

NEUES LOHNNANSTIEGSMODELL

# Flacherer Anstieg beim Erfahrungszuschlag

Seit über 20 Jahren werden die Löhne der Mitarbeitenden des Kantons Solothurn unverändert auf dem 1996 eingeführten Lohnmodell bestimmt. Dieses basiert auf den drei Elementen Grundlohn, Erfahrungsanteil und Leistungsbonus. Aufgrund eines regierungsrätlichen Beschlusses soll per 1. Januar 2017 eine Anpassung beim Lohnanstieg in den Erfahrungsstufen erfolgen. Das Zustimmungsverfahren bei den Personalverbänden ist noch nicht abgeschlossen.

Die Löhne der Mitarbeitenden des Kantons Solothurn, der Solothurner Spitäler AG und der Volksschullehrkräfte sind funktionsabhängig. Das bedeutet, dass Personen in vergleichbaren Funktionen den gleichen Lohn haben. Die einzelnen Mitarbeitenden bringen aber unterschiedliche Erfahrungen mit. Diese werden bei der Zuordnung zu einer Erfahrungsstufe berücksichtigt.

## Dreiteiliges Lohnsystem

Wie kommt es zu einer Lohnklasse, wie erfolgt die Ersteinstufung in eine Erfahrungsstufe und was ändert sich konkret ab dem Jahr 2017?

Das Lohnsystem des Kantons Solothurn besteht aus den drei Elementen Grundlohn, Erfahrungsanteil und Leistungsbonus.

Der Grundlohn der Lohnklasse, die der entsprechenden Funktion (Stellenbeschreibung) zugeordnet ist, bildet die Basis für die Berechnung des vertraglich vereinbarten Bruttolohns.

Den Grundlohn erhält eine Person, welche die Grundanforderungen an eine bestimmte Funktion erfüllt, jedoch keine zusätzliche Erfahrung ausweisen kann, beispielsweise ein 20-jähriger Informatiker unmittelbar nach der Lehre.

Bringt eine Person zusätzliche Erfahrung, beispielsweise aus früheren Anstellungen mit, kommt zum Grundlohn ein entsprechender Erfahrungszuschlag dazu. Der Erfahrungszuschlag kann im Verlauf der Berufskarriere auf 50 Prozent des Grundlohnes ansteigen.

Für gute Leistungen kann nach erfolgreichem Beurteilungs- und Entwicklungsgespräch jedes Jahr zusätzlich ein Leistungsbonus gewährt werden.

## Einreihung der Funktionen

Zur Ermittlung einer Lohnklasse wird seit der Besoldungsrevision im Jahr 1996 die sogenannte analytische Funktionsbewertung angewendet. Das Personalamt bewertet zentral alle Funktionen der kantonalen Verwaltung, der kantonalen Anstalten

und Schulen, der Volksschullehrpersonen und der Solothurner Spitäler AG. Damit wird eine einheitliche und gleiche Anwendung ermöglicht. Bei jeder Bewertung ist ausschliesslich die konkrete Funktion massgebend. Das heisst, auch wenn ein Bewerber oder eine Bewerberin mehr mitbringt als für eine bestimmte Stelle gefordert wird, hat dies keinen Einfluss auf die eigentliche Lohnklasse.

Die Lohnklasse wird unabhängig vom aktuellen oder zukünftigen Stelleninhaber auf der Grundlage des Antrags samt Begründung und Einschätzung eines Amtes, einer aktuellen Stellenbeschreibung und dem Organigramm bestimmt

Die Lohnklasse wird mit Hilfe von sechs Kriterien und einem einheitlichen Bewertungskatalog ermittelt (siehe Tabelle unten). Die einzelnen Kriterien können dabei mit bis

zu 5 Punkten bewertet werden. Die Punktevergabe wird anschliessend mit einem definierten Faktor, abhängig vom jeweiligen Kriterium, gewichtet. Die Summe aller Gewichtungen gibt schliesslich die Lohnklasse vor.

