

Jahresbericht 2022

Krieg in Europa, Teuerungsausgleich, Autorabatte

2022 werden wir so schnell nicht vergessen: Krieg in der Ukraine, Energiekrise, Inflation. Personalrechtlich: Ein (teilweiser) Teuerungsausgleich. Und etwas Positives: Mitgliederrabatte bei 19 Automarken.



Mirco Müller, Präsident und Dr. Pirmin Bischof, Sekretär

War das Jahr 2022 eine eigentliche Zeitenwende, die unser Leben dauerhaft verändern wird? Wir werden es erst in einigen Jahren wissen. Sicher aber ist: Vor einem Jahr hätte noch fast niemand

gedacht, dass in Europa ein Aggressionskrieg ausbrechen würde, dass Russlands Präsident Putin die Ukraine mit dem Ziel überfallen würde, das Land als eigenständige Nation von der Landkarte zu streichen. Bei Niederschrift dieses Jahresberichtes dauert der Krieg immer noch an und ein Ende ist nicht in Sicht. Die Folgen waren vielfältig. Europaweit, auch in der Schweiz, ist die Landesverteidigung wieder ins Zentrum gerückt. Die Verteidigungsausgaben wurden und werden massiv erhöht. Energiepolitisch zeigte sich, welchen Abhängigkeiten, gerade unser Land, bei Gas, Öl und Strom ausgesetzt ist. Die Strom- und Gaspreise stiegen kurzfristig massiv an, um sich seither auf erhöhtem Niveau wieder etwas zu beruhigen. Dies wiederum weckte in ganz Europa und den USA ein tot geglaubtes Gespenst: die Inflation. In den USA stieg sie plötzlich auf über 8 Prozent, in der europäischen Union teilweise auf über 10 Prozent, in der Schweiz auf vergleichsweise erträgliche 3 Prozent. Kaum ist die Corona-Krise (hoffentlich) überwunden, warten neue grosse Herausforderungen.

Dies wirkte sich auch im Kanton Solothurn und in unserer Personalpolitik aus. Nach Jahren der Null-Teuerung ist die Frage des Teuerungsausgleichs schlagartig wieder zum Verhandlungs- und Streitthema geworden. Und sie wird es voraussichtlich für die nächsten Jahre bleiben. Die

ausgesprochen harten Verhandlungen erzielten 1,5 Prozent Lohnerhöhung, decken zwar annähernd die sogenannte mittlere Jahreststeuerung, können aber nicht befriedigen. Die gleichzeitige rapide Verschlechterung des Kantonsbudgets wegen der völlig ausfallenden Nationalbankmillionen tat das ihrige dazu. Immerhin ergab der interkantonale Lohnvergleich, dass die Solothurnischen Kantonsangestellten im Durchschnitt nach wie vor um 1,1 Prozent höher als die Angestellten der Vergleichskantone besoldet werden.

Als teilweise Folge der Pandemie verschärfen sich vor allem in den Spitälern, aber auch in anderen Schichtarbeitsbereichen, die Personalprobleme. Die Forderung der Verbände nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen findet inzwischen auch breite Unterstützung in der Bevölkerung. Zu erinnern ist etwa an die Annahme der Pflegeinitiative durch das Schweizer Volk. Mit der Forderung nach vollständiger Entschädigung der sogenannten «Umkleidezeit» konnten die Verbände nur einen kleinen Teilerfolg erzielen. Wir Verbände entschlossen uns daher, unsere rechtliche gut ausgewiesene Forderung auf dem Klageweg durchzusetzen. Der Prozess läuft. Immerhin konnte erreicht werden, dass die Inkonvenienzentschädigung für Angestellte der Spitäler, der Polizei, der Anstalten und der Wegmacher neu integraler Bestandteil der Verhandlungen um den jährlichen Teuerungsausgleich bzw. Realloohnerhöhungen wird. Und unabhängig von der Teuerung laufen gegenwärtig Verhandlungen mit dem Regierungsrat, um eine Anpassung der Inkonvenienz-, Pikett- u. Präsenzentschädigungen. Die soH hat hier nach langer Verkennung der Lage einen ersten Schritt gemacht.

