

# **SO** *persönlich*

Offizielle Mitgliederzeitschrift, Nr. 6, November/Dezember 2016, 84. Jahrgang

**Wofür bezahle ich  
Solidaritätsbeiträge?**

**ab Seite 3**

## In dieser Ausgabe

Sitzungsdaten 2017

Seite 5

Anlageberatung nach Mass

Seite 6

Mobbing am Arbeitsplatz

Seite 9

Informationen aus den Sektionen

Seite 13



## Impressum

Obligatorisches Organ des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und seiner Unterverbände Solothurn, Grenchen, Balsthal, Olten, Dorneck-Thierstein, Kantonschullehrerverein Solothurn und Olten, Kantonalverband der Lehrkräfte an Berufsschulen, Sektionschefs, Wegmacherverband, Personalverband soH, Verband der kantonalen Polizeibeamten, Freiheitsentzug.

SOpersönlich erscheint sechs Mal im Jahr (Januar, März, Mai, Juli, September und Dezember). Manuskripte und Beiträge sind rechtzeitig an die Redaktion zu richten.

Abonnement jährlich Fr. 30.-

[www.staatspersonal.ch](http://www.staatspersonal.ch)

Verbandssekretariat,  
Redaktion und Rechtsauskunft:  
Dr. iur. Pirmin Bischof  
Rechtsanwalt und Notar  
St. Niklausstrasse 1  
4500 Solothurn  
Telefon 032 333 33 11  
Fax 032 333 33 12  
[bischof@law-firm.ch](mailto:bischof@law-firm.ch)

Layout, Satz, Druckvorstufe:  
c&h konzepte werbeagentur ag  
Biberiststr. 8g, 4501 Solothurn  
Telefon 032 621 22 75  
[info@werbekonzepte.ch](mailto:info@werbekonzepte.ch)

Druck und Vertrieb:  
Rüegger Satz + Druck AG  
St. Urbangasse 39  
4503 Solothurn  
Telefon 032 622 11 44  
[info@rueegger-druck.ch](mailto:info@rueegger-druck.ch)

**Redaktionsschluss  
für die nächste Ausgabe:  
26. Januar 2017**

## Korrigendum Krankenkassen

Bei der Rabattierungsübersicht im letzten SOpersönlich (Seite 9) ist ein Fehler aufgetreten.

Bei den Vergünstigungen der Helsana sind die Produkte der Classica Reihe, also Halbprivat: Hospital Plus Classica und Privat: Hospital Comfort Classica nicht von der Vergünstigung betroffen. Diese Produkte waren auch vorgängig nicht im Kollektivrabatt eingeschlossen.

Hingegen bietet die Helsana bei den Produkten Halbprivat: Hospital Plus, Hospital Plus Bonus und Privat: Hospital Comfort und Hospital Comfort Plus 20% Vergünstigung an.



**Werden Sie Mitglied:  
[www.staatspersonal.ch](http://www.staatspersonal.ch)**

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Solothurnischen Kantonspersonals

## Wofür bezahle ich Solidaritätsbeiträge?

Seit 2005 gilt der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) des Solothurnischen Kantonspersonals. Seither werden weite Teile des Personalrechts nicht mehr hoheitlich, sondern paritätisch geregelt. Wichtige Neuerungen für das Personal konnten seither 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?



Dr. iur.  
Pirmin Bischof,  
Sekretär und  
lic. iur.  
David Lüthi,  
Rechtsanwalt,  
Bischof Stampfli  
Rechtsanwälte

### 1. Wer zahlt Solidaritätsbeiträge?

Gemäss Artikel 16 GAV bezahlen alle dem Gesamtarbeitsvertrag unterstellten Mitarbeitenden – d.h. sämtliche Mitarbei-

tenden der kantonalen Verwaltung, der Gerichte, der kantonalen Schulen, der kantonalen Anstalten, des kantonalen Polizeikorps und der Solothurner Spitäler AG sowie alle Lehrpersonen der Volksschule – einen monatlichen Solidaritätsbeitrag von 5 Franken. Dieser Solidaritätsbeitrag wird unabhängig davon, ob das Anstellungsverhältnis befristet oder unbefristet ist und unabhängig von der Höhe des Arbeitspensums, erhoben (Art. 29 GAV). Ausgenommen von der Beitragspflicht sind hingegen Praktikantinnen und Praktikanten sowie Arbeitnehmende, deren AHV-pflichtiger Lohn weniger als Fr. 1000.00 beträgt (Art. 29 Abs. 2 GAV), sowie die Lehrlinge, die dem GAV nicht unterstellt sind.

