

Jahresbericht 2016

## Der GAV im Jahre 11

Der elfte Geburtstag unseres Gesamtarbeitsvertrages (GAV) und die anhaltenden Änderungen in der Pensionskasse setzten 2016 die Arbeitsschwerpunkte für unseren Verband. Seit dem 1. Januar 2017 ist das nach zähen Verhandlungen verabschiedete neue, gestreckte Erfahrungsstufenmodell in Kraft. Während sich für Mitarbeitende im Maximum nichts verändert, benötigen jüngere Mitarbeitende künftig vier Jahre länger, bis sie ins Maximum gelangen. Das neue Pensionskassengesetz hat 2015 unsere Pensionskasse regelrecht umgekrempt. Trotz überdurchschnittlichen Renditen in den letzten fünf Jahren und einem immer noch positiven Deckungsgrad, kann sich unsere Pensionskasse wie alle anderen auch dem Demografieproblem und der gleichzeitigen, andauernden Tiefzinsphase nicht entziehen. Der Umwandlungssatz ist auf den 1. Januar 2017 auf 6,02% gesenkt worden. Mit weiteren Senkungen ist zu rechnen.



Beat Käch,  
Präsident und  
Dr. Pirmin  
Bischof,  
Sekretär

Der Staatspersonal-Verband vertritt als grösster Arbeitnehmerverband die Interessen der Kantonsangestellten in Verwaltung, Spitälern und Schulen. Er tut dies unerschrocken und unabhängig. 3770 Verbandsmitglieder und ihre Familien profitieren von Rabatten bei Krankenkassenprämien und Hypothekarzinsen sowie von Gratis-Rechtsschutz und -rechtsberatung. Und dies zu den tiefsten Mitgliederbeiträgen aller solothurnischen Personalverbände. Im StPV haben Sie die Gewissheit: Wir setzen uns für die Gesamtheit aller Angestellten, aber auch für jedes einzelne Mitglied ein.

Die Frankenaufwertung von 2015 hatte zwiespältige Folgen: Zum einen profitieren Konsumenten von den teilweise ständig sinkenden Preisen von Importgütern. Zum anderen leidet die Wirtschaft des Exportkantons Solothurn unter einem enormen Preisdruck. Das Risiko, dass Arbeitsplätze ins lohnbilligere Ausland verlegt werden, ist gestiegen.

Elf Jahre GAV sind eine Erfolgsgeschichte. Die Reallohnrückstände aus den Neunzigerjahren konnten mit den positiven Lohnabschlüssen seit 2005 aufgeholt werden. Auch die Nullteuerungsrunden seit 2013 sind angesichts der negativen Jahresteuierungen verkraftbar.

Vom unentgeltlichen Rechtsschutz und der Gratis-Rechtsberatung unseres Verbandes profitieren immer mehr Mitglieder. Sie haben bekanntlich vollen Rechtsschutz bei Arbeitsstreitigkeiten und einen Anspruch auf unentgeltliche Rechtsberatung im Umfang von 3 Stunden pro Jahr auch für private Rechtsprobleme (siehe 2.3 und 2.9).

Über 5000 Mitglieder samt ihren Familien profitieren dank dem Krankenkassenkollektivvertrag von Prämienrabatten bis zu 20% (siehe 2.4). Mehrere hundert Mitglieder profitieren inzwischen auch von den «vergünstigten Hypotheken» (siehe 2.5). Die Zinsrabatte betragen zwischen  $\frac{1}{4}$  und  $\frac{3}{8}$ .

### 1. Mitglieder- und Sektionsbestand

Der Mitgliederbestand betrug per 31.12.2016 3771 Personen. Der Mitgliederbestand ist somit konstant hoch. Er verzeichnet aber einen geringen Rückgang von 81 Mitgliedern, welcher auf die Auflösung der Sektion Sektionschefs zurückzuführen ist.

