

Regierungsratsbeschluss

vom 12. Juni 2018

Nr. 2018/928

Änderung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) im Jahr 2018

44. Änderung: Erweiterung der Kündigungsgründe und Integration der Inkonvenienzentschädigungen in die Lohnfortzahlung

1. Ausgangslage

Mit Kantonsratsbeschluss RG 0079/2017 vom 9. Mai 2017 ist die Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal beschlossen worden. Einerseits umfasst die Änderung Anpassungen und Ergänzungen betreffend die Erweiterung der heute bestehenden Kündigungsgründe, andererseits die Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste während krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit.

Diese Änderungen und Ergänzungen machen auch verschiedene Anpassungen in den entsprechenden Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Oktober 2004 (GAV; BGS 126.3) nötig.

2. Verhandlungen in der Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO)

In den Jahren 2015, 2016, 2017 und 2018 hat die GAVKO die notwendigen Änderungen erarbeitet. Die GAVKO stimmte den Änderungen einstimmig zu.

2.1 Erweiterung der Kündigungsgründe

Das geltende Kündigungsrecht laut § 27 Abs. 4 des Gesetzes über das Staatspersonal (StPG; BGS 126.1) beziehungsweise § 42 Abs. 4 GAV sieht keine Kündigungsmöglichkeiten vor bei Fällen, in denen von einer betrieblichen Umstrukturierung betroffene Arbeitnehmende es ablehnen, ihr Anstellungsverhältnis unter zumutbar veränderten Arbeitsbedingungen weiterzuführen. Mit den am 9. Mai 2017 beschlossenen Änderungen des StPG sowie den verhandelten Änderungen im GAV soll dies nun ermöglicht werden.

2.1.1 Voraussetzungen

Nicht jede Ablehnung von geänderten Anstellungsbedingungen durch den betroffenen Arbeitnehmenden gibt der Anstellungsbehörde das Recht, das Anstellungsverhältnis zu kündigen. Unabdingbare Voraussetzung ist die Umgestaltung der Anstellungsbedingungen im Zug einer betrieblichen Reorganisation oder Umstrukturierung. Auch dürfen zum Schutz der Arbeitnehmenden Änderungen der Arbeitsbedingungen nur innerhalb der Grenzen der Zumutbarkeit erfolgen.

Die Umgestaltung der Anstellungsbedingungen kann die Funktion, den Arbeitsbereich, das Arbeitspensum, den Arbeitsort sowie die organisatorische Eingliederung eines Arbeitnehmenden betreffen.

Die Begriffe „Reorganisation“, „Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses“ und „Zumutbarkeit“ wurden von der GAVKO folgendermassen konkretisiert:

Reorganisation: Das Hauptziel einer Unternehmung oder einer Organisation ist es, möglichst effizient und effektiv zu arbeiten und durch laufende Anpassungen die Organisation zu verbessern. Eine Organisation muss deshalb laufend auf veränderte Rahmenbedingungen überprüft werden, was gleichzeitig Voraussetzung für eine Reorganisation bildet.

Unter Reorganisation versteht man in erster Linie eine geplante und kontrollierte Strukturveränderung im Zuge der Umgestaltung eines Unternehmens oder eines Teilbereiches. Darunter fallen Änderungen der Aufbau- oder Ablauforganisation sowie die damit zusammenhängenden Aufgaben, Verantwortlichkeiten, Kompetenzen oder Funktionen.

Veränderungen in der Organisation im Sinne einer Reorganisation haben einen langfristigen Charakter (mindestens drei Jahre), sind wohlüberlegt, nicht willkürlich und weisen eine Projektplanung auf.

Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses: Die Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses kann in der Änderung der Funktion, des Arbeitsbereiches, des Arbeitspensums, des Arbeitsortes sowie der organisatorischen Eingliederung eines Arbeitnehmenden bestehen.