Wirtschaftlich ist das Jahr 2022 sehr unterschiedlich zu werten. Negativ schlagen natürlich die Börsen zu Buche: Nach den Höchstständen von 2021



fürten 2022 der Krieg in der Ukraine, die Energiekrise und die Explosion der Teuerung zu einem massiven weltweiten Börseneinbruch. Dies wohl gemerkt auch mit Auswirkung auf die Pensionskassen, die vielerorts an die Sanierungsgrenze kamen. Umgekehrt konnte sich die Schweizer Wirtschaft nach dem Corona-Einbruch überraschend gut behaupten. Sie verzeichnet nach wie vor ein (kleines) Wachstum, während andere Volkswirtschaften in eine Rezession schlitterten. Die vorher schon tiefe Arbeitslosenrate ist sogar noch leicht gesunken. Die Kehrseite der Medaille: Der Fachkräftemangel bremst und behindert immer mehr Branchen. Und spätestens hier ist der Link zu den Solothurnischen Kantonsangestellten unverkennbar: In immer mehr Bereichen, von Verwaltung, Schulen und Spitälern können Stellen nicht mehr adäquat besetzt werden. Wenn der Kanton Solothurn als Arbeitgeber konkurrenzfähig bleiben will, so sind die von unserem Verband geforderten Verbesserungen nicht einfach eine leere gewerkschaftliche Forderung, sondern müssen für den Arbeitgeber ein Gebot der Stunde sein.

Die unterschiedlichen Krisenmeldungen bringen offenbar auch ein verstärktes Bedürfnis nach Rechtssicherheit. Erneut deutlich mehr Mitglieder

als im Vorjahr profitierten 2022 von der Gratis-Rechtsberatung und dem unentgeltlichen Rechtsschutz unseres Verbandes. Als Mitglied haben Sie bekanntlich Anspruch auf unentgeltliche Rechtsberatung im Umfang von 3 Stunden pro Jahr – auch für private Rechtsprobleme (siehe Seite 13) und zudem vollen Rechtsschutz bei Arbeitsstreitigkeiten. Das eigentliche Highlight für den Verband und viele Mitglieder war 2022 der Start des grossen Flottenrabattprogramms bei Autokäufen. Verbandsmitglieder können bei 19 Automarken bei Kauf oder Leasing eines Personenwagens von Rabatten von teilweise über 20 Prozent profitieren. Die bisherigen Erfahrungen sind ausgesprochen positiv (siehe Seite 12).

1. Mitglieder- und Sektionsbestand

Der Mitgliederbestand betrug per 31.12.2022 3787 Personen, was ein Zuwachs von 41 Personen bedeutet. Dies ist eine beeindruckende Mitgliederzahl, was uns sehr freut und anspricht.

2. Verbandsangelegenheiten

2.1 Abgeordnetenversammlung

Am 1. April 2022 fand nach den Corona-Ausfällen endlich wieder eine «echte» Abgeordnetenversammlung im Kantonsratssaal statt. 100 Abgeordnete haben teilgenommen. Alle Anträge der Geschäftsleitung wurden angenommen. 2022 war kein Wahljahr. Erhard Studer, Sektion Dorneck-Thierstein hat demissioniert. An seiner Stelle nahm der neue Sektionspräsident Hans-Peter Marti Einsitz in der Geschäftsleitung.

Edgar Niggli und Rolf Späti, sel. wurden zu Ehrenmitgliedern ernannt.

2.2 Geschäftsleitung

2.2.1 Zusammensetzung

Die Geschäftsleitung setzte sich im Verbandsjahr wie folgt zusammen:

Mirco Müller, Präsident | Dr. Corinne Saner, Vizepräsidentin | Dr. Pirmin Bischof, Sekretär | Markus Grenacher, Kassier | Stephan Lingg | Sarah Giger | Daniel Bloch | Beat Schläfli ad interim, später Urs Huber | Christian Bachmann | Susanna Christen Murali | Christian Guggi | Fabian Kammer | Patrick Amrein | André Grolimund und neu Hans-Peter Marti.

2.2.2 Allgemeine Personalanliegen

Die Geschäftsleitung behandelte in 11 Plenarsitzungen und mehreren Untergruppensitzungen nebst einer Reihe anderer Personalanliegen folgende Geschäfte:

- Umkleidezeit Spitäler: Eine Arbeitsgruppe des StPV setzt sich mit anderen Berufsverbänden für die vollständige Entschädigung der Umkleidezeit ein. Verhandlungen mit der soH scheiterten. Nachdem die Verbände eine Klage angedroht hatten, führte die soH einseitig eine Entschädigung von CHF 50 pro Monat ein. Hierauf entschieden sich die betroffenen Verbände einhellig, beim Verwaltungsgericht Klage gegen die soH auf vollständige Entschädigung der Umkleidezeit einzureichen, und zwar rückwirkend und für die Zukunft. 151(!) Kläger/innen beteiligten sich an der Klage.
- Erhöhung Inkonvenienz-, Pikett- und Präsenzentschädigung (siehe Seite 9)
- Flexibilisierung bei Inkonvenienzen: Unser Verband setzt sich dafür ein, dass das heute recht starre System der Inkonvenienzentschädigungen für Polizei, Spitäler, Anstalten und Wegmacher flexibilisiert wird. Insbesondere sollte der/die Mitarbeitende die Wahl haben, ob er/sie diese Entschädigung als Zeitgutschrift oder in Geld wünscht. Diesbezügliche Verhandlungen mit der Regierung konnten aufgenommen werden.
- Flexibilisierung Pensionierung zwischen 60 und 70: Im Zuge der Reformen von AHV und BVG auf Bundesebene (der Sekretär gehört der zuständigen Ständeratskommission an) wird eine solche Flexibilisierung kommen. Unser Verband unterstützt es, die freiwillige Längerarbeit nach 65 zu ermöglichen, jedoch natürlich ohne dass das allgemeine Rentenalter angehoben würde.
- Lohnverhandlungen 2023 (s.u.)
- Lohnvergleiche 2022 mit Vergleichskantonen, Verwaltung, Polizei, Lehrerschaft, Spitäler (s.u.)
- Angehörigenbetreuung: Hier laufen Verhandlungen um Ausdehnung.
- Befristete Anstellung bei Schwangerschaft und Mutterschaft: Betroffene Frauen, die nicht unbefristet angestellt sind, sind heute deutlich diskriminiert. Nach Forderungen der Verbände verliefen zunächst die Verhandlungen in einer paritätischen Arbeitsgruppe zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite konstruktiv und lösungsorientiert. Ein Kompromissvorschlag konnte formuliert werden. Völlig überraschend lehnte diesen dann die Arbeitgeberseite ab. Die Verbände werden auf diese Brückierung reagie-

ren und auf einer für die betroffenen Frauen möglichst guten Lösung beharren.

- Entschädigung für Dienstfahrten und Abgeltung für Privatfahrten: Die Geschäftsleitung hat hier eine eigene Arbeitsgruppe eingesetzt.
- Vorholzeit zwischen Weihnachten und Neujahr bei Krankheit/Unfall
- Revision Mediationsverfahren nach §17 GAV
- Kollektivverträge Krankenkassen (s.u.)
- Weiterentwicklung Dienstleistungen (s.u.)
- Angestelltentag
- Vorbereitung und Durchführung Abgeordnetenversammlung (s.o.)
- Weiterführung der Senkung der Mitgliederbeiträge um CHF 10.00 für das Jahr 2023
- Kollektivverträge Banken u. Krankenkassen (s.u.)
- Flottenrabatte bei Autokauf: Vorbereitung der Lancierung (s.u.)

2.3 Mitglieder-Prämienrabatte bei Krankenkassen

Die Krankenkassenkollektivverträge des Staatspersonal-Verbandes konnten mit unseren drei Partnern auf den 01.01.2023 neu ausgehandelt werden. Nach der Integration der Intras in die CSS prüft die Geschäftsleitung, ob wieder ein neuer 4. Partner in unser Kollektiv aufgenommen werden soll. Eine entsprechende Umfrage hat noch kein verlässliches Resultat erbracht. Wegen Aufsichtsbestimmungen der Schweizerischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) werden die Kassen teilweise weiterhin gezwungen, ihre Rabatte an unsere Verbandsmitglieder zu reduzieren oder in einigen Fällen ganz aufzuheben. Der Sekretär ist hier in engem Kontakt mit den Partnern.

Ein Erfolgsmodell bleibt das Krankenkassenkollektiv aber weiterhin, gerade auch nach dem Prämienschock von Oktober 2022. Es bietet bis zu 20 Prozent Prämienrabatt für Mitglieder und ihre Familien bei den Zusatzversicherungen unserer Partner. Unsere Kollektivkrankenversicherungsverträge mit CSS, Visana und Helsana sind seit Jahren ein Trumpf für unseren Verband, da er für unsere Mitglieder und ihre Familien zu erheblichen Prämieeinsparungen gegenüber der Einzelversicherung führt: «Gleiche Krankenkasse und 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 gleichgeblieben oder teilweise leicht reduziert worden.