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

### 2. 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 Schweizerischen Verband des Personals der öffentlichen Dienste (vpod), dem Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion Aargau/Solothurn (SBK) und dem Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte, Sektion Solothurn (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 Angestelltentag, 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.

### **3. Inkasso, Controlling und Rückerstattung an StPV-Mitglieder**

Gemäss Art. 26 und 28 GAV erhebt der Kanton bzw. die Schulgemeinden die Solidaritätsbeiträge bei den Arbeitnehmenden durch einen monatlichen Lohnabzug. Der GAV-Solidaritätsbeitrag wird den StPV-Mitgliedern vom jährlichen Mitgliederbeitrag abgezogen, also rückerstattet, was auf der Rechnung explizit so ausgewiesen wird.

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.

### **4. Was wurde mit den Solidaritätsbeiträgen bisher erreicht?**

Das sichtbarste Ergebnis der bisherigen paritätischen GAV-Arbeit ist der GAV selbst, der seit seinem Inkrafttreten dauernden Veränderungen unterworfen war und dessen Errungenschaften gegen ständige Angriffe verteidigt werden müssen. In der Zwischenzeit hat der GAV bereits 39 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. Nach 11 Jahren GAV-Lohnverhand-

lungen kann festgehalten werden, dass die seitherigen GAV-Lohnabschlüsse wesentlich besser als zuvor ausgefallen sind, insbesondere im Vergleich zu den düsteren 90er-Jahren. Der erhebliche Lohnrückstand des solothurnischen Kantonspersonals aus den 90er-Jahren konnte gemäss interkantonalen Lohnvergleichen inzwischen erfreulicherweise praktisch aufgeholt werden.

- Grossprojekte (wie z.B. das laufende Lohnvergleichsprojekt) werden ebenfalls paritätisch angegangen und in der Regel auch paritätisch finanziert.

Unter dem GAV konnten für die Mitarbeitenden beispielsweise folgende konkrete Verbesserungen erzielt bzw. Verschlechterungen abgewendet werden:

- Erleichterte vorzeitige Pensionierung
- Altersentlastung bzw. Ausbau Ferien für ältere Mitarbeitende
- Wahlrecht bei den Treueprämien (Dienstaltersgeschenke)
- Mit der neuen Krankentaggeldversicherungs-Lösung wurden die bisherigen Mängel bei einem Stellenwechsel beseitigt und gleichzeitig auch den befristet Angestellten eine Lohnfortzahlung ermöglicht, was vorher weitgehend fehlte. Insbesondere betragen die Krankentaggelder neu 80% statt 70%.
- Für das Personal sehr einschneidende Massnahmen aus den Sparpaketen konnten teilweise abgewendet oder entschärft werden.
- Eine Zentralisierung der regionalen Amteiverwaltungen konnte verhindert werden. Ebenso konnte im Bildungsbereich die Schliessung der Schule für Mode und Gestalten (SMG) abgewendet werden.
- Mit der ab 1. Januar 2017 geltenden Erstreckung der Lohnanstiegsdauer von heute 17 auf zukünftig 21 Erfahrungsstufen konnten noch weitergehende Verschlechterungen vermieden werden. Im Gegenzug erfolgte die Zusicherung des Regierungsrates, dass zukünftig bei Krankheit oder Unfall die Inkonvenienzzulagen in die Lohnfortzahlung integriert werden.
- Die Abschaffung der AHV-Ersatzrente konnte teilweise verhindert und eine soziale Abfederung für Mitarbeitende in tieferen Lohnklassen verteidigt werden.

Für unseren Verband geht es in wirtschaftlich schwieriger werdender Zeit darum, die Eckpunkte

der Errungenschaften der letzten Jahre, namentlich des GAV, zu verteidigen.

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

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 Lohnvergleichssystem, das Wahlrecht bei den Treueprämien (Dienstaltersgeschenken) und die verbesserten Inkonvenienzentschädigungen für Nacht- und Wochenarbeit.

Der GAV ist sozialpartnerschaftlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ausgehandelt worden und wird auch zwischen den Sozialpartnern weiterentwickelt. Vom GAV und dem mit ihm verbundenen sozialen Frieden profitieren (wie in der Privatwirtschaft) Arbeitgeber und Arbeitnehmer und daher ist es schwer verständlich, dass der GAV von Seiten einiger Kantonsratsmitgliedern in Misskredit gezogen wird, zum Sündenbock für alles gemacht wird, von einigen aus Unkenntnis 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. Mit dieser Tatsache tun sich nun einige schwer. Der GAV, dieses in der Schweiz bisher einmalige Regelwerk für alle Staatsangestellten, muss um jeden Preis aufrechterhalten werden, dafür werden wir uns mit aller Kraft einsetzen.