### 2. Verbandsangelegenheiten

#### 2.1 Abgeordnetenversammlung

Eine Rekordzahl von 113 Abgeordneten traf sich am 1. April 2016 im Kantonsratssaal des Rathauses in Solothurn zur Abgeordnetenversammlung. Die Delegierten diskutierten anhand des Jahres-



berichtes 2015 wichtige Verbandsgeschäfte, wie die Zukunft der Pensionskasse, die Lohnentwicklung und die Weiterentwicklung des GAV und den Massnahmenplan. Sie verabschiedeten Rechnung und Budget. Das von der Sektion Solothurn organisierte anschliessende Apéro im «Steinernen Saal» ist bereits zur Tradition geworden.

## 2.2 Geschäftsleitung

### a) Zusammensetzung

Die Geschäftsleitung setzte sich im Verbandsjahr wie folgt zusammen:

Beat Käch, Präsident | Dr. Corinne Saner, Vizepräsidentin | Dr. Pirmin Bischof, Sekretär | Markus Grenacher, Kassier | Edgar Niggli | Markus Tschopp | Mirco Müller | Rolf Späti | Christian Bachmann | Susanna Christen Mural | Roland Häfliger | Eric Schenk | Hansruedi Meier | Patrick Amrein | André Grolimund

### b) Allgemeine Personalanliegen

Die Geschäftsleitung behandelte in 9 Sitzungen nebst einer Reihe anderer Personalanliegen folgende Geschäfte:

- Erstreckung der Erfahrungsstufen (siehe 3.2)
- Überprüfung des Kündigungsrecht: Neuregelung der Änderungskündigung und Erweiterung der Kündigungsgründe
- Lohnvergleiche 2016: eingehende Prüfung des interkantonalen Lohnvergleichs für sämtliche Vergleichsfunktionen samt Massnahmendiskussion bei Unterbesoldung
- Lohnverhandlungen 2017 (siehe 3.3)
- Einholung eines Rechtsgutachtens betreffend den Status der ehemaligen Versicherten der Pensionskasse der Bürgergemeinde und des Bürgerspitals Solothurn
- Partielle Verlängerung der Altersgrenze
- Krankentaggeldversicherung bei Mitarbeiterinnen nach dem AHV-Rentalter
- Überprüfung der Regelung der nebenamtlichen Funktionen
- Revision der Krankentaggeldversicherung: Unterteilung der Reform in zwei Prioritätsetappen
- Überprüfung der Liste der Vertrauenspersonen bei Mobbing
- Entschädigungsabfrage bei Nebenbeschäftigungen
- Arbeitgeberforderungen betreffend Lohnregelung der Ärzteschaft und des CEO in der soH
- Diskussion einer Revision des besonderen Teils Wegmacher



- Situation Kreisbauamt III
- Unterrichtsverpflichtung der Berufsschulrektoren
- RRB betreffend Verzicht auf Hauswirtschaftsunterricht am Gymnasium
- Revision Pensionskassen-Statuten, Auswirkungen, organisatorische Folgeentscheide, Auslegung betreffend Überbrückungsrenten
- Lageanalyse und Antrag an die Abgeordnetenversammlung zur Senkung der Mitgliederbeiträge für das Jahr 2017
- Fusion der Kantonsschullehrerverbände
- Auflösung der Sektion Sektionschefs
- Diskussion Führungssituation in den Amtschreibereien
- Vorbereitung und Parolenfassung Kantonsratswahlen 2017
- Austritt der Pensionskasse Solothurn aus dem GAV: Prüfung Konsequenzen und Geltungsbe reich

### **2.3 Unentgeltliche berufliche und private Rechtsberatung und beruflicher Rechtsschutz**

Verbandsmitglieder profitieren von einem mehrgliedrigen Rechtsschutz und Rechtsberatung (s.u. 2.9). Einerseits geniessen Mitglieder einen allgemeinen Rechtsschutz bei Arbeitsstreitigkeiten, andererseits unentgeltliche 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 unentgeltliche Erstberatung läuft wie bisher über den Verband, jedoch für 3 Stunden statt wie früher 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 Umfange von maximal 3 Stunden jährlich für berufliche und private Rechtsfragen, die nicht in der Rechtsschutzversicherung enthalten sind.