Durch die Konkurrenz zwischen unseren drei Kollektivvertragspartnern CSS, Visana und Helsana haben unsere Mitglieder die Möglichkeit, zwischen verschiedenen Offerten auszuwählen.

Details: www.staatspersonal.ch

Wichtig: Bei einem Verbandsaustritt verlieren Sie und Ihre Familie die Rabattberechtigung automatisch. Pensionierte hingegen, die Verbandsmitglieder bleiben, behalten die Rabatte.

2.4 Rabatte auf Hypothekarzinsen dank StPV-Kollektivvertrag

Ebenfalls ein Erfolgsmodell: Im Jahre 2022 konnte neben Baloise Bank und CS neu auch die Raiffeisenbanken auf dem Gebiet des Kantons Solothurn als Partnerin gewonnen werden.

Bereits ca. 500 Mitglieder und Hauseigentümer profitieren von diesem Angebot! Trotz rekordtiefen Hypothekarzinsen: Dank dem StPV-Kollektiv profitieren unsere Mitglieder von zusätzlichen Rabatten. Als erster Berufsverband schloss unser Verband mit gegenwärtig drei Partnerbanken, nämlich der Baloise Bank, Crédit Suisse und Raiffeisen einen Kollektivhypothekervertrag. Dank diesem Vertrag erhalten Hauseigentümerinnen und Hauseigentümer, die unserem Verband angehören, bei den drei genannten Banken Rabatte von 0,25% 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. Gut 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 Webseite: www.staatspersonal.ch

2.5 Neu: Flottenrabatte bei Autokauf für Mitglieder ab 2023

Als dritter Trumpf im Dienstleistungsangebot unseres Verbands kam im Verbandsjahr 2022 der Mitgliederrabatt (Flottenrabatt) bei nicht weniger als 19 Automarken hinzu. Dank individuellen Vereinbarungen mit 19 Automarken, die der Sekretär in langwierigen Verhandlungen ausgehandelt hat und die ständig erneuert werden, haben Mitglieder des Staatspersonal-Verbandes neu die Möglichkeit, beim Kauf oder beim Leasing eines Neuwagens

in ihrer Markengarage Mitgliederrabatte von bis zu 20 Prozent und mehr zu erzielen. Den Wagen können Sie wie bisher in der Markengarage Ihres Vertrauens kaufen. Die Rabattierung gilt sowohl für Benzin-, Diesel- als auch Elektrofahrzeuge. Nicht aber für Occasionsfahrzeuge. Es gibt zwei verschiedene Kategorien von rabattberechtigten Marken (vgl. unsere Homepage): Die eine Kategorie von Marken gewährt die Rabatte allen unseren Mitgliedern gegen Vorweisen des aktuellen roten Mitgliedsausweises, also insbesondere auch den Pensionierten. Eine zweite Kategorie von Marken beschränkt die Rabattierung auf Mitglieder, die noch in einem Arbeitsverhältnis mit dem Kanton stehen. Dieses neue Autoprogramm ist sehr gut angelaufen und wird auch laufend weiter entwickelt. Verhandlungen mit weiteren Marken laufen.

2.6 Weitere Dienstleistungen

Mitgliederrabatte: Die Liste derjenigen Spezialgeschäfte, die Verbandsmitgliedern spezielle Rabatte gewähren, kann auf unserer Webseite www.staatspersonal.ch heruntergeladen werden.

2.7 Kontakte zu anderen Organisationen

Präsident und Sekretär nahmen an den GV's der Sektionen teil.

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 Peter Hodel und dem Personalchef, Urs Hammel, aber auch mit Bildungsdirektor Remo Ankli, Innenministerin Susanne Schaffner (Spital- und Sicherheitsfragen) und Baudirektorin Sandra Kolly (Wegmacher und NSNW) teil, was für die gegenseitige Information und Vertrauensbildung wesentlich ist.

Mit den anderen Personalverbänden pflegen die Verbandsspitzen einen engen Meinungsaustausch. Gemeinsame personalpolitische Anliegen werden zusammen mit dem Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn (LSD) und den drei kleineren Personalverbänden (VPOD, SBK u. VSAO) angegangen, was die Schlagkraft erhöht. Präsident, Vizepräsidentin und Sekretär pflegen zudem den Kontakt zum Zentralverband öffentliches Personal Schweiz (ZV).