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

StPV-Geschäftsleitung

### Sitzungsdaten 2017

Freitag, 3. Februar 2017, 17.00 Uhr  
 Donnerstag, 9. März 2017, 17:00 Uhr  
 Mittwoch, 26. April 2017, 17:00 Uhr  
 Mittwoch, 17. Mai 2017, 17:00h  
 Donnerstag, 29. Juni 2017, 17:00 Uhr  
 Dienstag, 22. August 2017, 17:00 Uhr  
 Mittwoch, 27. September 2017, 17:00 Uhr  
 Mittwoch, 25. Oktober 2017, 17:00 Uhr  
 Donnerstag, 23. November 2017, 17.00 Uhr  
 Dienstag, 19. Dezember 2017, 17.00 Uhr

---

**Abgeordnetenversammlung:** Freitag, 7. April 2017

**Pensionierten-Essen:** Freitag, 8. September 2017

**Schulferien:** 6.-17.2.2017, 10.-21.4.2017, 10.7.-11.08.2017, 2.10.-20.10.2017, 25.12.2017-5.1.2018

Anlass mit der Credit Suisse

## Anlageberatung nach Mass

Am 8. November 2016 hat der Solothurnische Staatspersonalverband mit der Credit Suisse einen interessanten Anlass zum Thema «Wann? Wie sicher? Wie finanziert?» durchgeführt.

---



Beat Käch,  
Präsident der  
Verwaltungskommission  
der PKSO

Verbandspräsident Beat Käch hat über aktuelle Themen der PKSO orientiert (im nächsten Jahr müssen keine Sanierungsmassnahmen ergriffen werden, da der Deckungsgrad der PKSO im September 2016 über 100% liegt; der Umwandlungssatz von 65-jährigen wird per 1.1.2017 von 6,14% auf 6,02% gesenkt; in Zukunft werden wohl weitere Senkungen des Umwandlungssatzes erfolgen, aber frühestens auf den 1.1. 2019). Der Sekretär Dr. Pirmin Bischof hat über die Altersreform 2020 orientiert (gleiches Pensionsalter 65 für Frauen und Männer; Umwandlungssatz sinkt in 4 Jahren von 6,8% auf 6%, aber nur für Kassen, welche nicht ein Überobligatorium wie die PKSO versichert haben). Zudem hat er über kostenlose Rechtsauskünfte im Umfang von drei Stunden für Verbandsmitglieder orientiert.

Urs Lysser, Leiter Marktgebiet Jurasüdfuss, referierte über die guten Leistungen und Beratungen der CS im Bereich «Massgeschneiderte Anlageberatung», umfassende Finanzplanung, Anlagestrategiefonds und Hypotheken mit Laufzeiten bis zu 25 Jahren (mit Zinsnachlass von 0,25% für Verbandsmitglieder!).

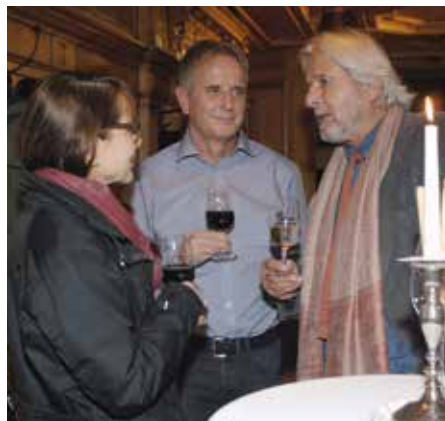
Caroline Rothenbühler, Finanzplanerin, erklärte, warum die ersten 2 Säulen (AHV und Pensionskasse) für ein sorgloses Leben bei der Pensionierung nicht mehr ausreichen und in Zukunft die 3. Säule (z.B. Säule 3a) immer wichtiger wird und die CS sehr gute 3a-Fonds anbietet. Auch wurde das Thema Rente oder Kapitalbezug ausführlich dargestellt, was für die Planung des 3. Lebensabschnittes von grosser Bedeutung ist.