Die jeweils erarbeiteten Einreihungen werden in einer Arbeitsgruppe des Personalamtes, bestehend aus mehreren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, geprüft, mit anderen Funktionen verglichen und anschliessend freigegeben. Der zuständige Departementssekretär beziehungsweise die zuständige Departementssekretärin überprüft zusätzlich innerhalb seines/ihrer Zuständigkeitsbereiches das Einreihungsergebnis. Anschliessend wird die Amtsstelle über das Einreihungsergebnis informiert. Die einheitliche Bewertung und die durch das System

Kriterium	Beschreibung
1 Ausbildung und Erfahrung	Als erstes Kriterium werden die geforderten Mindestaus- und Weiterbildungen sowie eine entsprechend notwendige Vorerfahrung bewertet. Wichtig zu beachten ist, dass hier ausschliesslich die Mindestanforderungen und nicht die bei einer Person vorhandenen Ausbildungen und Erfahrungen berücksichtigt werden.
2 Geistige Anforderungen	Beim zweiten Kriterium werden der Schwierigkeitsgrad und die Breite der Aufgaben beurteilt und bewertet. Bei einfacheren und repetitiven Aufgaben resultiert eine tiefere Bewertung. Bei komplexeren Aufgaben beispielsweise im analytischen oder konzeptionellen Bereich mit höheren Anforderungen an vernetztes Denken fällt die Bewertung hingegen höher aus.
3 Verantwortung	Unter dem Begriff Verantwortung wird sowohl die Fach- wie auch die Führungsverantwortung beurteilt. Dabei stellt sich auch die Frage nach der Auswirkung von Fehlern. Bei Führungskräften wird nebst der Fach- zusätzlich die Führungsverantwortung und deren zusätzliche Komplexität gewichtet.
4 Psychische Belastung	Bei der psychischen Belastung wird beispielsweise bewertet, wie stark eine Person der Öffentlichkeit und damit auch möglicher Kritik ausgesetzt ist. Ebenfalls entscheidend ist, wie tief Mitarbeitende Einblick in Schicksale von anderen Personen erhalten und wie hoch dafür die emotionalen und sozialen Kompetenzen sein müssen.
5 Physische Belastung	Im fünften Kriterium werden körperliche Belastungen beurteilt. So werden beispielsweise Tätigkeiten im Strassenbau hoch bewertet. Hingegen sind Arbeiten im Büro tiefer zu gewichten.
6 Arbeitsbedingungen und die Belastung der Sinnesorgane	Besondere Arbeitsbedingungen wie beispielsweise Arbeiten bei jeder Witterung, Unfallgefahren durch bauliche Tätigkeiten, die Ansteckungsgefahr bei Krankheiten und die Belastung von Sinnesorganen werden beim sechsten Kriterium gewichtet.

vorgegebene Gewichtung sowie die internen Überprüfungen stellen sicher, dass die Funktionen entsprechend den individuellen Anforderungen und Belastungen gerecht einer Lohnklasse zugeordnet werden können. Erst bei der Ermittlung der Erfahrungsstufe spielen die Qualifikation und die Vorerfahrungen aus früheren Anstellungen sowie allfällige zusätzliche Aus- und Weiterbildungen eine Rolle.

**Festlegung der Erfahrungsstufe innerhalb einer Lohnklasse**

Das Lohnsystem aus dem Jahr 1996 beinhaltet für jede der 31 Lohnklassen 17 Erfahrungsstufen (E0 bis E16), wobei die Erfahrungsstufe 0 den Grundlohn bildet. Im bisherigen System entsprachen die ersten zehn Erfahrungsstufenschritte einem Anstieg von 3,5 Prozent, die letzten sechs 2,5 Prozent des Grundlohnes. Nach über 20 Jahren hat der Regierungsrat ein neues Lohnanstiegssystem ab dem 1. Januar 2017 beschlossen.

Im Rahmen des Massnahmenplanes 2014 wurden verschiedene Sparmassnahmen im Personalbereich angedacht. Eine davon betrifft das heutige Lohnsystem. So initiierte der Regierungsrat mit dem Regierungsratsbeschluss Nr. 2015/1118 vom 30. Juni 2015, dass die Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO) ein neues Lohnanstiegssystem aushandelt. Die Löhne sollen langsamer und länger steigen.

Das Ziel ist, durch eine Verlängerung der Anstiegsdauer innerhalb der Lohnklassen eine langfristige Verringerung der Gesamtlohnkosten zu erreichen. Dabei ist der Attraktivität der Löhne am Arbeitsmarkt besondere Beachtung zu schenken.

