

Jahresbericht 2023

Der Teuerungsausgleich erwacht aus dem Dornröschenschlaf

Nach Jahren von Nullteuerung und sogar Negativzinsen ist in den letzten beiden Jahren auch für das Kantonspersonal die Teuerung und damit der Teuerungsausgleich wieder schlagartig ins Blick- und Kampffeld gerückt. Der «Ausgleich» beträgt 2023 1,5% und 2024 2,0% und ist damit klar kein voller Teuerungsausgleich.



Mirco Müller, Präsident und Dr. Pirmin Bischof, Sekretär

Nach dem Überfall Russlands auf die Ukraine 2022 mit einem Aggressionskrieg im Osten Europas, der bereits Hunderttausende Tote gefordert hat und immer noch andauert, hat 2023, nach einem

bestialischen Überfall von Hamas-Terroristen auf Israel, Israel den Gazastreifen angegriffen. Auch dieser opferreiche Krieg dauert immer noch an. Die Welt ist 2023 ein Stück unsicherer geworden. In der Schweiz gewannen SVP, SP und Mitte bei den eidgenössischen Wahlen leicht hinzu, Grüne, Grünliberale und FDP verloren; insgesamt ist aber Stabilität angesagt. Die Börsen erholten sich gegenüber dem Baisse-Jahr 2022, die Wirtschaft begann sich aber abzukühlen. Teuerung und Zinsen sind zunächst merklich gestiegen, um sich gegen Jahresende 2023 wieder abzuschwächen. Der Bundesrat steht vor einem neuen Mandat zur Normalisierung unseres Verhältnisses mit der EU, unserem wichtigsten Handelspartner; mit unsicherem Ausgang. Die Bundesfinanzen verschlechterten sich dramatisch. Der Kanton hat zwar 700 Millionen auf der hohen Kante, vor allem dank Finanzausgleich und Nationalbankmillionen, steht aber ebenfalls vor grösseren Defiziten, wiederum wegen des möglicherweise andauernden Wegfalls der Nationalbankgelder.

All das hat Auswirkungen auf die solothurnische Personalpolitik. Nach Jahren der Null-Teuerung ist die Frage des Teuerungsausgleichs bereits 2022 wieder zum Verhandlungs- und Streitthema geworden. Nach 1,5 Prozent im Vorjahr konnte auf den 1.1.2024 keine Einigung erzielt werden: Der

Regierungsrat sprach 2,0 Prozent, was unbestrittenermassen die Teuerung nicht deckt. Unmutsbezeugungen und -massnahmen der Personalverbände spiegeln die Unzufriedenheit in weiten Kreisen des Personals.

Die Forderung der Verbände nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen findet inzwischen (Stichwort Fachkräftemangel) auch breite Unterstützung in der Bevölkerung. 2021 war bekanntlich die Pflegeinitiative angenommen worden. Die Umsetzung verläuft zäh. Mit der Forderung nach vollständiger Entschädigung der sogenannten «Umkleidezeit» konnten die Verbände zuerst nur einen kleinen Teilerfolg erzielen. Wir entschlossen uns daher, Klage einzureichen. Der Prozess läuft, steht aber vor einem guten Abschluss. Zudem konnte neu Einigkeit über Verbesserungen der Inkonvenienz-, Pikett- u. Präsenzentschädigungen bei Spitälern, Polizei, Anstalten und Wegmachern erzielt werden (s. u. S. 10).

Apropos Fachkräftemangel: 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.

Politische Unsicherheiten verstärken das persönliche Bedürfnis nach Rechtssicherheit. Erneut deutlich mehr Mitglieder als im Vorjahr profitierten 2023 von der Gratis-Rechtsberatung und dem unentgeltlichen Rechtsschutz unseres Verbandes. Als Mitglied haben Sie bekanntlich Anspruch auf unentgeltliche Rechtsberatung im Umfang von drei Stunden pro Jahr – auch für private Rechts-

probleme (s.u.S. 13) und zudem vollen Rechtsschutz bei Arbeitsstreitigkeiten. Das eigentliche Highlight für den Verband und viele Mitglieder war das 2022 gestartete grosse Flottenrabattprogramm bei Autokäufen. Verbandsmitglieder können bei mittlerweile 24 Automarken bei Kauf oder Leasing eines Personenwagens von Rabatten von teilweise über 20 Prozent profitieren. Die bisherigen Erfahrungen sind ausgesprochen positiv (s.u.S. 12).

1. Mitglieder- und Sektionsbestand

Der Mitgliederbestand betrug per 31.12.2023 3848 Personen, was ein Zuwachs von 61 Personen bedeutet. Dies ist eine beeindruckende Mitgliederzahl, was uns sehr freut und anspricht.