Der Sekretär als Ständerat pflegt im Weiteren enge Kontakte mit den Parteien, insbesondere den



Vertretern und Vertreterinnen der Fraktionen und der Presse, sowie mit involvierten Bundesbehörden und dem Bundesrat.

2.8 Angestelltentag fand endlich wieder statt

Endlich hat am 29. Juni 2022 im Konzertsaal wieder ein Angestelltentag stattgefunden. Fast 300 Kantonsangestellte verfolgten die Referate zum Thema «Mein Lohn – Gestern, Heute und Morgen» von Sekretär Dr. iur. Pirmin Bischof und Regierungsrat Peter Hodel. Den kulturellen Akzent des Abends setzten die Unterhalter ImproVision. Am anschliessenden Apéro verköstigten sich die Teilnehmer bei schönstem Sommerwetter noch über 2 Stunden lang mit handgefertigten naturnahen Solothurner Spezialitäten der Solothurner Landfrauen. Ein gelungener Anlass!

2.9 Unentgeltliche Rechtsberatung (beruflich und privat) und Berufs-Rechtsschutz

Die Mitglieder des Staatspersonal-Verbandes haben zusammen mit dem GAV-Rechtsschutz gegenüber Dritten und der unentgeltlichen Rechtsberatung ein umfassendes Rechtsschutzpaket. Zudem erhalten Mitglieder einen Spezialrabatt auf Protekta Privat- und Verkehrsrechtsschutzversicherungen.

2.10 Unentgeltliche Rechtsberatung durch den Sekretär und die Vizepräsidentin boomt

Ein Telefon genügt und Sie erhalten als Mitglied von Fachleuten eine rechtliche Auskunft und Be-

ratung für Ihr berufliches oder privates Rechtsproblem. Im Berichtsjahr erbrachten die Anwaltskanzleien des Sekretärs und der Vizepräsidentin insgesamt fast 700 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 drei Stunden pro Jahr. Weitergehende Leistungen haben die Mitglieder zu entgelten, sofern diese nicht unter den Deckungsumfang der Arbeitsrechtsschutzversicherung (siehe oben 2.9) oder einer weitergehenden privaten Rechtsschutzversicherung fallen.

Arbeitsrechtlich dominierten im Berichtsjahr:

- Pensionierungen: Prognose der Rente nach Senkung des Umwandlungssatzes, Prüfung und Planung einer vorzeitigen Pensionierung, Prognose der Renten, Koordination mit Kapitalbezügen und der 3. Säule, neue Möglichkeiten infolge Revision des Pensionskassengesetzes
- Kündigungen
- 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, insbesondere nach der Ausweitung der Vererbungsmöglichkeiten durch das

- am 1.1.2023 in Kraft getretene revidierte schweizerische Erbrecht
- Vorsorgeaufträge, Altersvollmachten, Patientenverfügungen
 - Erbschaftsplanungen und -streitigkeiten
 - Vertragsprüfungen (Kaufverträge, Mietverträge, Werkverträge, Dienstleistungsverträge, Darlehens- und Versicherungsverträge, etc.)
 - Liegenschaftskäufe und Vorverträge
 - Mietstreitigkeiten
 - Baustreitigkeiten
 - Steuerrechtliche Fragen
 - Versicherungs- und Pensionskassenstreitigkeiten
 - IV-Verfahren
 - Ehescheidungen
 - Gründung von Aktiengesellschaften und GmbHs

3. Personalpolitische Anliegen: Schwerpunkte 2022

3.1 Die Lohnentwicklung

3.1.1 Lohnerhöhung von 1,5 Prozent auf 1.1.2023

Eine jahrelange Tiefzins-, teilweise sogar Negativzinsphase, verursachte in den letzten 20 Jahren eine ganze Reihe von Nullrunden in den Lohnverhandlungen. Angesichts der tiefen Teuerung und sogar der Minusteuerungsphasen war dies verkraftbar. 2022 hat sich die Lage schnell und voraussichtlich andauernd verändert. Die Teuerung ist in der Schweiz auf knapp 3 Prozent gestiegen. Gleichzeitig hat auch die Schweizerische Nationalbank eine Reihe von Zinserhöhungen vorgenommen. Seit 2005 basieren die Lohnverhandlungen im Solothurnischen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) nicht auf dem November Stand des Landesindex der Konsumentenpreise, wie bei vielen anderen Arbeitgebern, sondern auf der sogenannten mittleren Jahresteuering. Diese hat zwar den Vorteil, dass kurzfristige Teuerungssprünge oder Absenkungen geglättet werden. Sie hat aber den Nachteil, dass in Jahren, in denen die Teuerung während des Jahres ansteigt, ohne wieder abzusinken, im Folgejahr der Teuerungsschub noch nicht voll ausgeglichen wird. Nach schwierigen Verhandlungen einigte man sich auf eine generelle Lohnerhöhung von 1,5 Prozent. Damit wird zwar die mittlere Jahresteuering 2022 fast vollständig ausgeglichen. Unter dem Strich haben aber die Mitarbeitenden beim Vergleich mit dem Teuerungsstand am 01.01.2023 einen Reallohnverlust. Damit ist die Teuerung nur bis Mai 2022 ausgeglichen. Allerdings fliesst die