Zumutbarkeit: Die Änderungen sind zumutbar,

- wenn die neue Funktion oder der neue Arbeitsbereich der Ausbildung und den Fähigkeiten des Arbeitnehmenden entspricht und nicht zu einer Tieferereinreihung von mehr als 2 Lohnklassen führt;
- wenn bei einem Arbeitspensum von mindestens 70% die Veränderung des Arbeitspensums nicht mehr als 20 Stellenprozent eines Vollzeitpensums umfasst;
- wenn bei einem Arbeitspensum von weniger als 70% die Veränderung des Arbeitspensums nicht mehr als 10 Stellenprozent eines Vollzeitpensums umfasst;
- wenn die Kumulation von Pensenreduktion und Tieferereinreihung eine Reduktion von 20% des Bruttojahresgehaltes eines Vollpensums der bisherigen Funktion nicht übersteigt;
- wenn der Arbeitsweg vom bisherigen zum neuen Arbeitsort pro Weg mit maximal einer Stunde Zusatzaufwand verbunden ist.

Als Schutz für die Arbeitnehmenden darf einer von einer Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses betroffenen Person frühestens nach drei Jahren erneut eine Umgestaltung zugemutet werden, wobei eine einvernehmliche Umgestaltung jederzeit möglich ist.

2.1.2 Abgrenzung zur Stellenaufhebung

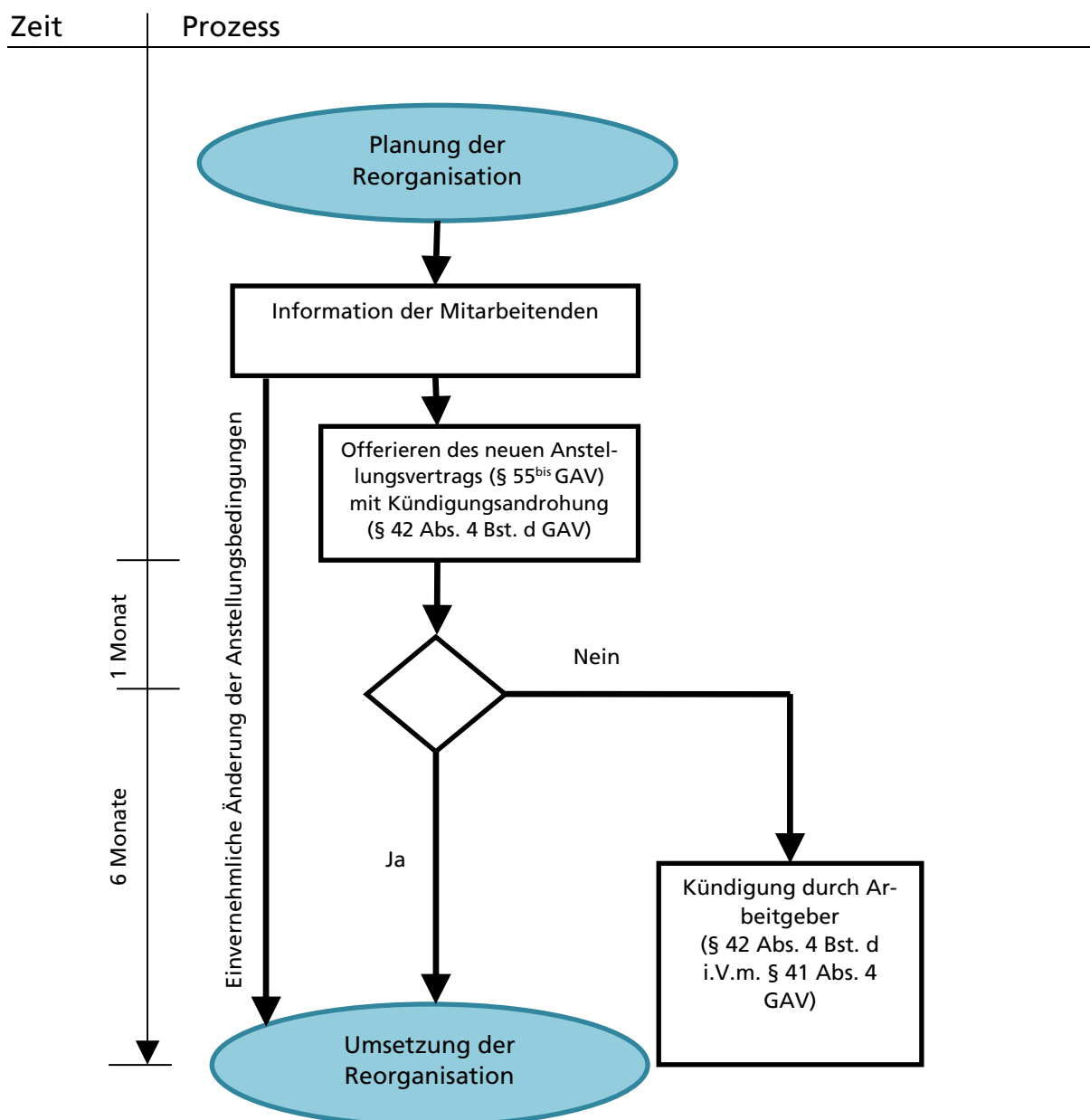
Der neue Kündigungsgrund ist klar zu unterscheiden vom Kündigungsgrund wegen Stellenaufhebung (§ 27 Abs. 4 Bst. a StPG und § 42 Abs. 4 Bst. a GAV) bzw. Teil-Stellenaufhebung, welche Abgangsentschädigungen zur Folge haben. Die oben erwähnten Voraussetzungen vereinfachen diese Unterscheidung. Stellenaufhebungsverfahren kommen bei Veränderungen von Anstellungsbedingungen ausserhalb der Zumutbarkeitsgrenzen zur Anwendung. Pensenveränderungen von mehr als 20% eines Vollzeitpensums bei Arbeitnehmenden mit Arbeitspensen von mindestens 70% und Pensenveränderungen von mehr als 10% eines Vollzeitpensums bei Arbeitnehmenden mit Arbeitspensen von weniger als 70% sind nicht mehr zumutbar und müssen im Rahmen eines Stellenaufhebungsverfahrens erfolgen.