2. Verbandsangelegenheiten

2.1 Abgeordnetenversammlung

Am 31.3.2023 fand die Abgeordnetenversammlung im Kantonsratssaal statt. Rekordverdächtige 125 Abgeordnete haben teilgenommen. Alle Anträge der Geschäftsleitung wurden angenommen. Die Geschäftsleitung wurde für die nächsten 2 Jahre mit drei neuen Mitgliedern ergänzt.

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 | Urs Huber | Susanna Christen Muralt | Christian Guggi | Fabian Kammer | Patrick Amrein | André Grolimund | Hans-Peter Marti und neu Chiara Ciurlia, Sarah Etter und Markus Tschopp.

2.2.2 Allgemeine Personalanliegen

Die Geschäftsleitung behandelte in 10 Plenarsitzungen und mehreren Untergruppensitzungen nebst einer Reihe anderer Personalanliegen folgende Geschäfte:

- **Umkleidezeit Spitäler:** Nach gescheiterten gütlichen Verhandlungen erhoben die Verbände namens von 154 Klägerinnen und Klägern Klage vor Verwaltungsgericht auf zukünftige und rückwirkende Einführung einer Umkleideent-

schädigung. Die Klage ist hängig. Einigungsgespräche laufen.

- **Erhöhung Inkonvenienz-, Pikett- und Präsenzenschädigung (s.o.S. 9):** Entschädigungen für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für Pikett- und Bereitschaftsdienst wurden seit Einführung des GAV 2005 den erhöhten Belastungen in diesen Diensten nie angepasst. Nicht einmal die Teuerung wurde ausgeglichen. Hier hat unser Verband den Hebel angesetzt. Nach umfangreichen Verhandlungen zunächst in der GAVKO und dann mit dem Regierungsrat direkt konnte 2023 Einigkeit darüber erzielt werden, dass insbesondere die Pikett- und Bereitschaftsentschädigungen auf 2024 deutlich erhöht werden. Da Detailbereinigungen noch laufen, ist mit einem rückwirkenden Inkrafttreten auf 1.1.2024 zu rechnen.
- **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 laufen.
- **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 das allgemeine Rentenalter anzuheben. Der nächste Schritt ist die Volksabstimmung über die BVG-Revision, die diese Flexibilisierung nach der 2022 angenommenen AHV-Revision ebenfalls bringt.
- Lohnverhandlungen (s.u.S. 14)
- Lohnvergleiche mit Vergleichskantonen Verwaltung, Polizei, Lehrerschaft, Spitäler
- Befristete Anstellung bei Schwangerschaft und Mutterschaft: Nach einem ersten Scheitern konnte hier 2023 eine Einigung erzielt werden. Betroffene Frauen, die nicht unbefristet angestellt sind, sind bekanntlich heute deutlich diskriminiert.
- Betreuungsurlaub
- Aufteilung GAV
- Überprüfung des Personalrechts
- Markttauglichkeit des Lohnsystems
- Kaderlöhne
- Solidaritätsbeiträge

- Besonderer Teil SGV
- Mobile Arbeit
- Entschädigung für Dienstfahrten
- Abgeltung von Privatfahrten mit persönlich zugeordneten Dienstfahrzeugen
- Weiterentwicklung Dienstleistungen
- Angestelltentag
- Vorbereitung und Durchführung Abgeordnetenversammlung (s.o. S. 10)
- Weiterführung der Senkung der Mitgliederbeiträge um CHF 10.-
- Kollektivverträge Banken u. Krankenkassen (s.unten)
- Flottenrabatte bei Autokauf (s. u. S. 12)

2.3 Mitglieder-Prämienrabatte bei Krankenkassen vermindern Prämienschock

Die Krankenkassenkollektivverträge des Staatspersonal-Verbandes konnten mit unseren drei Partnern auf den 1.1.2024 neu ausgehandelt werden. 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 den Prämienschöcks von 2022 und 2023. 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 Prämieneinsparungen 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 geblieben 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 automa-



tisch. Pensionierte hingegen, die Verbandsmitglieder bleiben, behalten die Rabatte.