Teuerung ab Juni 2022 folgerichtig in die nächste Teuerung ein. Der Teuerungsausgleich ist damit nicht verloren, aber verschoben. Die 1,5 Prozent sind zwar unbefriedigend aber auch angesichts der finanziellen Lage des Kantons nach dem vollständigen Wegfall der Nationalbankzahlungen gerade noch akzeptierbar.

3.1.2 Trotz Nullrunden: Der GAV ermöglichte Rettung aus dem Lohntief der 90er Jahre

Trotz drei Nulllohnrounden kann nach 17 Jahren GAV-Lohnverhandlungen festgehalten werden, dass die seitherigen GAV-Lohnabschlüsse wesentlich besser als zuvor ausgefallen sind, insbesondere im Vergleich zu den düsteren 90-iger Jahren.

Als erfreuliches Ergebnis davon zeigte der jährliche Lohnvergleich mit den Vergleichskantonen, dass die Solothurnischen Kantonsangestellten (Verwaltung, Polizei, Anstalten, Lehrerschaft, Wegmacher) im Durchschnitt 1,1% höher besoldet werden als ihre Kolleginnen und Kollegen in den Vergleichskantonen. Seit dem Inkrafttreten des GAV im Jahre 2006 hat sich damit die Lohnsituation der Solothurnischen Kantonsangestellten gegenüber

der Lage vor 20 Jahren, als unser Kanton regelmässig zu den Schlusslichtern gehörte, deutlich verbessert.

Im Detail haben die GAV-Lohnrunden folgende generelle Lohnerhöhungen erbracht:

- 01.01.2006 1,5% (inkl. 0,4% Realloohnerhöhung)
- 01.01.2007 2,1% (inkl. 1,0% Realloohnerhöhung)
- 01.01.2008 2,0% (inkl. 1,3% Realloohnerhöhung)
- 01.01.2009 2,7% (inkl. 1,0% Realloohnerhöhung)
- 01.01.2010 1,0% (inkl. 1,0% Realloohnerhöhung)
- 01.01.2011 0,7% (inkl. 0,5% Realloohnerhöhung)
- 01.01.2012 0,5% (inkl. 0,1% Realloohnerhöhung)
- 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%)
- 01.01.2015 0,0%
(aufgrund der negativen Teuerung entspricht dies einer realen Lohnerhöhung von 0,2%)
- 01.01.2016 0,0%
(aufgrund der negativen Teuerung entspricht dies einer realen Lohnerhöhung von 0,4%)
- 01.01.2017 0,0%
(aufgrund der negativen Teuerung entspricht dies einer realen Lohnerhöhung von 0,6%)
- 01.01.2018 0,0%
(aufgrund der negativen Teuerung entspricht dies einer realen Lohnerhöhung von 0,9%)
- 01.01.2019 1,0%
- 01.01.2020 0,0%
- 01.01.2021 0,0%
- 01.01.2022 0,0%
- 01.01.2023 Lohnerhöhung 1,5%

Der erhebliche Lohnrückstand des Solothurnischen Kantonspersonals aus den 90-Jahren konnte gemäss interkantonalen Lohnvergleichen der GAV-Kommission demzufolge erfreulicherweise vollständig aufgeholt werden. Doch muss dieser positive Umstand jährlich gegen Angriffe verteidigt und weiterhin erkämpft werden. Dies gilt namentlich, wenn nun die Teuerung wieder anziehen sollte.

3.2 Der GAV: Erfolgreich und flexibel

Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden in Solothurnischen Verwaltungen, Spitälern, Anstalten, Schulen und bei Gerichten, Polizei, Wegmacher werden nicht wie in den anderen Kantonen rein hoheitlich durch das Kantonsparlament und

die Regierung bestimmt, sondern paritätisch zwischen der Arbeitgeberseite, vertreten durch den Regierungsrat, und den Arbeitnehmerverbänden.