2.1.3 Abgrenzung zur Amtspflicht

§ 35 Abs. 2 StPG sowie § 55 Abs. 2 GAV erwähnen die Möglichkeit, Staatsbedienstete vorübergehend oder dauernd zur Erfüllung anderer zumutbarer Aufgaben innerhalb des Staatsdienstes zu verpflichten. Diese Amtspflicht betrifft Änderungen im Stellenbeschrieb und ist zu unterscheiden von der Veränderung von Anstellungsbedingungen im Rahmen einer Reorganisation.

2.1.4 Verfahren

Das nachfolgende Flussdiagramm zeigt den Ablauf einer Reorganisation vom Moment der Planung bis zu deren Umsetzung.



Bemerkungen zum Flussdiagramm:

- Information der Mitarbeitenden: Die Mitarbeitenden werden einerseits über die geplante Reorganisation informiert und andererseits über die daraus sich ergebende Notwendigkeit zur Änderung der Anstellungsbedingungen.

Durch Vereinbarung können Mitarbeitende bereits zu diesem Zeitpunkt ihr Einverständnis zur beabsichtigten Änderung ihrer Anstellungsbedingungen im reorganisierten Betrieb geben. Das Offerieren von neuen Anstellungsverträgen mit der Androhung der Kündigung erübrigt sich in diesen Fällen.

