Jahresbericht 2024

Enttäuschung auf 1.1.2025: Teuerungsausgleich Null

Obwohl in den letzten beiden Jahren auch für das Kantonspersonal die Teuerung und damit der Teuerungsausgleich wieder aktuell geworden sind, verweigerte der Regierungsrat dem Kantonspersonal im Rahmen eines 60-Millionen-Sparpaketes den Ausgleich der Teuerung vollständig. Auch der heftige Protest der Personalverbände konnte dies nicht ändern. Unser Verband wird auch deshalb Sparmassnahmen, die eine GAV-Änderung benötigen, ablehnen. Andererseits konnten 2024 wichtige Erfolge bei den Inkonvenienzentschädigungen erzielt werden.

Mirco Müller, Präsident und Dr. Pirmin Bischof, Sekretär

Leben wir in einer Zeitenwende? Die Corona-Pandemie und die andauernden Kriege in Gaza und vor allem in der Ukraine haben das politische Klima und die Prioritäten verändert. Sicherheit ist plötzlich zu einem dominierenden Thema geworden. Die Börsen erholten sich zwar, die Wirtschaft begann sich aber auch in der Schweiz abzukühlen. Teuerung und Zinsen schwächten sich 2024 wieder deutlich ab. Die Wahl von US-Präsident Trump und der unsichere Abschluss eines EU-Rahmenabkommens sorgen für zusätzliche Unsicherheiten. Die Bundesfinanzen verschlechterten sich dramatisch. Der Kanton hat zwar 700 Millionen auf der hohen Kante, budgetierte aber für 2025 ein grösseres Defizit, vor allem, weil er im Gegensatz zum Bund und zu verschiedenen Kantonen keine Nationalbankausschüttung budgetierte. Inzwischen ist klar, dass 2025 die Nationalbankausschüttung das budgetierte Defizit wegwischen und sogar in einen kleinen Gewinn verwandeln könnte.

Die Auswirkungen der pessimistischen Budgetierung auf die solothurnische Personalpolitik sind aber seit einigen Jahren erheblich. Nach Jahren der Null-Teuerung war die Frage des Teuerungsausgleichs bereits 2022 wieder zum Verhandlungs- und Streitthema geworden. Nach 1,5 % 2023 wurde auch auf 2024 mit 2,0 %, die Teuerung nicht vollständig ausgeglichen. Umso unverständlicher ist, dass der Regierungsrat dem Personal auf den 1.1.2025 den Teuerungsausgleich sogar vollständig verweigerte. Harsche Proteste der Personalverbände spiegeln die Unzufriedenheit in weiten Kreisen des Personals. Die Folge wird sein, dass die Personalverbände Massnahmenanträge der Regierung auf GAV-Änderungen mit Sparcharakter ablehnen werden.

Im Zeichen des Fachkräftemangels konnten 2024 wichtige Erfolge mit der Einführung einer Umkleideentschädigung in den Spitälern und der markanten Erhöhung der Inkonvenienz-, Pikett- u. Präsenzentschädigungen bei Spitälern, Polizei, Anstalten und Wegmachern erzielt werden (s. u. 2.2.2). Angesichts des politischen und finanziellen Umfelds ein Resultat, das nicht Selbstverständlich ist.

Stichwort 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.

Das Bedürfnis nach Rechtssicherheit steigt offenbar auch bei unseren Mitgliedern. Eine Rekordzahl von Mitgliedern profitierten 2024 von der Gratis-Rechtsberatung und dem unentgeltlichen Rechtsschutz unseres Verbandes. Als Mitglied (Aktiv- und Passivmitglieder sowie Pensionierte) haben Sie bekannt-

lich Anspruch auf unentgeltliche Rechtsberatung im Umfang von 3 Stunden pro Jahr – auch für private Rechtsprobleme (siehe Seite 19) und als Aktivmitglied 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 % profitieren. Die bisherigen Erfahrungen sind ausgesprochen positiv (siehe Seite 18).

1. Mitglieder- und Sektionsbestand

Der Mitgliederbestand betrug per 31.12.2024 3853 Personen, was ein Zuwachs von 6 Personen bedeutet. Dies ist eine beeindruckende Mitgliederzahl, was uns sehr freut und anspornt.