Im Weiteren wurde das Selbstbestimmungsrecht und die Selbstverantwortung dargestellt, insbesondere der Vorsorgeauftrag, die Patientenverfügung und die Nachlassregelung. Bezüglich Vorsorgeauftrag wurden aus dem interessierten Publikum viele Fragen gestellt. Es wurde erläutert, dass es für einen Vorsorgeauftrag eine eigenhändige Niederschrift oder eine öffentliche Beurkundung braucht und dass dieser erst bei Verlust der Urteilsfähigkeit des Auftraggebers wirksam wird (vgl. SOpersönlich 3-2013). Mit einer Patientenverfügung legt eine urteilsfähige Person fest, welche medizinischen Massnahmen im Falle ihrer Urteilsunfähigkeit ergriffen werden sollen. Bekanntlich bietet der Staatspersonalverband Beratung in allen Fragen rund um die Nachlassplanung und Vermögensabtretung an.

Der gelungene Anlass wurde mit einem grosszügigen Apéro – gestiftet von der CS – abgeschlossen. An dieser Stelle dankt der Staatspersonalverband der CS herzlich für den interessanten Anlass und die kompetente Beratung durch alle Referenten.

Wir freuen uns schon auf den nächsten Anlass! ■





**Wir wünschen unseren Mitgliedern eine besinnliche  
Adventszeit, frohe Weihnachten und ein gesundes,  
glückliches neues Jahr.**

# Wie erhalten Sie eine Hypothek mit einem Zins von 0,77 % \* ?

Mit einer Mitgliedschaft  
beim Solothurnischen  
Staatspersonal Verband.



Mitglieder erhalten eine  
exklusive Reduktion von  
0,25 % auf Ihre Hypothek.

Erfahren Sie mehr über unsere Angebote. Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme:

**Simon Bürki**, Berater Privatkunden Solothurn, Tel. 032 624 52 88

**Regula Flückiger**, Hypothekenexpertin Solothurn, Tel. 032 624 52 34

[credit-suisse.com](http://credit-suisse.com)

\* Zinssatz für eine 1-jährige Flex-Rollover-Hypothek per 28.11.2016. Die aufgeführten Zinssätze verstehen sich als Richtwerte. Massgebend sind die Konditionen gemäss den jeweils aktuellen Produktdokumentationen. Diese gelten für erstklassige und selbstbewohnte Wohnobjekte und für Kreditnehmer mit einwandfreier Bonität. Die Zinssätze können jederzeit ändern. Alle Angaben ohne Gewähr. Copyright © 2016 Credit Suisse Group AG und/oder mit ihr verbundene Unternehmen. Alle Rechte vorbehalten.



Rechtsberatung

# Mobbing am Arbeitsplatz

Über Mobbing spricht man erst seit ein paar Jahrzehnten und längst nicht nur in Verbindung mit dem Arbeitsplatz. Mobbing in der Schule oder Cybermobbing sind ebenso Themen wie Mobbing am Arbeitsplatz. Die Idee des konfliktfreien Arbeitsplatzes bleibt häufig eine Utopie. Wo Menschen zusammenkommen, zusammenarbeiten und täglich einander begegnen, kommt es erfahrungsgemäss zu Konflikten.



**MLaw**  
Simon Wiedmer,  
iur. Mitarbeiter,  
Bischof Stampfli  
Rechtsanwälte

## Definition

Das Wort «Mobbing» leitet sich vom englischen Verb «to mob» ab und bedeutet «über jemanden herfallen», «anpöbeln», «attackieren». Ein einmaliges böses Wort aus Wut, ein Streit zwischen Kolleginnen und Kollegen ist noch kein Mobbing. Erst wenn eine Gruppe oder Einzelpersonen systematisch eine bestimmte Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter über längere Zeit schikanieren, wenn Gerüchte verbreitet, Fallen gestellt oder offene Aussprachen verhindert werden, muss von Mobbing gesprochen werden.

§ 225 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und das Bundesgericht beschreiben Mobbing als enormen psychischen Druck auf Arbeitnehmende in ihrer beruflichen Tätigkeit durch ein systematisches, feindliches und während längerer Zeit anhaltendes oder wiederholtes Verhalten, mit dem eine Person an ihrem Arbeitsplatz isoliert, ausgegrenzt oder gar von ihrem Arbeitsplatz entfernt werden soll. Mobbing kann in unterschiedlicher Form auftreten und von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen, Unterstellten, Einzelpersonen oder Gruppen ausgehen. § 226 des GAV nennt als mögliche Mobbingformen:

- Kontaktverweigerung;
- Drohung;
- Diskriminierung;
- Misshandlungen;
- Sexuelle Belästigungen;
- Zuteilung sinnloser Arbeit;
- Überforderungen;
- Verweigerung von Informationen.