- Offerieren des neuen Anstellungsvertrags mit Kündigungsandrohung: Den betroffenen Mitarbeitenden werden neue Anstellungsverträge mit geänderten Anstellungsbedingungen offeriert mit der Androhung der Kündigung. Die Mitarbeitenden haben sich innert Monatsfrist zu entscheiden. In dieser Frist ist den Betroffenen das rechtliche Gehör zu gewähren.
- Kündigung durch Arbeitgeber: Mitarbeitenden, die mit der Änderung ihrer Anstellungsbedingungen nicht einverstanden sind, kann gekündigt werden. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate und wird auf ein Monatsende ausgesprochen.
- Umsetzung der Reorganisation: Die Umsetzung der Reorganisation erfolgt nach Vereinbarung, spätestens aber nach sieben Monaten seit dem Änderungsantrag. Der 3-jährige Schutz vor einer erneuten Änderung der Anstellungsbedingungen beginnt mit dem Inkrafttreten der geänderten Anstellungsbedingungen.

2.1.5 Änderungen im Gesamtarbeitsvertrag

2.1.5.1 Änderung von § 41 Abs. 4 GAV

In § 41 GAV werden unter anderem die Kündigungsfristen geregelt. Die Kündigungsfrist beträgt bei unbefristeten Anstellungsverhältnissen drei Monate, bei befristeten Anstellungsverhältnissen bis zu einem Jahr einen Monat und bei einer Kündigung wegen Stellenaufhebung sechs Monate.

Die Kündigungsfrist von sechs Monaten kommt auch für den neuen Kündigungsgrund zur Anwendung (§ 26 Abs. 1^{bis} StPG). In § 41 Abs. 4 GAV wird die sechsmonatige Kündigungsfrist verankert (mit einem Verweis auf die Kündigungsgründe in § 42 Abs. 4 GAV, analog zu § 26 Abs. 1^{bis} StPG in der Fassung vom 9. Mai 2017).

§ 41 Abs. 4 GAV lautet neu:

⁴ Bei einer Kündigung gemäss § 42 Abs. 4 lit. a und d beträgt die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber sechs Monate.

2.1.5.2 Änderung von § 42 Abs. 4 GAV

Gemäss Buchstabe a kann die Anstellungsbehörde das Anstellungsverhältnis kündigen, wenn die Arbeitsstelle aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist. Von der Stellenaufhebung betroffen kann auch nur ein Teil der Arbeitsstelle sein. Diesem Umstand wird in den geänderten Bestimmungen Rechnung getragen (Ergänzung «...ganz oder teilweise aufgehoben wird»). Es soll der Anstellungsbehörde möglich sein, nur denjenigen Teil des Anstellungsverhältnisses zu kündigen, der von der Stellenaufhebung betroffen ist.

In Übereinstimmung mit § 27 Abs. 4 StPG in der Fassung vom 9. Mai 2017 wird im neuen Buchstaben d der zusätzliche Grund angeführt, der eine ordentliche Kündigung möglich macht, nämlich eine von den Arbeitnehmenden nicht akzeptierte Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses. Lehnt ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin im Rahmen einer Reorganisation innert Monatsfrist eine zumutbare Veränderung des Anstellungsverhältnisses ab, gibt das dem Arbeitgeber das Recht, das Anstellungsverhältnis zu kündigen.

§ 42 Abs. 4 Bst. a lautet neu und als Bst. d wird angefügt:

- a) die Arbeitsstelle ganz oder teilweise aufgehoben wird und die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- d) den Arbeitnehmenden geänderte Anstellungsbedingungen gemäss § 55^{bis} unterbreitet werden und diese sich innert Monatsfrist damit nicht einverstanden erklären.

2.1.5.3 Änderung von § 55 GAV

Gemäss Absatz 2 können Arbeitnehmende verpflichtet werden, vorübergehend oder dauernd andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Staatsdienstes zu erfüllen. Diese Bestimmung ist dahingehend zu präzisieren, dass dies nur aus betrieblichen Gründen möglich ist. Weiter lässt § 55 Absatz 4 und 5 keine Veränderung des Lohnes zu. Eine Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses im Zusammenhang mit einer Reorganisation sieht jedoch vor, dass eine Lohnanpassung von bis zu zwei Lohnklassen möglich sein soll.