2. Verbandsangelegenheiten

2.1 Abgeordnetenversammlung

Am 5. April 2024 fand die Abgeordnetenversammlung im Kantonsratssaal statt. Rekordverdächtige 112 Abgeordnete haben teilgenommen. Alle Anträge der Geschäftsleitung wurden angenommen. Als neues Mitglied (Ersatzwahl) wurde Marc Wetzel als Vertreter des PPKS Personalverband Polizei Kanton Solothurn in die Geschäftsleitung gewählt.

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 Güggi | Fabian Kammer | André Grolimund | Hans-Peter Marti | Chiara Ciurlia | Sarah Etter | Markus Tschopp und neu Marc Wetzel.

2.2.2 Allgemeine Personalanliegen

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

- **Volksinitiative SO SCHLANK. SO STARK (1:85-Initiative)**: Der Kanton Solothurn hat bereits eine schlanke und effiziente Verwaltung. Stellenabbau und Kürzung der staatlichen Leistungen wären unter anderem Folgen gewesen. Unser Verband hat sich deshalb dem Komitee «Nein zu 1:85» angeschlossen, eine Wahlempfehlung abgegeben und unser Geschäftsleitungsmitglied Hans-Peter Marti als Komitee-Vertreter bestimmt. Erfreulicherweise hat das Volk die Initiative mit einem Nein-Stimmenanteil von 55,5 % klar abgelehnt.
- **Umkleidezeit Spitäler:** Nach gescheiterten gütlichen Verhandlungen erhoben die Verbände namens von 154 Klägerinnen und Klägern Klage vor Verwaltungsgericht auf zukünftige und rückwirkende Einführung einer Umkleideentschädigung. Unter diesem Druck war die soH bereit, nachzugeben. Auf den 1.1.2024 konnte die Einführung einer Umkleideentschädigung mit Wahlmodell erstritten werden. Mit dem Wahlmodell können die Spitalangestellten zwischen Geld- und Zeitentschädigung wählen. Die Klägerinnen und Kläger erhielten zudem eine rückwirkende Entschädigung.
- **Inkonvenienzentschädigungen**: Die 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 2024 erreicht werden, dass insbesondere die Pikett- und Bereitschaftsentschädigungen rückwirkend auf den 1.1.2024 deutlich erhöht wurden. Das Wahlmodell, welches bei der Umkleidezeit eingeführt wurde, soll nun in einem zweiten Schritt auch auf die Inkovenienzentschädigungen ausgedehnt werden.

- Wichtige Änderungen bei der Pensionskasse (s. u. 3.3).
- Lohnverhandlungen, Petition «SO nicht!» und «Massnahmenplan» (s. u. 3.1)
- Lohnvergleiche mit Vergleichskantonen Verwaltung, Polizei, Lehrerschaft, Spitäler
- Überprüfung des Personalrechts
- Markttauglichkeit des Lohnsystems
- Senkung Solidaritätsbeiträge (s. u. 3.2)
- Rechenschaftspflicht der Verbände
- Submission Krankentaggeld- und Unfallversicherung
- Kommunikation GAVKO
- Neuregelung der Gebäudeversicherung
- Mobile Arbeit
- Stillen am Arbeitsplatz
- Kursbesuche (Einschluss der Reisezeit)
- Private Fahrten während des Pikettdienstes
- Vergütung für Hauptmahlzeiten, Übernachtung und Zwischenverpflegung
- Konsumation
- Rechtsbeistand – Erhöhung Stundenansatz
- Schliessung der Büros am 03. Januar 2025
- Vergütung für inkonveniente Dienste und Leistungsbonus Gerichte
- Angestelltentag vom 19. November 2024 zum Massnahmenplan (s. u. 2.8)
- Vorbereitung und Durchführung Abgeordnetenversammlung (s. o. 2.1)
- Weiterführung der Senkung der Mitgliederbeiträge um CHF 10.00
- Kollektivverträge Banken u. Krankenkassen (s. u. 2.3 und 2.4)
- Flottenrabatte bei Autokauf (s. u. 2.5)
- Kommunikation/Auftritt StPV, Neugestaltung Prospekt und Homepage