## Abgrenzung

Hingegen liegt in den nachfolgenden Fällen noch kein Mobbing vor:

- einzelne feindselige Handlungen oder Verhaltensweisen;
- gewöhnliche Arbeitskonflikte;
- schlechte Arbeitsatmosphäre;
- Aufforderung, Arbeitspflichten nachzukommen (auch wenn eindringlich oder mit Androhung arbeitsrechtlicher Konsequenzen verknüpft);
- Setzen von Zielen durch den Vorgesetzten und damit verbundener Druck;
- Vorgesetzte, die Pflichten nicht in vollem Umfang nachkommen;
- Kritik an Arbeitsleistung.

Wenn ein Arbeitnehmer also von seinem Vorgesetzten keine freundschaftliche und kollegiale Zuwendung erfährt, wenn ihm stattdessen ein rauer Wind ins Gesicht bläst, wenn die Chefs ein unanständiges und ruppiges Benehmen, was auf fehlende Erziehung und Kinderstube schliessen lässt, an den Tag legen, wenn elementare Anstandsregeln, wie die gegenseitige Begrüssung bei Begegnungen, nicht eingehalten werden, wenn das Verhalten der Chefs als unwürdig bezeichnet werden darf, so hat dies nach Ansicht des Bundesgerichts nichts mit Mobbing zu tun. Das Bundesgericht hat klar zu erkennen gegeben, dass es nicht dazu da ist, unanständiges Verhalten zu sanktionieren. Die Regeln für korrektes Benehmen im Arbeits- und Sozialbereich werden dadurch nicht aus den Angeln gehoben, sie bewahren im sozialen Zusammenleben weiterhin ihre volle Gültigkeit, auch wenn sie nicht mit Hilfe staatlichen Zwangs durchgesetzt werden können.

Wie soll sich ein Arbeitnehmer in einer solchen Situation verhalten? Das Personalamt des Kantons Solothurn bietet für Konflikte am Arbeitsplatz eine Beratungsstelle an. Wenn auch das erfolglos bleibt, bleibt ihm wohl oder übel nichts anderes übrig, als sich eine dicke Haut zuzulegen, solange er auf ein Erwerbseinkommen bei einem solchen Chef angewiesen ist. Die einzige Alternative ist ein Stellenwechsel zu einem Betrieb, wo Chefs mit zivilen Umgangsformen das Sagen haben. Als Untergebener hat der Arbeitnehmer kaum Chance, seine Chefs gesellschaftskonform umzuerziehen.

### Beispiele aus der Praxis

**Beispiel 1:** Eine Mitarbeiterin stellt fest, dass eine Arbeitskollegin ihr immer wieder Telefonate, Informationen und Unterlagen nicht weiterleitet, wodurch die Mitarbeiterin bei ihrem Vorgesetzten blossgestellt wird. Dies ist eine typische Mobbing-Situation, da es sich um einen Angriff auf die Qualität der Arbeit und die berufliche Existenz handelt. Geht das Mobbing trotz Intervention des Personalchefs weiter, ist das Opfer als letztes Mittel berechtigt, seine Arbeit bis zur Besserung der Situation einzustellen, wobei der Arbeitgeber weiter lohnpflichtig bleibt.

**Beispiel 2:** Ein Mitarbeiter verhält sich wiederholt unverträglich. Der Personalchef weist ihn an, sich bei einem Psychiater vertrauensärztlich untersuchen zu lassen. Der Mitarbeiter macht Mobbing geltend und verlangt eine Genugtuungssumme. Wenn ein Mitarbeitender zu einer psychiatrischen Untersuchung gezwungen wird in der Absicht, seinem sozialen Ansehen im Betrieb zu schaden, oder wenn man ohne triftigen Grund den Verdacht äussert, ein Mitarbeitender sei psychisch krank, dann kann Mobbing vorliegen. Der Personalchef hat aber im vorliegenden Fall sachliche Gründe, da sich der Mitarbeitende wiederholt unverträglich verhalten hat. Somit liegt in diesem Fall keine Persönlichkeitsverletzung vor und die psychiatrische Untersuchung liegt sogar im Interesse des Mitarbeiters. Es handelt sich demnach nicht um Mobbing.