§ 55 Abs. 2 lautet neu und als Abs. 4^{bis} wird angefügt:

² Sie können aus betrieblichen Gründen vorübergehend oder dauernd verpflichtet werden, andere zumutbare Aufgaben innerhalb des Staatsdienstes zu erfüllen.

^{4bis} Der Lohn kann sich verändern, wenn das Anstellungsverhältnis nach § 55^{bis} umgestaltet wird.

§ 55 Abs. 5 wird aufgehoben.

2.1.5.4 Einfügen von § 55^{bis} Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses

Die neue Bestimmung schafft die Voraussetzung, die es dem Arbeitgeber im Rahmen einer betrieblichen Reorganisation ermöglicht, Arbeitnehmenden zumutbar geänderte Anstellungsbedingungen anzubieten. Nimmt der Arbeitnehmende dieses Angebot nicht innert Monatsfrist an, kann ihm mit einer Frist von sechs Monaten gekündigt werden. Die Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses tritt damit spätestens sieben Monate nach dem Offerieren in Kraft; resp. der betroffene Arbeitnehmende bleibt während längstens sieben Monate seit dem Änderungsangebot zu den bisherigen Anstellungsbedingungen angestellt.

Als § 55^{bis}. Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses wird eingefügt:

¹ Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmenden im Zusammenhang mit einer Reorganisation die Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses mit veränderten zumutbaren Arbeitsbedingungen anbieten, welche spätestens nach Ablauf einer Frist von sechs Monaten auf den Ersten des darauffolgenden Monats in Kraft treten sollen.

² Erklären sich die Arbeitnehmenden nicht innert Monatsfrist mit der Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses einverstanden, kann der Arbeitgeber das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sechs Monaten kündigen.

³ Es können folgende Änderungen vorgenommen werden:

- a) Änderung der Funktion, des Arbeitsbereichs, des Arbeitspensums oder des Arbeitsortes;
- b) Änderungen der organisatorischen Eingliederung.

⁴ Die Änderungen sind zumutbar,

- a) wenn die Änderung der Funktion oder des Arbeitsbereichs der Ausbildung und den Fähigkeiten der Arbeitnehmenden entspricht und nicht zu einer Tiefereinreihung von mehr als 2 Lohnklassen führt;
- b) wenn bei einem Arbeitspensum von mindestens 70% die Veränderung des Arbeitspensums nicht mehr als 20-Stellenprozent eines Vollzeitpensums umfasst;
- c) wenn bei einem Arbeitspensum von weniger als 70% die Veränderung des Arbeitspensums nicht mehr als 10-Stellenprozent eines Vollzeitpensums umfasst;
- d) wenn die Kumulation von Pensenreduktion und Tiefereinreihung eine Reduktion von 20% des Bruttojahresgehaltes eines Vollzeitpensums der bisherigen Funktion nicht übersteigt;
- e) wenn der Arbeitsweg vom bisherigen zum neuen Arbeitsort pro Weg mit maximal einer Stunde Zusatzaufwand verbunden ist.

⁵ Von einer Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses betroffenen Arbeitnehmenden darf frühestens nach drei Jahren ab Vertragsänderung erneut eine Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses zugemutet werden. Eine einvernehmliche Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses ist unabhängig davon jederzeit möglich.

2.1.5.5 Einfügen von §§ 342^{bis}, 407^{bis} und 457^{bis} Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses

Für Lehrpersonen sollen die neuen Bestimmungen über die Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses keine Anwendung finden, sofern veränderte Schülerzahlen Grund sind für eine Pensenänderung. In den Besonderen Teilen Volksschule, Mittelschule und Berufsschule werden drei identische Bestimmungen eingefügt.

Als § 342^{bis}. Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses wird eingefügt:

Die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 55^{bis} findet bei veränderten Schülerzahlen keine Anwendung auf Lehrpersonen.

Als § 407^{bis}. Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses wird eingefügt:

Die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 55^{bis} findet bei veränderten Schülerzahlen keine Anwendung auf Lehrpersonen.