2.3 Krankenkassen: Rabatte für Mitglieder bei CSS, Visana und Helsana

Die Krankenkassenkollektivverträge des Staatspersonal-Verbandes konnten mit unseren drei Partnern auf den 1.1.2025 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 vergangenen Prämienschocks. Es bietet bis zu 20 % 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 bekanntlich Rabatte nicht mehr zulässig, 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 Hypotheken: Rabatte auf Hypothekarzinsen bei Baloise Bank, Credit Suisse und Raiffeisen

Ebenfalls ein Erfolgsmodell. Schon über 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, Credit Suisse (Teil des UBS-Konzerns) und Raiffeisen einen Kollektivhypothekarvertrag. 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 oder gar tausend Franken bedeuten. Inzwischen umfasst das Programm bereits ein Hypothekarvolumen von über 150 Millionen Franken. Über Einzelheiten orientiert unsere Webseite: www.staatspersonal.ch

2.5 Flottenrabatte bei Autokauf

Als «jüngstes Kind» im Dienstleistungsangebot unseres Verbands existiert 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 % 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 Rekordverdächtiger Angestelltentag 2024: 600 Teilnehmende und ein «Massnahmenplan»

Am 19. November 2024 stand der Massnahmenplan des Regierungsrates im Zentrum des 20. Angestelltentages im Konzertsaal Solothurn. Rekordverdächtige 600 Kantonsangestellte verfolgten das Referat von Finanzdirektor Peter Hodel, die zahlreichen kritischen Beiträge aus dem Publikum, sowie das anschliessende Podium mit den fünf im März 2025 neu in den Regierungsrat kandidierenden Sibylle Jeker (SVP), Edgar Kupper (Die Mitte), Marco Lupi (FDP), Matthias Stricker (SP) und Daniel Urech (Grüne). Das satirische Sahnehäubchen des Abends platzierten Patti Basler und Philippe Kuhn mit ihren nachhaltig-ätzenden Betrachtungen zum Zeitgeschehen. Am anschliessenden Apéro verköstigten sich die Teilnehmenden 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

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

2.10 Rechtsberatung 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 diese Themen:

- Pensionierungen: Prüfung und Planung einer vorzeitigen oder ordentlichen Pensionierung, Prognose der Renten, Koordination mit Kapitalbezügen und der 3. Säule, neue Möglichkeiten durch die Revision des Vorsorgereglementes
- Kündigungen
- Krankheits- und Unfallfolgen
- Arbeitszeugnisse

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 2023 in Kraft getretene, neue Erbrecht
- Vorsorgeaufträge, Altersvollmachten, Patientenverfügungen
- Erbschaftsplanungen und -streitigkeiten, Erbvorbezüge
- 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 2024

3.1 Die Lohnentwicklung

3.1.1 Unausgewogener «Massnahmenplan»: Kein Teuerungsausgleich auf 1.1.2025!

Zur Vorgeschichte: Nach langer Nullteuerungsphase war die Teuerung 2022/23 in der Schweiz sprungartig auf knapp 3% gestiegen und bis Ende 2024 wieder auf unter 2% gesunken). Seit 2005 basieren die Lohnverhandlungen im Solothurnischen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) nicht auf dem November-Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise, wie bei den meisten anderen Arbeitgebern, sondern auf der sogenannten mittleren Jahresteuerung. 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. Schon 2023 waren bekanntlich die Verhandlungen per 1.1.2024 gescheitert. Die vom Regierungsrat angebotenen 2,0% deckten die aufgelaufene Teuerung der Kantonsangestellten von gut 3% bei weitem nicht. Die Personalverbände beschlossen ihren Unmut klar zu äussern und lancierten die vielbeachtete Petition «SO nicht!» Die rote Karte für den Regierungsrat.

Noch übler kam es 2024. Der Regierungsrat verabschiedete zunächst ein äusserst pessimistischen Voranschlag 2025. Insbesondere budgetierte er die Einnahmen aus den Nationalbankgewinnen entgegen dem Bund und entgegen vielen Kantonen mit Null. Gestützt auf diesen «schlechten» Voranschlag beschloss der Regierungsrat hierauf ein 60-Millionen-Sparpaket, an dem sich das Personal weit überdurchschnittlich beteiligen musste. Insbesondere verweigerte der Regierungsrat dem Personal den Teuerungsausgleich auf den 1.1.2025 vollständig, obwohl die Teuerung von 1,5% gemäss mittlerer Jahresteuerung klar ausgewiesen war. Zudem beschloss die Regierung eine Überprüfung und Senkung des Lebo, Kürzungen bei der Krankentaggeldversicherung, eine Verlängerung des Erfahrungsanstiegs verbunden mit einer Lohnverschlechterung in der Anstiegsphase, die Abschaffung der AHV-Ersatzrente und die Streichung des Dienstaltersgeschenkes und der Grippeimpfung sowie weitere Massnahmen im Spitalbereich und bei den Berufs- und Kantonsschulen. Nach heftigen Protesten insbesondere unseres Verbandes nahm die Regierung die Massnahmen «LEBO» und «Erfahrungsanstieg» zurück, beharrte aber auf den übrigen.