2.4 Rabatte auf Hypothekarzinsen dank StPV-Kollektivvertrag

Ebenfalls ein Erfolgsmodell. Bereits ca. 500 Mitglieder und Hauseigentümer profitieren von diesem Angebot! 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 Kollektivhypothekarvertrag. Dank diesem Vertrag erhalten Hauseigentümerinnen und Hauseigentümer, die unserem Verband angehören, bei den drei genannten Banken Rabatte von 0,25 Prozent 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 oder gar tausend Franken bedeuten. Gut 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 Webseite: www.staatspersonal.ch

2.5 Flottenrabatte bei Autokauf

Als dritter Trumpf im Dienstleistungsangebot unseres Verbands besteht seit 2022 der Mitgliederrabatt (Flottenrabatt) bei nicht weniger als 24 Automarken. Dank individuellen Vereinbarungen mit den 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 Autoprogramm ist sehr gut angelaufen und wird auch laufend weiterentwickelt. 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 GVs 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), **Baudirektorin** Sandra Kolly (Wegmacher und NSNW) und Volkswirtschaftsdirektorin Brigit Wyss 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 (LSO) und den drei kleineren Personalverbänden (VPOD, SBK u. VSAO) angegangen, was die Schlagkraft erhöht. Die Vizepräsidentin pflegt zudem den Kontakt zum Zentralverband öffentliches Personal Schweiz (ZV), wo sie Einsitz in die Geschäftsleitung nimmt.

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 2023: Brennpunkt Pensionskasse

Am 28. Juni 2023 stand unsere Pensionskasse im Zentrum des 19. Angestelltentages im Konzertsaal Solothurn. Fast 300 Kantonsangestellte verfolgten das Referat des PKSO-Geschäftsführers Emanuel Ullmann, sowie das anschliessende Podium mit Eliane Albisser (Geschäftsführerin PK-Netz), Jürg Brechbühl (ex-Direktor des Bundesamtes für Sozialversicherungen und unser Vertreter in

der Verwaltungskommission der PKSO) und Emanuel Uhlmann. Moderiert wurde das Podium von StPV-Präsident Mirco Müller. Den kulturellen Akzent des Abends setzten der Oltnen Kabarettist Kilian Ziegler mit seinen fulminanten «Wortspielen am Siedepunkt». Am anschliessenden Apéro verköstigten sich die Teilnehmer bei schönstem Sommerwetter noch über 2 Stunden lang mit handgefertigten naturnahen regionalen Spezialitäten der Solothurner Landfrauen. Ein gelungener Anlass!

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

Verbandsmitglieder 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 Berufliche und private Rechtsberatung durch den Sekretär und die Vizepräsidentin boomt: Für Mitglieder 3 Stunden gratis

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 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: Prüfung und Planung einer vorzeitigen oder ordentlichen Pensionierung, Prognose der Renten, Koordination mit Kapitalbezügen und der 3. Säule, neue Möglichkeiten durch die 2021 in Kraft getretene Revision der PKSO-Statuten
- Kündigungen
- Krankheits- und Unfallfolgen
- Arbeitszeugnisse

Im Gegensatz zu anderen Verbänden erstreckt sich die unentgeltliche Rechtsberatung für unsere Mit-

gliedert 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, neue 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
- Strafverfahren
- Gründung von Aktiengesellschaften und GmbHs

3. Personalpolitische Schwerpunkte 2023

3.1 Die Lohnentwicklung

3.1.1 Lohnerhöhung von 2,0 Prozent auf 1.1.2024

Über 10 Jahre waren geprägt von tiefen Zinsen, tiefer Teuerung und kaum Lohnerhöhungen. 2022/23 hat sich die Lage tiefgreifend verändert. Die Teuerung ist in der Schweiz auf knapp 3 Prozent gestiegen und gegen Ende 2023 wieder unter 2 Prozent gesunken...). Seit 2005 basieren die Lohnverhandlungen im Solothurnischen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) nicht auf dem November-Stand des Landesindex der Konsumentenpreise, wie bei den meisten 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. 2022 hatte man sich noch auf eine generelle Lohnerhöhung von 1.5 Prozent geeinigt. 2023 scheiterten die Verhandlungen per 1.1.2024 endgültig. Die vom Regierungsrat angebotenen 2,0 Prozent lagen zwar im Bereich der Teuerung Ende 2023, deckten aber die aufgelaufene Teuerung der Kantonsangestellten von gut 3 Prozent bei weitem nicht. Die Personalverbän-

de beschlossen ihren Unmut klar zu äussern und lancierten die vielbeachtete Petition "SO nicht!" Die rote Karte für den Regierungsrat.