Als § 457^{bis}. Umgestaltung des Anstellungsverhältnisses wird eingefügt:

Die Umgestaltung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 55^{bis} findet bei veränderten Schülerzahlen keine Anwendung auf Lehrpersonen.

2.2 Integration der Inkonvenienzen in die Lohnfortzahlung

Arbeitnehmende haben nach Ablauf der Probezeit bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen Anspruch auf Lohnfortzahlung während 12 Monaten. Nach der bestehenden gesetzlichen Regelung haben sie während dieser Zeit aber keinen Anspruch auf die Ausrichtung von Zulagen für Bereitschaftsdienste, Nachtdienste, unregelmässige Arbeitszeiten oder Sondereinsätze (§ 47 Abs. 2 StPG, § 174 Abs. 3 und § 176 Abs. 3^{bis} GAV). Gemäss § 47 Abs. 2 StPG in der Fassung vom 9. Mai 2017 sind künftig auch Inkonvenienzentschädigungen in die Lohnfortzahlung integriert.

2.2.1 Berechnung

Die Inkonvenienzentschädigung wird ab dem ersten Tag beziehungsweise ab der ersten Stunde ausbezahlt, sofern es sich um eine krankheits- (inkl. Krankheit während Schwangerschaft) oder unfallbedingte Absenz (Betriebs- und Nichtbetriebsunfall) handelt. Alle anderen Absenzen, wie beispielsweise Arztbesuch, Mutterschaftsurlaub oder Betreuung von Familienangehörigen berechtigen nicht zum Bezug von Inkonvenienzentschädigungen. Bei der Berechnung wird nicht unterschieden, ob die obgenannte Absenz in der Planung eine Inkonvenienzentschädigung zur Folge gehabt hätte (Wochenend-, Feiertags-, Spät- oder Nachtdienst sowie Bereitschaftsdienst) oder nicht (nicht inkonvenienzberechtigte Dienste). Jede krankheits- oder unfallbedingte Absenz von Arbeitnehmenden im Schichtdienst führt zur Auszahlung einer Entschädigung für inkonveniente Dienste.

Es werden per Ende Jahr die gesamten Inkonvenienzen pro Jahr und pro Person berechnet. Der Durchschnitt der Inkonvenienzen wird auf die Stunde umgelegt – dies ergibt einen Stundenansatz „Inkonvenienzzuschlag“. Dieser Zuschlag ist dann für das folgende Jahr für jede Absenzstunde der obgenannten Dienste ausbezahlen.

Bei unterjährig eintretenden Mitarbeitenden werden alle bis zum Zeitpunkt der Erkrankung geleisteten Inkonvenienzen zusammengezogen und von diesen der Durchschnitt für den Stundenansatz Inkonvenienzzuschlag berechnet. Während der Probezeit wird kein Zuschlag ausbezahlt.

2.2.2 Änderungen im Gesamtarbeitsvertrag

2.2.2.1 Änderung von §§ 174 und 176 GAV

§§ 174 und 176 GAV enthalten Bestimmungen zur Lohnfortzahlung bei unbefristeten und befristeten Anstellungsverhältnissen. In Übereinstimmung mit dem geltenden Staatspersonalgesetz (§ 47 Abs. 2 StPG) sind in §§ 174 Abs. 3 und 176 Abs. 3^{bis} GAV keine Vergütungen für inkonveniente Dienste im Falle einer Lohnfortzahlung vorgesehen.

Gemäss § 47 Abs. 2 StPG in der Fassung vom 9. Mai 2017 haben Arbeitnehmende im Schichtdienst künftig bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen einen Anspruch auf die Ausrichtung einer Entschädigung für inkonveniente Dienste. §§ 174 Abs. 3 und 176 Abs. 3^{bis} GAV müssen entsprechend ergänzt werden. Der Vorbehalt in §§ 174 Abs. 1 und 176 Abs. 1 GAV ist überflüssig und deshalb aufzuheben.