Insbesondere der verweigerte Teuerungsausgleich bewirkte eine teilweise grosse Verbitterung im Personal und wird dazu führen, dass die Personalverbände bei allen Massnahmen, die eine GAV-Änderung benötigen, insbesondere der Streichung der AHV-Ersatzrente und den Verschlechterungen der Krankentaggeldversicherung, das Veto einlegen werden.

Zudem ist bei Abfassung dieses Jahresberichts ein Antrag der Mitte-Fraktion im Kantonsrat hängig, der nach der Verweigerung des Teuerungsausgleichs durch den Regierungsrat jedem Kantonsangestellten eine Einmalprämie von 1000 Franken (bei 100% Anstellung) gewähren will. Die Prämie erscheint umso berechtigter, als entgegen dem Budget (und gemäss den klar geäusserten Prognosen unseres Verbandes, aber auch des Bundes und vieler Kantone) die Nationalbank 2025 tatsächlich eine Maximalausschüttung von 3 Milliarden Franken vornehmen wird, wovon zwei Drittel an die Kantone gehen. Das angebliche Solothurner Defizit 2025 ist damit (oh Wunder!) auf einen Schlag weggewischt.

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 Kan-

tonsangestellten gegenüber der Lage vor 20 Jahren, als unser Kanton regelmässig zu den Schlusslichtern gehörte, zunächst schrittweise und deutlich verbessert. Allerdings hat sich dieses erfreuliche Resultat in den letzten zwei Jahren wieder markant verschlechtert (s. o.).

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
2025	1,5000	0,00	–1,5000

3.2 Das Erfolgsmodell GAV: Senkung des Solibeitrags auf 4 Franken

Mit dem «Solidaritätsbeitrag» finanziert jede/r einzelne Mitarbeitende die Kosten der Arbeitnehmendenvertretung in der GAV-Kommission. Seit Einführung des GAV 2005 beträgt dieser Solidaritätsbeitrag 5 Franken monatlich. Das ist erheblich weniger als in den meisten schweizerischen Gesamtarbeitsverträgen. Ende 2023 konnten die Personalverbände bekanntlich sogar den Antrag stellen, den «Solibeitrag» auf 4 Franken zu senken. Dies ist möglich, weil wegen Teilzeitarbeit die Anzahl der Beitragszahlenden zugenommen hat und die Personalverbände ihre Arbeitsweise dauernd rationalisieren. Die Senkung wird 2025 vollzogen.

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. Dies zeigen 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), der Vaterschaftsurlaub oder aktuell 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.

Eine von der Arbeitgeberseite gewünschte Studie der Universität Basel erbrachte das klare Ergebnis, dass der heutige Solothurner GAV effizient, rechtsgleich 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. Unser Verband beteiligt sich trotz zunehmendem Unverständnis über den enormen administrativen Aufwand und die Kosten, die der Regierungsrat hier verursacht, im Interesse der Kantonsangestellten mit Engagement an diesen Untersuchungen, Befragungen und Abklärungen.

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 (per 31.12.2024)

- Rendite provisorisch: +7,9 %, (Vorjahr 6,6 %)
- Deckungsgrad provisorisch: 114,3 %, (Vorjahr 109,5 %)
- Bilanzsumme: provisorisch: 6380 Mio. CHF
- Verzinsung Sparguthaben: 4,0 %, (unterjährig austretende 1,25 %)
- Umwandlungssatz: 5,0 % (Vorjahr 5,5%)
- Anzahl Aktive: 14 012
- Anzahl Rentner: 7061

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

3.3.2 Pensionskasse: Verzinsung neu 4 %, CHF 600 Einmalzahlung an Pensionierte

Das Pensionskassenrecht ist im Umbruch. 2022 nahm das Schweizer Volk die AHV-Reform mit Vereinheitlichung des Rentenalters an, lehnte aber 2024 die Reform des Gesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) ab.