### **2.4 Krankenkassen: Prämienrabatte bis 20 Prozent dank StPV-Kollektiv**

Die Krankenkassenkollektivverträge des Staatspersonal-Verbandes konnten mit allen fünf Partnern auf den 1.1.2017 neu ausgehandelt werden. Wegen neuer Aufsichtsbestimmungen der Schweizerischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) wurden die Kassen aber teilweise gezwungen, ihre Rabatte an unsere Verbandsmitglieder zu reduzieren oder in einigen Fällen ganz aufzuheben.

Ein Erfolgsmodell bleibt das Krankenkassenkollektiv aber. Es bietet bis zu 20 Prozent Prämienrabatt für Mitglieder und ihre Familien bei allen Zusatzversicherungen unserer Partner. Unsere Kollektivkrankenversicherungsverträge mit CSS, Visana, Intras, Helsana und EGK Gesundheitskasse sind seit Jahren ein Trumpf für unseren Verband, da er für unsere Mitglieder und ihre Familien zu erheblichen Prämieinsparungen 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. Die Rabatte bei den Zusatzversicherungen sind für die Mitglieder und die Familien zum Teil gleich geblieben oder teilweise leicht reduziert worden.

Durch die Konkurrenz zwischen unseren fünf Kollektivvertragspartnern CSS, Visana, Intras, Helsana und EGK Gesundheitskasse haben unsere Mitglieder die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Angeboten auszuwählen. Details: [www.staatspersonal.ch](http://www.staatspersonal.ch)

Wichtig: Bei einem Verbandsaustritt verlieren Sie und Ihre Familie die Rabattberechtigung automatisch.

## 2.5 Rabatte auf Hypothekarzinsen dank StPV-Kollektivvertrag

Die Hypothekarzinsen sind schweizweit auf einem Tiefpunkt. Dank dem StPV-Kollektiv profitieren unsere Mitglieder von zusätzlichen Rabatten. Als erster Berufsverband hat unser Verband mit zwei Partnerbanken, nämlich der Baloise Bank SoBa und der Crédit Suisse einen Kollektivhypothekarvertrag. Dank diesem Vertrag erhalten ca. 500 Hauseigentümerinnen und Hauseigentümer, die unserem Verband angehören, bei den zwei genannten Banken Rabatte von 0,25 bis 0,4% für variable 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 Hypothekervolumen von über 150 Millionen Franken. Über Einzelheiten orientiert unsere Homepage: [www.staatspersonal.ch](http://www.staatspersonal.ch)

## 2.6 Weitere Dienstleistungen

Mitgliederrabatte: Die Liste derjenigen Spezialgeschäfte, die Verbandsmitgliedern spezielle Rabatte gewähren kann auf unserer Homepage [www.staatspersonal.ch](http://www.staatspersonal.ch) heruntergeladen und davon profitiert werden.

## 2.7 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)**. Der StPV nimmt an spontan einberufenen Aussprachen mit dem 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.

## 2.8 Angestelltentag «11 Jahre GAV – Chancen, Risiken und Nebenwirkungen?»

Unter dem Titel «11 Jahre GAV – Chancen, Risiken und Nebenwirkungen?» führte unser Verband am 23. August 2016 bereits zum 14. Mal im Landhausaal in Solothurn einen Angestelltentag durch. StPV-Vizepräsidentin Dr. Corinne Saner begleitete durch die Veranstaltung.

Josef Maushart, CEO der Fraisa SA äusserte sich als international ausgerichteter, privatrechtlicher Arbeitgeber zum Instrument GAV, wo hingegen

StPV-Sekretär Pirmin Bischof den GAV Kanton Solothurn aus der Sicht der Arbeitnehmervertreter würdigte.

Anschliessend orientierten Roland Misteli und Beat Käch aus der Sicht der Verbände über GAV und Pensionskasse. Studer und Stampfli setzten schliesslich den kulturellen Akzent mit ihrer Comedy-Darbietung.

## 2.9 Boomende Rechtsberatung durch den Sekretär und die Vizepräsidentin

Ein Telefon genügt und Sie erhalten als Mitglied von Fachleuten eine rechtliche Auskunft und Beratung für Ihr berufliches oder privates Rechtsproblem. Im Berichtsjahr erbrachten die Anwaltskanzleien des Sekretärs und der Vizepräsidentin 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 Umfange von maximal 3 Stunden. Weitergehende Leistungen haben die Mitglieder zu entgelten, sofern diese nicht unter den Deckungsumfang der Arbeitsrechtsschutzversicherung (siehe 2.3) oder einer weitergehenden privaten Rechtsschutzversicherung fallen.