§ 174 Abs. 1 lautet neu:

¹ Die Arbeitnehmenden haben bei Krankheit und Unfall Anspruch auf den vollen Lohn:
(*Aufzählung unverändert*)

§ 174 Abs. 3 lautet neu:

³ Die Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste während krankheits- und unfallbedingter Absenz berechnet sich gestützt auf den auf die Stunde umgerechneten Durchschnitt der im vorherigen Kalenderjahr ausbezahlten Entschädigungen. Während der Probezeit wird keine Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste ausbezahlt. Bei neu eintretenden Arbeitnehmenden ist für die Berechnung der Durchschnitt der seit Eintritt bis zur krankheits- oder unfallbedingten Absenz ausgerichteten Entschädigungen massgebend.

§ 176 Abs. 1 lautet neu:

¹ Arbeitnehmende im befristeten Anstellungsverhältnis haben bei Krankheit und Unfall Anspruch auf den vollen Lohn:

(Aufzählung unverändert)

§ 176 Abs. 3^{bis} lautet neu:

^{3bis} Die Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste während krankheits- und unfallbedingter Absenz berechnet sich gestützt auf den auf die Stunde umgerechneten Durchschnitt der im vorherigen Kalenderjahr ausbezahlten Entschädigungen. Während der Probezeit wird keine Lohnfortzahlung für inkonveniente Dienste ausbezahlt. Bei neu eintretenden Arbeitnehmenden ist für die Berechnung der Durchschnitt der seit Eintritt bis zur krankheits- oder unfallbedingten Absenz ausgerichteten Entschädigungen massgebend.

2.2.2.2 Änderung von § 177 GAV

§ 177 Abs. 1 GAV enthält Bestimmungen zum Umfang des Krankentaggeldes nach Ablauf der Lohnfortzahlung. Inkonvenienzentschädigungen sind neu auch in das Krankentaggeld zu integrieren. Der Verweis auf §§ 174 Abs. 3 und 176 Abs. 3^{bis} GAV wird hinfällig und ist aufzuheben.

§ 177 Abs. 1 GAV lautet neu:

¹ Nach Ablauf der Lohnfortzahlung im Fall andauernder krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit von mindestens 25 Prozent haben die Arbeitnehmenden, welche sich nicht mehr in der Probezeit befinden, Anspruch auf ein Krankentaggeld in der Höhe von 80 Prozent des im letzten Jahr der Anstellung ausgerichteten durchschnittlichen Bruttomonatslohnes inkl. Anteil 13. Monatslohn sowie allfälligen Entschädigungen für inkonveniente Dienste, ohne Leistungsbonus. Leistungen der Invalidenversicherung, der Pensionskasse Kanton Solothurn und anderer Pensionskassen sind anzurechnen.

3. Verfahren zur Änderung des GAV

Die in Ziff. 2 hiervoor beschriebenen, von der GAVKO einvernehmlich beschlossenen Änderungen des GAV bedürfen der Zustimmung des Regierungsrates und der fünf vertragsschliessenden Personalverbände. Das Personalamt wird das Zustimmungsverfahren einleiten, sobald der Regierungsrat den vorliegenden Änderungen zugestimmt hat.

4. Erwägung

Den von der GAVKO beantragten Änderungen des GAV kann zugestimmt werden.

5. Beschluss

5.1 Den von der GAVKO einvernehmlich ausgehandelten Änderungen des Gesamtarbeitsvertrages wird zugestimmt.

5.2 Diese Änderungen des GAV treten zum selben Zeitpunkt wie die Änderungen des Staatspersonalgesetzes vom 9. Mai 2017 in Kraft.

5.3 Das Personalamt wird beauftragt, das Zustimmungsverfahren einzuleiten.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Personalamt (3)

GAVKO (Versand erfolgt elektronisch durch das Personalamt)

Personalverbände (5, Versand durch Personalamt)