abt Marlise Ritschard, RP Solothurn, Sich-Abt
----------	---

Gratulationen

85. Geburtstag

18.02.14	Hans Rüttimann, pens. Hptm
----------	----------------------------

75. Geburtstag

21.02.14	Georg Finger, pens. Fw
----------	------------------------

70. Geburtstag

27.01.14	Kurt Berger, pens. Wm
24.02.14	Otto Gerber, pens. Adj

65. Geburtstag

04.01.14	Hugo Schenker, pens. Fw mbA
23.02.14	Roland Strasser, pens. Wm mbA
24.02.14	Hansjörg Staub, pens. Adj

50. Geburtstag

01.01.14	Lt Manfred Rhyn, RC Repo Mitte
----------	--------------------------------

40. Geburtstag

04.02.14	Wm mbA Erich Müller, PC-Stv PP Mariastein
26.02.14	Fw Boris Boss, FV VT Verkehr
27.02.14	Alexandra Niederberger-Imbach, Disponentin AZ

Sektion Berufsschullehrer

Dienstalterehrunge

30 Jahre

31.01.14	Susanna Pflüger-Merki, KBS SOGR
----------	---------------------------------

25 Jahre

31.12.13	Ursula Naef, GIBS SO
31.01.14	Peter Ackermann, KBS SOGR

20 Jahre

15.11.13	Reto Fedeli, GIBS SO
30.11.13	Oliver Leist, GIBS SO
31.01.14	Rolf Siegenthaler, GIBS SO

15 Jahre

17.01.14	Rene Furter, GIBS SO
----------	----------------------

Gratulationen

55. Geburtstag

19.02.14	Toni Stampfli, BBZ Olten
----------	--------------------------

50. Geburtstag

19.02.14	Georg Berger, BBZ Olten
20.02.14	Andreas Meier, KBS SOGR, BBZ Olten
26.02.14	Martin Allemann, GIBS GR

40. Geburtstag

04.12.13	Dominique Buser, ZZ GR
22.02.14	Cristina Zanco, ZZ GR

Solothurnischer Kantonsschullehrer- verband – Sektion Solothurn

Gratulationen

95. Geburtstag

04.02.14	Dr. Prof. Ernst Abbühl
----------	------------------------

85. Geburtstag

11.02.14	Dr. Prof. Albert Meyer
----------	------------------------

70. Geburtstag

17.02.14	Prof. Bernhard Buzzi
----------	----------------------

Wir gratulieren unseren Kolleginnen und Kollegen herzlich zum Geburtstag und wünschen alles Gute!

Kennen Sie Ihre Hypozyinsen von 2015? Wir schon.

Jetzt bis zu 24 Monate
im Voraus abschliessen.

Nutzen Sie den historischen Tiefstand der Hypothekarzinsen mit
der Termin-Fix-Hypothek der Credit Suisse.

Wir freuen uns, den Mitgliedern des Solothurnischen Staatspersonalverbandes attraktive Vorzugskonditionen bieten zu können.
Rufen Sie uns an.

Basel St. Alban-Graben, Tel. 061 266 74 86

Binningen, Tel. 061 426 51 17

Grenchen, Tel. 032 654 23 35

Laufen, Tel. 061 765 23 33

Oensingen, Tel. 062 388 07 20

Olten, Tel. 062 836 33 13

Schönenwerd, Tel. 062 915 88 03

Solothurn, Tel. 032 624 52 32

credit-suisse.com/hypotheiken

Adressberichtigung melden:
Dr. iur. Pirmin Bischof
Postfach
4502 Solothurn

AZB
4500 Solothurn 2