Die aktuellen Lohnvergleiche zeigen, dass das Lohnsystem des Kantons Solothurn einen markanten Unterschied zu denjenigen unserer Nachbarkantone aufweist. Die Anstiegsdauer vom Minimum zum Maximum innerhalb einer Lohnklasse ist in unserem Lohnsystem relativ kurz und die einzelnen Anstiegsschritte relativ hoch festgelegt.

**Das neue Lohnanstiegssystem**

Die GAVKO hat zur Erarbeitung des neuen Systems eine Arbeitsgruppe, bestehend aus je drei Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern, eingesetzt. Der Auftrag an die Gruppe lautete, drei neue Anstiegsmodelle zu erarbeiten, diese zu beurteilen

und der GAVKO eine Handlungsempfehlung abzugeben.

Nach der Prüfung der Modellvarianten empfahl die Arbeitsgruppe der GAVKO ein Lohnanstiegssystem mit neu 21 Erfahrungsstufen (E0 bis E20). Der Minimal- (Grundlohn) und der Maximallohn bleiben unverändert. Ebenfalls unverändert bleiben die Erfahrungsstufen 0 bis 12. Für die Erfahrungsstufen 13 bis zur maximalen Erfahrungsstufe 20 halbieren sich hingegen die Lohnanstiegstufen auf 1,25 Prozent pro Jahr. Dieses Modell erfüllt als einziges die Sparvorgaben der Regierung, ohne die Attraktivität unserer Löhne im Quervergleich zu gefährden. Die GAVKO folgte der Handlungsempfehlung der Arbeitsgruppe.

**Überführung in das neue Lohnanstiegssystem**

Ab dem 1. Januar 2017 wird das neue Lohnanstiegssystem bei allen Mitarbeitenden angewandt. Dafür wird vor dem Stufenanstieg per 1. Januar 2017 der aktuelle Lohn jedes Einzelnen mit Hilfe der Frankenüberführung in die neue Lohn-tabelle transferiert – der Lohn bleibt somit unverändert. Der jährliche Lohnanstieg erfolgt dann per 1. Januar 2017 aber bereits nach dem neuen Stufen-system und beträgt für die Stufen 13 bis 20 jeweils 1,25 Prozent.

**Überführungsbeispiele**

- Eine Mitarbeitende wird im Jahr 2016 in der Erfahrungsstufe 12

Frankenüberführung vor Stufenanstieg			Lohn nach Stufenanstieg per 1. Januar 2017		
Alt LK12	=	Neu LK12	Neu LK12	=	Alt LK12
E09 = 79'001	=	E09 = 79'001	E10 = 81'103	=	E10 = 81'103
E10 = 81'103	=	E10 = 81'103	E11 = 82'605	=	E11 = 82'605
E11 = 82'605	=	E11 = 82'605	E12 = 84'107	=	E12 = 84'107
E12 = 84'107	=	E12 = 84'107	E13 = 84'858	=	E13 = 85'609
E13 = 85'609	=	E14 = 85'609	E15 = 86'360	=	E14 = 87'111
E14 = 87'111	=	E16 = 87'111	E17 = 87'862	=	E15 = 88'613
E15 = 88'613	=	E18 = 88'613	E19 = 89'364	=	E16 = 90'115
E16 = 90'115	=	E20 = 90'115	E20 = 90'115	=	E16 = 90'115



entlohnt. In der neuen Lohn-tabelle bleibt die Erfahrungsstufe 12 unverändert. Per 1. Januar 2017 erfolgt der Stufenanstieg in die Erfahrungsstufe 13. Dabei wird der Lohn nicht wie bisher um 2,5 Prozent sondern neu um 1,25 Prozent des Grundlohnes erhöht.