**Arbeitsrechtlich** dominierten im Berichtsjahr:

- Vorzeitige Pensionierungen
- Kündigungen
- Lohneinreichungsfragen
- 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:

- Ehe- und Erbverträge, Testamente, Willensvollstreckungen
- Vorsorgeaufträge, Altersvollmachten, Patientenverfügungen
- Erbschaftsplanungen und -streitigkeiten
- Vertragsprüfungen (Kaufverträge, Werkverträge, Dienstleistungsverträge, Darlehens- und Versicherungsverträge, etc.)
- Liegenschaftskäufe und Vorverträge
- Mietstreitigkeiten
- Baustreitigkeiten
- Steuerrechtliche Fragen

- Versicherungs- und Pensionskassenstreitigkeiten
- IV-Verfahren
- Ehescheidungen

## 3. Personalpolitische Anliegen: Schwerpunkte 2016

### 3.1 Pensionskasse

Übersicht:

Rendite: 4,14%

Deckungsgrad: 103,1%

Bilanzsumme: 4736 Mio.

Überdeckung: 142 Mio.

technischer Zins: 2,25%

Umwandlungssatz ab 01.01.2017: 6,02% (Alter 65)

Anzahl Aktive: 11774

Anzahl Rentenbezüger: 5298

Presseberichte über die Neueinreihung des Direktors der Pensionskasse waren zwar teilweise reisserisch aufgemacht, enthielten aber bei genauer Betrachtung eine Kritik ohne inhaltliche Substanz. Unser Präsident Beat Käch legte als Präsident der Verwaltungskommission der Pensionskasse Solothurn die Fakten auf den Tisch und konnte dadurch weitgehend verhindern, dass das Vertrauensverhältnis in die Pensionskasse Solothurn beschädigt wird.

Sorgen bereitet unserem Verband hingegen die gesamtschweizerische Situation der Pensionskassen, der sich auch die PKSO nicht entziehen kann. Auf der einen Seite werden (erfreulicherweise) Schweizerinnen und Schweizer immer älter, können also immer länger von ihren AHV- und Pensionskassenrenten profitieren. Auf der anderen Seite ist in den letzten Jahren der sogenannte dritte Beitragszahler, also die Zinsen und Zinseszinsen auf angesparten Guthaben, weitgehend weggefallen. So musste die PKSO auf den 1.1. 2017 den Umwandlungssatz von 6,14% auf 6,02% senken. Das Ende der Fahnenstange ist aber noch nicht absehbar. Weitere Umwandlungssatzsenkungen sind für die nächsten Jahre leider zu erwarten. Einzelne Pensionskassen haben für ihre überobligatorischen Versicherungen die Schallgrenze von 5% bereits unterschritten!

Dabei arbeitet die PKSO gut. Die Rendite betrug im letzten Berichtsjahr 4,14% (Durchschnitt der anderen schweizerischen Kassen 1,13%). In den letzten fünf Jahren hat die PKSO eine durchschnittliche Rendite von 4,7% erzielt und damit den schweize-



rischen Durchschnitt von 4,3% deutlich übertroffen. Der Deckungsgrad betrug Ende 2016 103,1% und auch die Verwaltungskosten pro Destinatär betragen CHF 144.– und lagen damit deutlich unter dem schweizerischen Durchschnitt von CHF 241.–.

In den letzten Jahren sind zudem verschiedene Änderungen in Kraft getreten, teilweise wegen des am 1.1.2015 in Kraft getretenen neuen Pensionskassen-Gesetzes. Insbesondere ist die Regelung der Ersatzrenten und des Kapitalbezuges geändert worden. Bevor Sie sich für eine ordentliche oder vorzeitige Pensionierung entscheiden, empfiehlt es sich deshalb dringend, eine eingehende Beratung bei der PKSO und/oder im Rahmen unserer Rechtsberatung in den Anwaltskanzleien des Sekretärs oder der Vizepräsidentin einzuholen.