**Beispiel 3:** Seit über einen Mitarbeitenden das Gerücht verbreitet wurde, er sei schwul, machen seine Kollegen ständig Anspielungen auf seine Homosexualität. Der Mitarbeitende wird zudem zum wöchentlichen Team-Essen nicht mehr eingeladen. Dies ist ein klarer Mobbingfall, da mit solchen



Handlungen gemäss Bundesgericht die Ehre und die Privatsphäre des Mitarbeiters verletzt werden.

**Beispiel 4:** Ein Vorgesetzter behandelte eine Mitarbeiterin auf schikanöse Weise. Er verweigerte das Gespräch und kommunizierte nur noch per Zettel mit ihr. Die Mitarbeiterin wurde in der Folge psychisch krank, worauf ihr unter anderem wegen schlechter Leistungen gekündigt wurde. Ist diese Kündigung missbräuchlich? Mobbing macht krank und kranke Mitarbeitende leisten weniger. Verhindert ein Arbeitgeber Mobbing nicht und kündigt anschliessend wegen der Leistungseinbusse, so handelt er missbräuchlich und die Kündigung ist nicht rechtmässig. Das Bundesgericht erachtete in einem ähnlichen Fall die Missbräuchlichkeit der Kündigung wegen des krank machenden Mobbing für erwiesen.

### Gesundheitliche Folgen von Mobbing

Umgangssprachlich wird der Begriff Mobbing oft allzu leichtfertig in verschiedenen Zusammenhängen verwendet und zuweilen sogar etwas lächerlich gemacht. Das straft all jene, die ernsthaft unter einer akuten Mobbing-Situation leiden und Hilfe benötigen, um aus dieser Situation herauszukommen. Den von Mobbing Betroffenen widerfährt grosses Leid, was zu einer langandauernden gesundheitlichen Störung führen kann. Mögliche Auswirkungen von Mobbing sind:

- Verunsicherung;
- Aggressivität;
- Depressivität;
- Konzentrationsschwierigkeiten;
- Psychosomatische Reaktionen;
- Stresszustände;
- Schlafstörungen;

- Krankheit;
- Gestörte Kommunikationsfähigkeit;
- Isolation.

### **Arbeitgeber und Vorgesetzte müssen Mitarbeiter schützen**

Arbeitgeber sind rechtlich verpflichtet, die Persönlichkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu respektieren und zu schützen sowie auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen. § 224 des GAV beschreibt explizit die Pflichten der Arbeitgeber. Sie müssen für ein Arbeitsklima sorgen, das Mobbing nicht aufkommen lässt, insbesondere mit geeigneten Informations-, Schulungs-, Präventiv- und Kontrollmassnahmen. Sie dürfen Mobbing also nicht dulden und müssen die Würde der Arbeitnehmer wahren.

«Ein Arbeitgeber, der Mobbing nicht verhindert, verletzt seine Fürsorgepflicht», hat das Bundesgericht unmissverständlich festgehalten. Damit verstösst er gegen seine vertraglichen Pflichten und kann finanziell belangt werden. Denkbar sind Schadenersatzforderungen, in schwerwiegenden Fällen kann dem Geschädigten auch eine Genugtuungssumme zugesprochen werden. Das Opfer ist als letzte Lösung ausserdem berechtigt, seine Arbeit bis zur Besserung der Situation einzustellen, wobei der Arbeitgeber weiter lohnpflichtig bleibt. Betroffene sind also nicht rechtlos.

Der GAV sieht in § 227 für Vorgesetzte ebenfalls bestimmte Pflichten vor. So müssen die Vorgesetzten mit einer fairen Kommunikations- und Konfliktkultur für ein gutes Arbeitsklima sorgen. Sie müssen Mobbingtäter auf mögliches Fehlverhalten hinweisen und korrigierend eingreifen. Sie haben die Pflicht, eine Person, die sich gemobbt fühlt und sich bei ihnen beschwert, auf die rechtlichen Möglichkeiten hinzuweisen und sie auf jegliche erdenkliche Art zu unterstützen, insbesondere die notwendigen vorsorglichen Massnahmen zu treffen.

### **Behördeninterne Verhaltensmassnahmen für Mobbingopfer**

Der GAV sieht in § 228 ff. verschiedene Verhaltensmassnahmen für Mobbingopfer vor. Den Betroffenen wird empfohlen, wenn möglich und zumutbar:

- die mobbende Person darauf hinzuweisen, dass ihr Verhalten unangebracht ist;

- alle Vorkommnisse schriftlich festzuhalten;
- alle Beweismittel zu sammeln;
- die Vorgesetzten zu informieren.