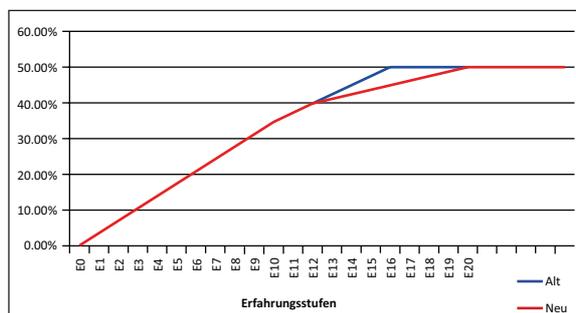
- Eine Mitarbeitende wird im Jahr 2016 in der Erfahrungsstufe 15 entlohnt. In der neuen Lohn-tabelle entspricht der Lohn der Erfahrungsstufe 15 der Erfahrungsstufe 18. Der Lohn wird in die Erfahrungsstufe 18 überführt und per 1. Januar 2017 erfolgt der Stufenanstieg um 1,25 Prozent in die Stufe 19.
- Eine Mitarbeitende wird im Jahr 2016 in der Erfahrungsstufe 16 entlohnt. In der neuen Lohn-tabelle entspricht die Erfahrungsstufe 16 der maximalen Erfahrungsstufe 20. Der Lohn wird direkt in die Stufe 20 überführt. Der Lohn bleibt dabei unverändert.

**Erfahrungsstufe für Neueintretende**

Alle neueintretenden Mitarbeitenden werden wie bisher eingestuft, der Lohn richtet sich aber nach der neuen Lohn-tabelle. Dafür wird überprüft, ob ein Bewerber oder eine Bewerberin die Grundanforderungen an eine Stelle erfüllt und welche Erfahrungen in den vorangehenden Arbeitsstellen gesammelt wurden. Am einfachsten lässt sich dies aber anhand eines Beispiels erklären.

Herr Muster bewirbt sich auf eine neu geschaffene Stelle im Controlling. Die Funktion ist in der Lohnklasse 17 eingereiht. Der Grundlohn dieser Lohnklasse beträgt 5904,75 Franken und der Maximallohn in der Erfahrungsstufe 20 beträgt 8857,15 Franken. Als Grundanforderung an die Stelle wird ein Fachhochschulabschluss in Betriebs-

Grafik: Der Unterschied zwischen dem alten und dem neuen Lohnanstiegssystem.



wirtschaft gefordert. Herr Muster hat direkt nach der kaufmännischen Grundausbildung M-Profil die Fachhochschule in Olten besucht und erlangte den entsprechenden Abschluss innert dreier Jahre. Mit dem Abschluss sind bereits die Grundanforderungen erfüllt und Herr Muster könnte somit innerhalb der Lohnklasse 17 entlohnt werden. Nebst den Grundvoraussetzungen hat der Bewerber zudem Erfahrungen in anderen Unternehmungen gesammelt. Direkt nach Abschluss der Fachhochschule entschied er sich, während vier Jahren im Personalwesen zu arbeiten. Da diese Stelle einen reduzierten Anteil an Aufgaben im Controlling und Statistikwesen beinhaltet, wird diese Tätigkeit zu 60 Prozent gewichtet. Bei vier Jahren in dieser Tätigkeit zu einer Gewichtung von 60 Prozent ergibt dies einen Erfahrungswert von 2,4. Nach dieser Anstellung unternahm Herr Muster eine sechsmonatige Weltreise. Diese Zeit wird mit 20 Prozent angerechnet. Die Anrechnung ergibt somit einen Erfahrungswert von 0,1. Nach der Weltreise konnte Herr Muster sofort eine Stelle im Controlling antreten. Da es sich um eine ähnliche Stelle, jedoch in der Privatwirtschaft handelt, erfolgt die Anrechnung zu 80 Prozent. Nach 13 Jahren als Controller in der Unternehmung XY bewirbt sich Herr Muster auf die ausgeschriebene Stelle. Die 13 Jahre ergeben bei einer Bewertung von 80 Prozent 10,4 anrechenbare Erfahrungsjahre. Die Summe aller Vorerfahrungen ergibt den Erfahrungswert 12,9 bzw. die Erfahrungsstufe 13.

Die mögliche zukünftige Vorgesetzte eröffnet im Vorstellungsgespräch den Monatslohn der Erfahrungsstufe 13 innerhalb der Lohnklasse 17 von rund 8340 Franken. Sofern die Arbeitsleistung von Herrn Muster als genügend beurteilt wird und er die Stelle vor dem 1. Juli antritt, erhält er bereits nach erfolgtem Jahreswechsel einen Stufenanstieg in die Erfahrungsstufe 14. Der Monatslohn beträgt dann bereits 8415 Franken. Zuzüglich zu diesem Monatslohn erhält Herr Muster bei guter Arbeitsleistung einen Leistungsbonus von durchschnittlich 2,5 Prozent seines Jahreslohns.