### 3.2 Verteidigung und Weiterentwicklung des GAV

Der GAV bleibt nur erfolgreich, wenn wir ihn ständig pflegen, verteidigen und weiterentwickeln. Dies prägte denn auch die Arbeit der Verbandsvertreter im Berichtsjahr. Hervorzuheben sind unter den oben in 2.2 erwähnten und in der GAV-Kommission (GAVKO) zwischen den Tarifparteien verhandelten Gegenständen:

- Auf 1.1.2017 ist die Lohnanstiegsdauer von heute 17 auf zukünftig 21 Erfahrungsstufen gestreckt worden. Gestützt auf den Massnahmenplan 2014 hatte bekanntlich der Regierungsrat die GAVKO beauftragt, eine entsprechende Erstreckung vor-

zunehmen. Es folgten zähe Verhandlungen. Infolge des politischen Drucks konnte die Reform nicht abgewendet werden. Es ist den Personalverbänden aber in langwierigen Verhandlungen gelungen, die einschneidendsten Verschlechterungen für die Mitarbeitenden oder sogar eine Streichung des automatischen Erfahrungsanstiegs abzuwenden. Beim neuen Modell bleiben Grund- und Maximallohn unverändert. Die Anstiegsschritte betragen für die Erfahrungsstufen 0 bis 10 weiterhin 3,5% und für die Erfahrungsstufen 11 bis 12 weiterhin 2,5%. Für die Erfahrungsstufe 13 bis zur maximalen Erfahrungsstufe 20 halbiert sich hingegen der jährliche Stufenanstieg auf neu nur noch 1,25%. Eine Sonderregelung gilt für soziales und medizinisches Personal mit Stellenantritt vor dem 1.1.2016, für welches die ersten zehn Erfahrungsanstiege 3%, die nächsten zwei Erfahrungsanstiege 2,5% und die weiteren Erfahrungsanstiege 1,25% betragen.

Von den Änderungen nicht betroffen sind Mitarbeitende, welche nach geltendem Recht bereits nach der maximalen Erfahrungsstufe 16 entlöhnt werden.

- Positiv ist immerhin zu vermelden, dass die Personalverbände im Gegenzug zur Erstreckung der Erfahrungsstufen erreichen konnten, dass der Regierungsrat einen Vorschlag präsentieren wird, wonach zukünftig bei **Krankheit und Unfall** die sogenannten **Inkonvenienzzahlungen** in die Lohnfortzahlung integriert werden. Nach geltendem Recht besteht nämlich während durch/wegen Krankheit oder Unfall bedingten Absenzen kein Anspruch auf die Ausrichtung von Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten oder Sondereinsätze. Dies betrifft vor allem Spital- und Polizeiangehörige.
- Im Weiteren konnten sich die Parteien auf Änderung des **Kündigungsrechts** einigen. Faktisch wird damit eine teilweise Änderungskündigung eingeführt.

Präsident und Sekretär werden durch die GAV-Verhandlungen und deren Vorbereitungen, bilaterale Verhandlungen und Abklärungen stark beansprucht. Ähnliches gilt für die Geschäftsleitung. Die Arbeit lohnt sich aber. Die markanten Verbesserungen, die der GAV seit 2005 gebracht hat, so etwa die erleichterte vorzeitige Pensionierung, die Arbeitszeitverkürzung der unter 50-jährigen, das neue 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 Kantonsratsmitglieder in Misskredit gezogen wird, zum Sündenbock für alles gemacht wird, ja 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.

### 3.3 Keine Lohnerhöhung für das Kantonspersonal auch per 1.1.2017

Auch auf den 1. Januar 2017 erhielten die Kantonsangestellten keinen Teuerungsausgleich.

Gemäss Massnahmenplan wurde 2014 ein bedingter (abhängig von der Teuerung) Lohnerhöhungsverzicht zwischen dem Kanton und den Personalverbänden bis ins Jahr 2018 vereinbart. Dies ist zwar einschneidend, aber angesichts der negativen Indexentwicklung und der schlechten Finanzlage des Kantons Solothurn aus der Sicht der fünf Personalverbände vertretbar.