Präsident und Sekretär werden durch die GAV-Verhandlungen und deren Vorbereitungen, bilaterale Verhandlungen und Abklärungen stark beansprucht. Ähnliches gilt für die Geschäftsleitung. Die hartnäckige 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), die verbesserten Inkonvenienzentschädigungen und – seit 2021 – der Vaterschaftsurlaub.

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 offenbar einige schwer. Der GAV, dieses in der Schweiz bisher einmalige Regelwerk für alle Kantonsangestellten, muss um jeden Preis aufrechterhalten werden, dafür werden wir uns mit aller Kraft einsetzen.

3.3 Pensionskasse

3.3.1 Pensionskasse in Zahlen (per 31.12.2022)

- Rendite: -10,9% (Vorjahr +9,4%)
- Deckungsgrad: 105,3% (Vorjahr 117,2%)
- Bilanzsumme: 5607 Mio.
- Verzinsung Sparguthaben: 1,5%,
unterjährig austretende 1,0%
- Umwandlungssatz: 5,5% (Vorjahr 5,5%)
- Anzahl Aktive: 13 202
- Anzahl Rentner: 6668

Es handelt sich bei den oben genannten Zahlen um provisorische und noch nicht revidierte (zum Zeitpunkt Redaktionsschluss).

3.3.2 Pensionskasse: Starke StPV-Vertretung in der neuen Verwaltungskommission

Vielen ist es nicht bewusst: Für die Mehrheit der Kantonsangestellten bildet das Guthaben bei der Pensionskasse Kanton Solothurn (PKSO) den grössten Vermögensbestandteil, den sie haben. Auch wenn er nicht auf der Steuererklärung erscheint. Die PKSO hat inzwischen eine Bilanzsumme von weit über 5 Milliarden Franken. Deshalb ist die starke Vertretung der Arbeitnehmerseite in den Organen der PKSO von zentraler Bedeutung. Wir sind stolz auf die klare Verstärkung, durch Jürg Brechbühl, den ehemaligen Direktor des Bundesamtes für Sozialversicherungen und ein schweizweit renommierter Sozialversicherungsexperte, durch André Grolimund, Amtschef und Mitglied der Geschäftsleitung des StPV, durch Simon Bürki, Bankberater, durch Urs Studer als Vertreter der soH-Mitarbeitenden und durch Barbara Studer-Schmid, Mathematiklehrerin (Ersatzmitglied).

Die PKSO steht wie die meisten Schweizer Pensionskassen in einem schwierigen Umfeld. 2022 brachten die Börseneinbrüche schmerzliche Anlageverluste. Glücklicherweise steht aber dank der guten Vorjahre keine Sanierung an. Aus demografischen Gründen steht für 2024 erneut eine Senkung des sog. Umwandlungssatzes an. Die aber für eine Übergangsgeneration ganz oder teilweise ausgeglichen wird. Für die unter 60 und insbesondere die unter 50-Jährigen bedeutet dies aber im Vergleich zu heute eine erhebliche Renteneinbusse. Gleichzeitig ist ein vollständiger oder wenigstens teilweiser Teuerungsausgleich für die Rentner/innen im Jahre 2023 eher unwahrscheinlich geworden.

Unser Verband informiert Sie regelmässig und fachkundig über die neuesten Entwicklungen. Lesen Sie das SOpersönlich! Wir setzen uns als Verband für die sorgfältige Pflege dieses grössten Vermögenswertes unserer meisten Mitglieder ein, gerade in turbulenten finanziellen Zeiten wie gegenwärtig, und zwar für die jungen und die älteren Versicherten und die Pensionierten.

4. Ausblick

«Nichts ist so beständig wie der Wandel»

Dass wir uns stetig mit Veränderungen auseinander setzen müssen, beschreibt dieses Zitat von

Heraklit treffend. Und genau in der Auseinandersetzung mit diesen Veränderungen liegen auch die Herausforderungen für uns persönlich als Kantonsangestellte, aber auch für uns als Personalverband.

Genauso wie es zu unserer Aufgabe gehört, wichtige bestehende Errungenschaften zu verteidigen, gehört es auch zu unserer Aufgabe neue Lösungen zu suchen und fortschrittliche Arbeitsbedingungen auszuarbeiten und mitzugestalten. Seit der Einführung des GAV sind dabei rund 65 Änderungen, davon 6 allein im 2022, vorgenommen worden.