Die Lohntabellen 2017 und Informationen zum Lohnsystem finden sich auf der Internetseite des Personalamtes unter [www.pa.so.ch](http://www.pa.so.ch).

*Reto Jost*

## Ein Klick kann Ihr Leben verändern ...

In der letzten Zeit erhielten Sie per Mail die verheissungsvolle Information, dass Sie mit Ihrem Benutzernamen und Passwort bei einem Shop sehr günstig einkaufen können oder Sie wurden per Telefon aufgefordert, auf ihrem PC ein Update installieren zu lassen. Vielleicht wurden Sie auch schon informiert, dass Sie zu den Überglücklichen gehören, die in einer Lotterie eine mindestens sechsstellige Zahl in Euro gewonnen haben oder wurden angegangen, einem Erben zu helfen, seine Millionen in die Schweiz zu transferieren.

Wie die Geschichte mit dem dubiosen Erben und der Lotterie ausgehen würde, wissen zum Glück die meisten. All diesen geschilderten Beispielen gemeinsam ist, dass die Angebote entweder direkt Betrugs- oder Manipulationsversuche waren. Es sei denn, es handle sich um einen Test des AIO im Sinne einer Präventionskampagne, mit der herausgefunden werden soll, ob die Betrugs- oder Manipulationsversuche auch von den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung erkannt werden. Die «denkvorklick»-Kampagne des AIO soll uns sensibilisieren, gefährliche Situationen zu erkennen. Dies ist nicht nur in der Verwaltung wichtig, sondern auch bei jedem Einzelnen zuhause. Erfreulich ist, dass ein Grossteil unserer Mitarbeitenden die Fallen erkannt haben und nicht auf die Angebote eingegangen sind. Aber Achtung, wachsam bleiben: Das AIO plant weitere Tests! (siehe Beitrag S. 20, die Red.).

Neu sind Betrugs- und Manipulationsversuche nicht und auch nicht auf das Internet oder den Computer beschränkt. Gegen Hütchenspieler kann man nicht gewinnen. Auch dann nicht, wenn es einem Mitspieler daneben immer wieder gelingen mag. Und Markenhandtaschen oder Markenuhren, in den Ferien am Strand erstanden, waren und sind doch entgegen allen anderslautenden Anpreisungen nie echt und werden es auch nie sein. Das Geld ist weg und, wenn am Zoll erwischt, sind es auch die vermeintlichen Markenwaren. Eine andere Dimension erreichen diese Be-



trugsversuche aber mit dem Internet, weil sie kostengünstig, ortsunabhängig und über die ganze Welt ausgeführt werden können. Noch nie war es so einfach, mit einem Klick so viel Unheil anzurichten. Und nebst Geld, direkt ab dem eigenen oder dem Geschäftskonto verschoben, können auch persönliche Daten gelöscht, gestohlen oder manipuliert werden.

Kann man einen Betrugsversuch einfach erkennen? Leider nein! Meist wird unsere Gutgläubigkeit oder Hilfsbereitschaft angesprochen und dann schamlos ausgenutzt. Die Betrüger nutzen dabei den aktuellen Stand der Technik. Aber nicht nur die Betrüger rüsten auf. Auch die kantonale Verwaltung ist nicht untätig und passt ihre Infrastruktur laufend den neuen Gegebenheiten an. Eine Schwachstelle bleibt aber – privat und im Geschäft – der Mensch. Das korrekte Verhalten ist der entscheidende Faktor. Deshalb ist die «denkvorklick»-Kampagne so wichtig. Sie hilft mit, uns das notwendige Wissen und die unerlässliche Sensibilität im Bereich der Informationssicherheit zu vermitteln. Eine gesunde Portion Misstrauen bei der Computer- und Handynutzung ist also durchaus angebracht. «Was zu gut ist, um wahr zu sein, lass lieber sein» könnte etwa eine sprichwortartige Kurzformel lauten. Und denken Sie daran: Ein Klick kann ihr Leben verändern – im positiven wie im negativen Sinne.

*Esther Gassler, Vorsteherin des Volkswirtschaftsdepartementes*