18. Angestelltentag vom 29. Juni 2022: Mein Lohn! Gestern. Heute. Und morgen?

geschrieben von Dr. Corinne Saner | September 12, 2022

Nach zwei Jahren Massnahmen-Pause war das Interesse am Solothurner Angestelltentag riesig. Staatspersonal Verband, LSO, vpod, SBK und VSAO luden als vertragsschliessende Verbände des Solothurner Gesamtarbeitsvertrages nicht nur ihre Mitglieder, sondern alle Interessierten, Kantonsangestellten samt Volksschullehrerschaft und Spitalpersonal zum 18. Angestelltentag in den Solothurner Konzertsaal. Thematisch drehte sich alles um Lohn – nicht nur, wie er aktuell zustande kommt, sondern auch, welche Veränderungen mittelfristig an dieser Front zu erwarten sind.

«Das heutige Lohnsystem geht zurück auf eine FDP-Motion vom 27. April 1987», erläuterte Pirmin Bischof, Ständerat und Sekretär des Staatspersonal-Verbandes, in seinem Referat. Die Motion hatte zum Ziel, die in verschiedensten Erlassen geregelten Besoldungen von Staatspersonal, Lehrerschaft und Spitalpersonal mittels einer strukturellen Besoldungsrevision zu vereinheitlichen. Dafür wurde mit der vereinfachten Funktionsanalyse eine analytische Arbeitsbewertung durchgeführt.

Die vereinfachte Funktionsanalyse ging davon aus, dass zwischen den Anforderungen der einzelnen Funktion und der Höhe des Lohnes ein sinnvoller und logisch ableitbarer Zusammenhang bestehen muss. Sechs Kriterien (Ausbildung und Erfahrung, geistige Anforderungen, Verantwortung, psychische Belastung, körperliche Anforderung, spezielle Arbeitsbedingungen) mit unterschiedlichen Gewichtungen bildeten den Ausgangspunkt für die Lohneinreihungen. 132 Schlüsselstellen galt es ausführlich zu analysieren, 570 Stellen wurden teilanalytisch beleuchtet.

Anhand der ermittelten Arbeitswerte erfolgte die Einreihung sämtlicher Funktionen in 31 Lohnklassen.

«Ein Riesenprojekt, das zehn Jahre in Anspruch nahm, bis am 1. Januar 1996 die neue Besoldungsverordnung in Kraft treten konnte», so Bischof.

Die Dreifaltigkeit des Lohnes

Seit dem Mammutprojekt BERESO (Besoldungsrevision Solothurn) von 1987 bis 1996 hat sich vor allem geändert, dass die Grundlagen des Lohnes samt Lohnsystem nun im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind, der 2005 in Kraft trat. Änderungen werden nun nicht mehr im Kantonsparlament diskutiert, sondern sind Gegenstand der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern.

Aktuell besteht der Lohn aus drei Teilen: dem Grundlohn, dem Erfahrungszuschlag mit 20 Erfahrungsstufen, und dem Leistungsanteil LEBO. Den Erfahrungszuschlag erhält, wer in der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung mindestens eine genügende Bewertung erhält. Für den Leistungsbonus braucht es mindestens die Bewertung «gut».

Lohnerhöhung?

«Im Gegensatz zum Privatrecht kann man bei uns keine individuellen Lohnerhöhungen aushandeln», so Bischof. «Der GAV regelt dafür die Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern für generelle Lohnerhöhungen». Wenn sich Regierungsrat und Personalverbände einigen können, bedeutet das einen Teuerungsausgleich und im günstigen Fall zusätzlich eine Reallohnerhöhung. «Die Sozialpartner haben ein Mediationsverfahren vorgesehen, das zum Tragen kommt, wenn sie sich nicht einig werden», erläuterte Bischof. Während der gesamten Geltungsdauer des GAV kam dieses Verfahren allerdings bislang noch nie zum Einsatz.

Hat das Lohnsystem Zukunft?

Das Legislaturprogramm des Regierungsrates 2021 – 2025 beinhaltet, dass in den nächsten vier Jahren eine Überprüfung des Lohnsystems vorgesehen ist. Regierungsrat Peter Hodel legte in seinem Referat dar, was damit gemeint ist. Zunächst sollen die Anforderungen an ein Lohnsystem der Zukunft definiert werden. «Marktgerechtigkeit, mehr Flexibilität, mehr Leistungsgerechtigkeit und weniger starre Lohnentwicklung sind Faktoren, die in die Waagschale geworfen werden», meinte Hodel.

In einem ersten Schritt sollen die drei Elemente des Lohnsystems, die Einreihungs- und Einstufungssystematik analysiert und mit anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern sowie mit der Privatwirtschaft verglichen werden. Auf dieser Basis sollen die Anforderungen an ein künftiges Lohnsystem definiert und festgelegt werden, wobei im Vordergrund Marktfähigkeit, Leistungsgerechtigkeit und Anreizsysteme stehen. Je nach Resultat werden alsdann mögliche Verbesserungsmassnahmen ausgearbeitet, die es braucht, um diese Anforderungen zu erfüllen.

Der Projektstart zur Analyse soll bereits Anfang 2023 sein. Bis Ende 2024 dürfte ein Bericht mit Vorschlägen für allfällige Korrekturmassnahmen vorliegen, über welche Anfang 2025 entschieden werden soll.

«Möglicherweise sind nur punktuelle Anpassungen erforderlich, um ein zukunftsfähiges Lohnsystem zu gewährleisten. Vielleicht braucht es eine komplette Revision – oder gar keine Massnahmen», so Hodel. Massnahmen, deren Umsetzung der Regierungsrat als sinnvoll erachtet, werden auf jeden Fall in der GAV-Kommission zwischen den Sozialpartnern verhandelt, weil dafür eine Änderung des GAV notwendig ist.

Substanzielle Lohnerhöhung für 2023 gefordert

Bevor Pirmin Bischof und Peter Hodel in einer ausgedehnten Fragerunde Red und Antwort standen, ergriff Mirco Müller, Präsident des Staatspersonal Verbandes, das Wort. «Angesichts der massiven Teuerung von zuletzt 3 Prozent erwarten die Verbände für die nach den Sommerferien startenden Lohnverhandlungen ein deutliches Zeichen», so Müller. Die letzte Reallohnerhöhung ist 2009 gewährt worden. 2019 gab es einen Teuerungsausgleich von einem Prozent. Wie hoch die Lohnforderung ausfällt, wird unter den Verbänden noch diskutiert. «Angesichts der guten Staatsrechnung 2021, der massiven Teuerung und nach jahrelangen Nullrunden braucht es eine substanzielle Lohnerhöhung. Alles andere geht nicht», meinte Müller. Was das Publikum mit grossem Applaus quittierte.

Kultureller Akzent und Apéro riche

Nach den kämpferischen Tönen und der ausgedehnten Fragerunde zu zahlreichen Aspekten des Lohnsystems endete der Angestelltentag mit einem kulturellen Schlusspunkt. Die Gruppe improVISION sorgte für ebenso schräge wie schnelle und überraschende Unterhaltung.

Der traditionelle Apéro riche zum Abschluss wurde nach zwei Jahren massnahmenbedingter Zwangspause rege zum Gedankenaustausch und Wiedersehen genutzt. Die Veranstalter hoffen, dass dies auch nächstes Jahr wieder möglich ist.

Dr. Corinne Saner
Vizepräsidentin Solothurnischer Staatspersonal Verband