Nach 11 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:

- 1.1.2006 1,5%  
(inkl. 0,4 % Realloohnerhöhung)
- 1.1.2007 2,1%  
(inkl. 1,0% Realloohnerhöhung)
- 1.1.2008 2,0%  
(inkl. 1,3% Realloohnerhöhung)
- 1.1.2009 2,7%  
(inkl. 1,0% Realloohnerhöhung)



- 1.1.2010 1,0%  
(inkl. 1,0% Realloohnerhöhung)
- 1.1.2011 0,7%  
(inkl. 0,5% Realloohnerhöhung)
- 1.1.2012 0,5%  
(inkl. 0,1% Realloohnerhöhung)
- 1.1.2013 0,0%  
(aufgrund der negativen Teuerung entspricht dies einer realen Lohnerhöhung von 0,3%)
- 1.1.2014 0,0%  
(aufgrund der negativen Teuerung entspricht dies einer realen Lohnerhöhung von 0,5%)
- 1.1.2015 0,0%  
(aufgrund der negativen Teuerung entspricht dies einer realen Lohnerhöhung von 0,2%)
- 1.1.2016 0,0%  
(aufgrund der negativen Teuerung entspricht dies einer realen Lohnerhöhung von 0,4%)
- 1.1.2017 0,0%  
(aufgrund der negativen Teuerung entspricht dies einer realen Lohnerhöhung von 0,6%)

Der erhebliche Lohnrückstand des solothurnischen Kantonspersonals aus den 90er-Jahren konnte gemäss interkantonalen Lohnvergleichen der GAV-Kommission inzwischen erfreulicherweise praktisch aufgeholt werden. Dennoch muss dieser Zustand jährlich gegen Angriffe verteidigt werden.



#### 4. Ausblick

Zwei «Grossbaustellen» werden voraussichtlich das Jahr 2017 prägen: Die Pensionskasse und der GAV.

Bei der Pensionskasse sind aufgrund des neuen Pensionskassen-Gesetzes organisatorisch völlig neue Strukturen zu schaffen und die Gremien neu zu besetzen. In der Verwaltungskommission ist unser Verband mit Verbandspräsident Beat Käch und der Präsidentin des soH-Verbandes Susanna Christen Muralt prominent vertreten. Bei der Neubesetzung der Gremien wird darauf zu achten sein, dass in den kommenden schwierigen Pensionskassenzeiten die Interessen der Versicherten kompetent und schlagkräftig vertreten sind. Dabei ist immer auch darauf zu achten, dass die Pensionskasse nicht zu einem Sparvehikel zu Gunsten der Kantonsfinanzen wird.

Der GAV seinerseits ist nach der Solothurnerzahl von 11 Jahren zwar ein ausgesprochenes Erfolgsprodukt für die Solothurner Kantonsangestellten. Trotzdem oder gerade deshalb ist er aber zunehmenden Anfeindungen ausgesetzt. Das GAV-Fundament gilt es zu verteidigen und dennoch für neue Lösungen flexibel zu bleiben. Neue Heraus-

forderungen stehen an, die unsere volle Kraft und unser Engagement erfordern werden. Der Staatspersonalverband ist auch dafür gerüstet.

Seit 11 Jahren werden Solidaritätsbeiträge erhoben. Sie tragen erheblich zu diesem Ziel bei. Vor allem der GAV erfordert in den letzten Jahren mehr Aufwand und damit auch mehr 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.

Und ein bisschen stolz sind wir auch, dass wir Ihnen die tiefsten Mitgliederbeiträge aller Personalverbände anbieten können. Möglich ist dies nur dank unserer schlanken Verbandsstruktur: Keine eigenen Räumlichkeiten, nebenamtliches Sekretariat, viele ehrenamtliche Funktionen, Inseratenfinanzierung der Zeitschrift, etc.

Mit Ihrer Verbandstreue und Mitgliederwerbung ermöglichen Sie erst das finanzielle Gleichgewicht, das wir heute haben und (noch wichtiger) geben 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! ■