Sollten auch diese Massnahmen nicht den gewünschten Erfolg haben, so sieht der GAV in § 229 ff. für Mobbingopfer zwei Rechtsbehelfe vor. Einerseits eine Beratungsstelle oder bezeichnende Vertrauensperson zu kontaktieren (sog. informelles Verfahren), andererseits eine Anzeige einzureichen (sog. formelles Verfahren).

Beim informellen Verfahren haben alle Arbeitnehmenden, die direkt oder indirekt von Mobbing betroffen sind, Anspruch auf kostenlose Beratung und Unterstützung durch speziell bezeichnete und ausgebildete Vertrauenspersonen. Die Vertrauenspersonen unterstützen die betroffenen Personen mit dem Ziel, das Mobbing sofort zu unterbinden und treffen die hierzu nötigen Massnahmen (u.a. informieren, verhandeln, Führen von Gesprächen, Unterstützung bei Anzeige, Prävention, usw.). Eine Liste der Vertrauenspersonen ist auf der Homepage des Kantons hochgeschaltet.

Im formellen Verfahren haben Betroffene das Recht, innerhalb von drei Monaten seit der letzten Mobbing-Handlung bei der Anstellungsbehörde oder beim Personalamt schriftlich Anzeige zu erstatten. Dabei ist aber zu beachten, dass das ganze Verfahren sehr umständlich und kostspielig ist.

### **Fazit**

Der GAV sieht einen ganzen Abschnitt über das Mobbing vor. Mit dem informellen und formellen Verfahren hat er zwei wirkungsvolle Rechtsbehelfe geschaffen, mit denen man sich gegen Mobbingtäter wehren kann. Aber auch Arbeitgeber bzw. Vorgesetzte werden in die Pflicht genommen. Sie haben die Pflicht, für ihre Mitarbeiter zu sorgen und deren Würde zu wahren.

Mobbing ist kein Phänomen, das totgeschwiegen werden darf. Viele Mobbingopfer sind mit grossem Leid konfrontiert. Jeder kann ein Mobbingopfer werden und die Ursache des Mobbings liegt nicht im Verhalten des Betroffenen. Bei aller Wichtigkeit das Thema Mobbing betreffend muss jedoch der Tendenz vorgebeugt werden, den Begriff inflationär zu verwenden und alles und jeden als Mobbinghandlung oder Mobber darzustellen. Berechtigte Kritik an Mitarbeitern oder ein böses Wort sind noch lange kein Indiz für Mobbing. ■



**Nur ein Vorteil unserer Sicherheitsbausteine:**  
Wir bringen Vorsorge- und Vermögensplanung  
zusammen und beraten Sie ganzheitlich.

Wir machen Sie sicherer.  
[www.baloise.ch](http://www.baloise.ch)