Effizienter ist die Pensionskasse (PKSO) der solothurnischen Kantonsangestellten unterwegs. Nach der insbesondere für jüngere Versicherte schmerzlichen Senkung des Umwandlungssatzes per 2024 auf 5 % erfolgt nun 2025 erfreulicherweise eine massive Erhöhung des Verzinsung der Altersguthaben auf 4 %. Hingegen erfolgt kein Teuerungsausgleich für die Rentenbezüger, aber (auch nach Intervention unseres Verbandes) immerhin eine Einmalzahlung von 600 Franken an alle Pensionierten, fällig im Sommer 2025.

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

Zeitenwende?

Die Massnahmen des Sparpakets, welche das Personal betreffen, die Aufhebung des GAV, die Anpassung des Lohnsystems und der Verzicht auf den Teuerungsausgleich, um nur einige der «grossen» Geschäfte zu nennen, welche uns bereits zu Beginn dieses Jahres sehr beschäftigen, bleiben bestehen und werden weiterverfolgt. Das damit verbundene Unverständnis beim Personal wächst!

Wann findet von Seiten Regierung, Spitalleitung und Parlament ein Umdenken statt? Wann fängt man an, realitätsnah zu budgetieren? Sich klar zum GAV zu bekennen? Verbesserungs- oder Änderungsvorschläge nicht via Medien, sondern direkt anzusprechen und sozialpartnerschaftlich anzugehen? Einzusehen, dass attraktive Arbeitsbedingungen für einen guten Arbeitgeber essenziell sind? Die Wünsche bleiben!

Den Hebel, um diesbezüglich eine Zeitenwende herbeizuführen, haben wir zumindest teilweise in den eigenen Händen. Unsere «Chefs» wählen wir nämlich in diesem Jahr für die nächsten 4 Jahre selbst: Wir alle wählen 5 Mitglieder des Regierungsrates aus 8 Kandidierenden und 100 Mitglieder des Kantonsrates aus Hunderten von Kandidierenden. Wir bestimmen massgeblich mit, wie sich unser Kanton in Zukunft als Arbeitgeber entwickeln wird. Machen Sie deshalb kritisch von Ihrem Wahlrecht Gebrauch (siehe ab Seite 3)!

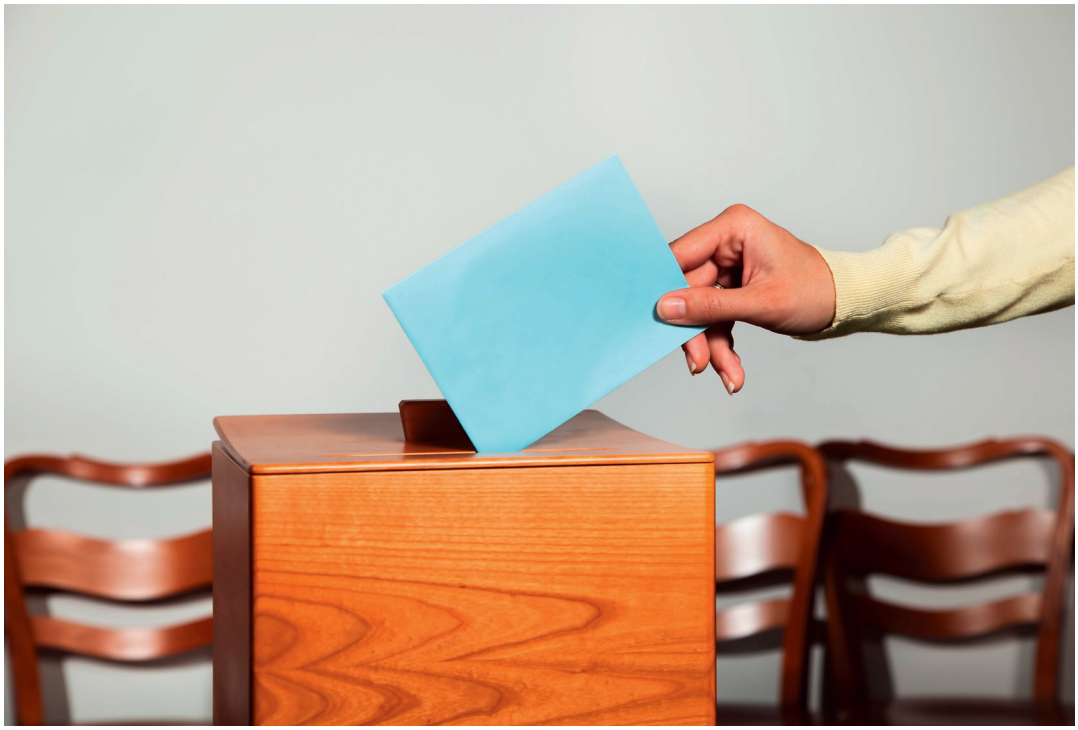
Auch unsere Vertretung in der PKSO wird in diesem Jahr neu gewählt. Wir sind stolz darauf, dass sich Jürg Brechbühl, ehemaliger Direktor des Bundesamtes für Sozialversicherungen und ein schweizweit renommierter Sozialversicherungsexperte, André Grolimund, Amtschef und Mitglied der Geschäftsleitung des StPV, und Simon Bürki, Bankberater, für den Wahlkreis 1 «Verwaltung, Polizei, Gerichte, Kantonale Schulen und selbstständige Anstalten» sowie Urs Studer, Leiter Service, für den Wahlkreis 3 «Solothurner Spitäler» für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung stellen. Zudem werden sich erstmals Pascale von Roll, Staatsschreiber-Stellvertreterin, als Ersatzmitglied für den Wahlkreis 1 und Cornelia Schneeberger, Projektleiterin, als Ersatzmitglied für den Wahlkreis 3