3.1.2 Der GAV ermöglichte Rettung aus dem Lohntief der 90er Jahr

Seit dem Inkrafttreten des GAV im Jahre 2006 hat sich 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 Ergebnisse geliefert:

Jahr	Mittlere Jahres-teuerung	Lohn-massnahmen	Reallohn-effekt
2006	1,2075	1,50	0,2925
2007	1,1405	2,10	0,9595
2008	0,6517	2,00	1,3483
2009	1,6689	2,70	1,0311
2010	1,2686	1,00	-0,2686
2011	0,1356	0,70	0,5644
2012	0,3959	0,50	0,1041
2013	-0,3488	0,00	0,3488
2014	-0,5029	0,00	0,5029
2015	0,0073	0,00	-0,0073
2016	-0,4120	0,00	0,412
2017	-1,0879	0,00	1,0879
2018	0,0961	0,00	-0,0961
2019	0,6526	1,00	0,3474
2020	0,8675	0,00	-0,8675
2021	-0,1286	0,00	0,1286
2022	-0,5265	0,00	0,5265
2023	1,5769	1,50	-0,0769
2024	3,0666	2,00	-1,0666

3.2 Unser GAV: Erfolgreich, flexibel und kostengünstig

Seit Einführung des GAV 2005 beträgt der Solidaritätsbeitrag des/r einzelnen Mitarbeitenden 5 Franken monatlich. Das ist erheblich weniger als in den meisten schweizerischen Gesamtarbeits-

verträgen. Ende 2023 konnten nun die Personalverbände sogar den Antrag stellen, den «Solibetrag» auf 4 Franken zu senken. Dies ist möglich, weil wegen Teilzeitarbeit die Anzahl der Beitragszahlenden zugenommen hat und die Personalverbände ihre Arbeitsweise dauernd rationalisieren.

Sie wissen ja: Die Arbeitsbedingungen der Mitarbeitenden in Solothurnischen Verwaltungen, Spitälern, Anstalten, Schulen und bei Gerichten, Polizei, Wegmacher werden nicht wie in den meisten 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), den Vaterschaftsurlaub (seit 2021) oder gerade laufend die verbesserten Inkonvenienzentschädigungen und die Vergütung für die Umkleidezeit.

Arbeitgeber und Arbeitnehmer handeln den GAV paritätisch aus und entwickeln ihn dauernd weiter. 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 (so ein 2023 eingereichter Vorstoss eines damaligen SVP-Kantonsrates). Es war von Anfang an klar und auch so gewollt, dass gewisse personalrechtliche Fragen und vor allem auch die Lohnverhandlungen in die Kompetenz des Regierungsrates fallen und dadurch (durch das Parlament selber!) dem Parlament entzogen wurden. Mit dieser Tatsache tun sich offenbar einige schwer.

Eine von der Arbeitgeberseite gewünschte Studie der Universität Basel erbrachte das klare Ergebnis, dass der heutige Solothurner GAV effizient, rechts-

gleich und kostengünstig ist. Der Regierungsrat wünschte dennoch umfangreiche zusätzliche Gutachten. So ist die Universität St. Gallen mit der Ausarbeitung eines Rechtsgutachtens zur juristischen Beurteilung des GAV betraut worden. Parallel dazu hat die Firma Ecoplan den Auftrag, eine sog. SWOT-Analyse mit zahlreichen Interviews und einer ausgedehnten Rechtsvergleichung mit anderen Kantonen zu erstellen.

Für den StPV steht fest: Der GAV, dieses in der Schweiz bisher einmalige Regelwerk für alle Kantonsangestellten, muss um jeden Preis aufrechterhalten werden. Dafür setzen wir uns mit aller Kraft ein!

3.3 Pensionskasse

3.3.1 Pensionskasse in Zahlen (provisorische Zahlen per 31.12.2023)

- Rendite: 6,51%, Vorjahr –10,9%
- Deckungsgrad: 109,2%, Vorjahr 105,3%
- Bilanzsumme: 5938 Mio. CHF, Vorjahr 5607 Mio. CHF
- Verzinsung Sparguthaben: 2,0% (unterjährig austretende 1,25%), Vorjahr 1,5% (unterjährig austretende: 1,0%)
- Umwandlungssatz: 5,5% (Per 1.1.2024 wird der Umwandlungssatz auf 5,0% reduziert), Vorjahr 5,5%
- Anzahl Aktive: 13 516, Vorjahr 13 202
- Anzahl Rentner: 6689, Vorjahr 6668

3.3.2 Pensionskasse: Starke StPV-Vertretung in der Verwaltungskommission

Nicht zufällig stand die Pensionskasse Kanton Solothurn am Angestelltentag 2023 im Fokus (s. u. S. 13).