 **Baloise Bank** SoBa

# Informationen aus den Sektionen

## Sektion Solothurn

### Gratulationen

#### 85. Geburtstag

**Paul von Burg**, Technischer Adjunkt, Lommiswil (29.12.)

#### 80. Geburtstag

**Willy Ernst**, Kanzleisekretär, Solothurn (13.11.)

#### 75. Geburtstag

**Peter Adam**, Adjunkt, Derendingen (24.11.)

#### 70. Geburtstag

**Alois Schärli**, Kanzlist, Bellach (17.11.)

**Manfred Kaufmann**, Leiter Oberamt, Etziken (29.11.)

**Martin Kraus**, Kantonsbaumeister, Moosseedorf (30.11.)

**Erwin Wirz**, Wissenschaftlicher Mitarbeiter, Nennigkofen (12.12.)

#### 65. Geburtstag

**Nadja Canderan**, Sachbearbeiterin, Solothurn (1.11.)

**Felix Oeggerli**, Verantwortlicher Kurswesen, Neuendorf (1.11.)

**Heinz Holzer**, Leiter Finanzen und Controlling, Solothurn (8.11.)

**Paul Schwab**, Amtschreiberei-Inspektor, Bettlach (16.11.)

**Rosmarie Tschumi**, Leiterin Administration ASD, Lohn-Ammannsegg (19.11.)

**Andreas Uhlmann**, Projektmitarbeiter, Lohn-Ammannsegg (29.11.)

**Annamarie Schär**, Sachbearbeiterin, Gerlafingen (15.12.)

**Sylvia Schüpbach**, Gruppenleiterin, Zielebach (22.12.)

**Ruth Lerch**, Sachbearbeiterin, Grenchen (26.12.)

**Erich Paul Uhlmann**, Bellach (30.12.)

### Todesfälle

**Willi Roos**, Heizungsmonteur, Oberdorf (18.10.)

**Paul Kissling**, Adjunkt, 4562 Biberist (18.11.)

## Sektion Balsthal

### Gratulationen

#### 60. Geburtstag

**Dieter Flückiger**, Standortleiter, NSNW (Oensingen), Gunzgen (17.01.)

#### 55. Geburtstag

**Luzia Bieli-Meier**, Laupersdorf (15.01.)

**Rosmarie Bellwald**, Sachbearbeiterin, Handelsregisteramt des Kantons Solothurn (Balsthal), Arch (26.01.)

## Sektion Polizei

### Dienstjubiläen

#### 15 Jahre

**Daniela Müller**, Assistentin Sicherheitsabteilung (25.11.)

#### 10 Jahre

**Lars Fischer**, Administrativer Dienst (30.11.)

**Urs Bartenschlager**, Chef Kriminalabteilung (31.12.)

**Maria de Lurdes Vidacca Pereira**, Raumpflegerin (31.12.)

**Dominik Rippstein**, Regionenpolizei Jura-Süd (31.12.)

### Gratulationen

#### 80. Geburtstag

**Edy Bauder**, Adj. a.D., Wangen bei Olten (26.11.)

**Max Jäggi**, Fw mbA a.D., Solothurn (27.11.)

70. Geburtstag

**Urs Müller**, Wm mbA a.D., Winznau (11.12.)

50. Geburtstag

**Marie-Therese Reist**, Regionenpolizei Jura-Süd (21.11.)

**Franz Erne**, Regionenpolizei Ost (11.12.)

**Christian Bosshart**, Regionenpolizei Ost (29.12.)

40. Geburtstag

**Tobias Kiefer**, Mobile Einsatzpolizei (15.11.)

## Sektion Freiheitsentzug

*Dienstjubiläen*

15 Jahre

**Ernst Walter**, UG Solothurn (01.12.)

10 Jahre

**Roman Nussbaumer**, JVA Solothurn (01.11.)

*Gratulation*

70. Geburtstag

**Hans-Ulrich Jäggi** (07.11.)

60. Geburtstag

**Erich Gross**, JVA Solothurn (04.12.)

50. Geburtstag

**Martin Zmoos**, UG Solothurn (04.12.)

## Sektion Wegmacher

*Gratulationen*

80. Geburtstag

**Armin von Arx**, Kreisbauamt II, Stüssligen (08.11.)

70. Geburtstag

**Georg Szegö**, Kreisbauamt I, Biberist (20.11.)

50. Geburtstag

**Gerardo Capasso**, Kreisbauamt I, Egerkingen (12.11.)

**Daniel Hammel**, Kreisbauamt III, Metzerlen (27.12.)

## Solothurnischer Kantonalschul- lehrerverband – Sektion Solothurn

*Gratulationen*

90. Geburtstag

**Prof. Dr. Ernst Müller** (23.01.)

80. Geburtstag

**Prof. Ruedi Brosi** (08.02.)

**Ernst Burkhardt** (08.02.)

60. Geburtstag

**Ursula Mathez** (17.02.)

## Solothurnischer Kantonalschul- lehrerverband – Sektion Olten

*Gratulationen*

70. Geburtstag

**Roland Kamber** (19.12.)

60. Geburtstag

**Franziska Schumacher** (15.12.)

50. Geburtstag

**Bettina Hofer** (20.12.)

## Personalverband soH

---

Gratulationen

70. Geburtstag

---

**Therese Berger**, Derendingen (30.11.)

**Ulrich Wälchli**, Wynigen (12.12.)

**Peter Guldemann**, Oekingen (26.12.)

*Bitte notieren Sie sich schon heute die Daten unserer Mitgliederanlässe im 2017:*

- Generalversammlung: 28.04.17 (Altes Spital)
- Föörobe-Anlass: 30.05.17
- Jubilareafeier: 30.06.17 (persönliche Einladung)
- Verbandsreise: 01.09.17

*Der Vorstand freut sich auf eine rege Teilnahme!*

## Allen Jubilaren

---

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

---

*Wir entbieten den Trauerfamilien unser herzliches Beileid.*

Verbandsreise Personalverband soH

# Impressionen vom Besuch der Chocolat Frey AG



AZB

CH-4500 Solothurn 2

POST CH AG

Adressberichtigung melden:

Dr. iur. Pirmin Bischof

Postfach

4502 Solothurn