zur Verfügung stellen. Damit haben wir weiterhin eine schlagkräftige Vertretung der Arbeitnehmerseite in der Verwaltungskommission und sind für kommende Herausforderungen bestens gewappnet. Eine starke Vertretung der Arbeitnehmerseite in den Organen der PKSO ist nämlich angesichts der erheblichen Bedeutung der PKSO für jede/n Mitarbeitende/n von zentraler Bedeutung!

Zudem muss das Präsidium unseres Verbandes in diesem Jahr aufgrund der Demission des Präsidenten neu besetzt werden. Erfreulicherweise kann den Abgeordneten anlässlich der Abgeordnetenversammlung im März mit Patrick Amrein ein Kandidat zur Wahl vorgeschlagen werden, welcher als ehemaliges Geschäftsleitungsmitglied die Arbeit des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und deren Bedeutung bestens kennt (siehe Seite 24). Eine neue Ära kann beginnen!

Neben den Lohnverhandlungen, welche angesichts des unbefriedigenden Ausgangs in den letzten Jahren im Fokus stehen, dem Massnahmenplan und den Themen rund um den GAV, werden uns in diesem Verbandsjahr jene Geschäfte fordern, die bereits in der GAVKO behandelt oder eingegebenen wurden oder momentan in Arbeitsgruppen ausgearbeitet werden (s.u. 2.2.2). Aber auch der Angestelltentag, mit welchem in diesem Jahr einmal mehr die Kampfbereitschaft des Personals demonstriert wurde, und die verbandsinternen Themen werden uns beschäftigen. Dazu kommen weitere Anliegen von Sektionen, Berufsgruppen und von Mitarbeitenden.

Als Mitglied des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes profitieren Sie nicht nur von unseren vielfältigen Dienstleistungen bei Krankenkassen, Hypotheken und Autokauf (s.o. 2.3 bis 2.5). Sie haben vor allem die Chance, die Arbeitsbedingungen mitzugestalten und direkt Einfluss zu nehmen. Entsprechend werden es auch in Zukunft Ihre Beiträge, Forderungen und Wünsche, sein, welche die Arbeitsbedingungen im Kanton Solothurn nachhaltig verändern werden. Die Mitgliedschaft beim Solothurnischen Staatspersonal-Verband ist deshalb nicht nur ein «nice to have», sondern eine Investition in Ihre eigene Zukunft!

Mit Ihrer Verbandstreue und Mitgliederwerbung ermöglichen Sie einerseits das finanzielle Gleichgewicht, geben uns andererseits aber auch die politische Kraft und Glaubwürdigkeit und bestärken uns in unserer Arbeit.

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