Dass sich seit der Einführung des GAV (2005) die Zeiten und damit auch die Bedürfnisse, Wünsche, Anforderungen usw. der Angestellten und des Arbeitgebers geändert haben, ist vermehrt spür- und auch nachvollziehbar.

Als exemplarisches Beispiel dienen dabei die ganzen Massnahmen im Rahmen der «Work-Life-Balance», welche auch dank Corona einen zusätzlichen Schub erfahren haben. Oder andere Massnahmen, zum Beispiel gegen den Mangel an Arbeitskräften, welche den Kanton Solothurn als Arbeitgeber im Vergleich zu den anderen umliegenden Kantonen attraktiver machen müssen.

Im neuen Verbandsjahr, welches bereits mit einigen Projekten, vorbereiteten GAV-Änderungen und einberufenen Arbeitsgruppen gestartet werden konnte, gilt es weiterhin offen und lösungsorientiert aber auch konsequent zum Wohle der Kantonsangestellten zu verhandeln.

Ein grosses Augenmerk gilt dabei den Lohnverhandlungen für 2024. Anlässlich dieser Lohnverhandlungen gilt es nämlich nicht nur den «offenen» Teuerungsausgleich, sondern auch die seit Bestehen des GAV nie angepassten Entschädigungen für die inkonvenienten Dienste anzupassen. Aber auch das Lohnsystem und die Struktur des GAV an und für sich stehen im Verbandsjahr zuoberst auf der Liste der personalpolitischen Themen.

Dass der Lohn zu den wichtigsten Punkten bei einer Anstellung gehört, ist unbestritten, aber mittlerweile nicht mehr ausschlaggebend alleine. Deshalb gilt es weiterhin, nebst dem Lohn auch die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeitenden so attraktiv und flexibel wie möglich zu gestalten und zu erhalten. Dafür setzen wir uns auch im aktu-

ellen Verbandsjahr mit entsprechenden Anträgen, wovon einige bereits in der Pipeline sind, ein. Zudem sollen auch weitere Geschäfte von Sektionen, einzelnen Berufsgruppen oder Mitarbeitenden an die Hand genommen, verhandelt oder abgeschlossen werden.

Aber auch bei der Pensionskasse, welche ebenfalls mit dem Wandel der Zeit gehen und sich weiterentwickeln muss, gilt es die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu wahren. Leider ist es in der heutigen Zeit nach wie vor vielen nicht bewusst, wie wichtig die Pensionskasse und ihre Arbeit für uns ist. Diese Wissenslücke wollen wir mit vermehrter Berichterstattung in unserer Verbandszeitschrift «SOpersönlich» schliessen.

Intern stehen für dieses Verbandsjahr ebenfalls wieder einige Ereignisse und Arbeiten an. So führen wir die Abgeordnetenversammlung und

den Angestelltentag durch, wollen die Dienstleistungsangebote prüfen und ausbauen sowie unsere Kommunikation und Präsenz nach innen und gegen aussen optimieren.

Gerade weil nichts so beständig ist wie der Wandel, liegt es an uns aktiv zu handeln. Deshalb werden es auch weiterhin Ihre Beiträge, Ihre Forderungen und Ihre Wünsche, geschätztes Mitglied, sein, welche die Zukunft für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Solothurn gestalten. Mit Ihrer Verbandstreue und Mitgliederwerbung ermöglichen Sie damit zum einen das finanzielle Gleichgewicht, geben uns zum anderen aber auch die politische Kraft und Glaubwürdigkeit und bestärken uns in unserer Arbeit.

Wir danken Ihnen für Ihr aktives Handeln, Ihre wertvolle Arbeit zugunsten des Kantons Solothurn und Ihre Treue zu unserem Verband. ■



CREDIT SUISSE

Unsere Kunden. Unser bestes Investment.

Die optimale Anlageberatung ist die ganz persönliche. Deshalb bieten wir jedem unserer Kunden nicht nur Fachwissen, sondern vor allem auch Zeit, Leidenschaft und ein offenes Ohr. Rufen Sie uns an oder kommen Sie vorbei.

Credit Suisse (Schweiz) AG
Wengistrasse 2
4500 Solothurn
credit-suisse.com



Fabienne Knuchel
Hypotheken-Expertin
Solothurn
032 624 52 13

Simon Bürki
Berater Private Banking
Solothurn
032 624 52 88