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 fast 6 Milliarden Franken. Deshalb ist die starke Vertretung der Arbeitnehmerseite in den Organen der PKSO von zentraler Bedeutung. Wir sind stolz darauf, mit Jürg Brechbühl, dem ehemaligen Direktor des Bundesamtes für Sozialversicherungen und ein schweizweit renommierter Sozialversicherungsexperte, durch André Grolimund, Amtschef und Mitglied der Geschäfts-



leitung des StPV, durch Simon Bürki, Bankberater, durch Urs Studer als Vertreter der soH-Mitarbeitenden und durch Barbara Studer-Schmid, Mathematiklehrerin (Ersatzmitglied) eine schlagkräftige Vertretung der Arbeitnehmerseite in der Verwaltungskommission stellen zu können.

Das Umfeld der Pensionskassen ist anspruchsvoll. Aus demografischen Gründen musste auch die PKSO auf 2024 den sog. Umwandlungssatz spürbar senken. Dies wird aber für eine Übergangsgeneration ganz oder teilweise ausgeglichen. 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 auch für die nächsten paar Jahre 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

Die diesjährigen Lohnverhandlungen haben gerade in der Politik hohe Wellen geschlagen und werden aufgrund der prognostizierten Finanzaussichten auch in Zukunft hart umkämpft bleiben. Eine Volksinitiative zur Plafonierung des Stellenetats steht uns – trotz einer der im schweizerischen Vergleich schlanksten Verwaltungen – bevor. Die Initiative ist noch nicht einmal vor dem Volk, liegt schon ein Gegenvorschlag zur Beratung auf dem Tisch. Der GAV wird diskreditiert, soll aufgeteilt und/oder abgeschafft werden und steht nach fast 20 Jahren auf dem Prüfstand. Das Lohnsystem wird kritisiert, analysiert und auf seine Markttauglichkeit überprüft. Ein Massnahmenplan zur Entlastung des Solothurner Staatshaushalts wird aufgegleist.

Herausforderungen / Chancen?

Anpassung der Vergütung für inkonveniente Dienste. Flexibilisierung bei inkonvenienten Diensten. Vergütung der Umkleidezeit. Kündigung und Verlängerung befristeter Anstellungen bei Mutterschaft. Einführung Adoptionsurlaub. Pauschale Abrechnung für Privatfahrten mit persönlich zugeteilten Fahrzeugen. Einführung Besonderer Teil SGV.

Wünsche / Möglichkeiten?

Dies sind «nur» ein Teil der Themen, mit welchen wir uns im nächsten Verbandsjahr oder sogar in den nächsten Verbandsjahren beschäftigen werden. Dazu kommen weitere Geschäfte von Sektionen, einzelnen Berufsgruppen oder Mitarbeitenden.

Aber gerade aus Herausforderungen entstehen Chancen und aus Wünschen Möglichkeiten. So gehörte es nicht nur zu unserer Aufgabe, wichtige bestehende Errungenschaften zu verteidigen, sondern auch neue Lösungen zu suchen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern und weiterzuentwickeln.

Denn der Kanton hat im Jahr 2023 die «Arbeitgebermarke Kanton Solothurn» lanciert und sich mit dem Versprechen «Mit Engagement bewegen.»

auf dem Arbeitsmarkt positioniert. An die Marktwerte Vielfalt, Flexibilität, Verantwortung und Stabilität werden wir den Kanton Solothurn als Arbeitgeber bei all unseren Verhandlungen erinnern und ihn auch an diesen Werten messen. Aber auch wir sind verantwortlich, uns an diese Werte zu halten. Dafür setzen wir uns auch im aktuellen Verbandsjahr mit aller Kraft ein.

Nebst den personalpolitischen Themen stehen für dieses Verbandsjahr auch intern Anlässe, wie die Abgeordnetenversammlung und der 20. Angestelltentag, auf dem Programm. Weiter müssen wir die Arbeiten, wie der Ausbau des Dienstleistungsangebotes, die Weiterentwicklung der Kommunikation, der Auftritt als Solothurnischer Staatspersonal-Verband etc., welche aufgrund der vielen anderen Geschäfte zurückgestellt werden mussten, wieder aufgreifen.



So ist doch gerade im Kanton Solothurn, wo die Mitarbeitenden über die Personalverbände direkt die Arbeitsbedingungen mitgestalten und Einfluss nehmen können, eine Verbandszugehörigkeit ein Muss und ein klares Statement zum Versprechen des Kantons «Mit Engagement bewegen.».

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.

Denn «Mit Engagement bewegen» ist bei uns nicht ein Versprechen, sondern Teil der DNA.

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

Bereits jetzt notieren und reservieren!

Angestelltentag 2024
Mittwoch, 21. August 2024 ca. 18 Uhr

Einladung wird im Heft und auf der Homepage publiziert.