IIIIII KANTON solothurn

Regierungsratsbeschluss

vom 22. April 2025

Nr. 2025/628
KR.Nr. A 0249/2024 (FD)

Auftrag Fraktion SVP: Sistierung Leistungsbonus (LEBO) ab 2026
Stellungnahme des Regierungsrates

---

1. Auftragstext

Der Regierungsrat wird beauftragt, den Betrag für die Leistungsboni der Verwaltung ab 2026 und während fünf Jahren zu sistieren.

2. Begründung (Vorstosstext)

Zur Verbesserung der kantonalen Finanzsituation sind Anstrengungen von allen Seiten zu erbringen. Gerade das System der Leistungsboni wurde von Seiten der Geschäftsprüfungskommission, der Bevölkerung, der Medien und im Kantonsrat wiederholt kritisiert und als wenig zielführende Geschenkpraxis nach dem Giesskannenprinzip erachtet.
Nachdem sich die Bevölkerung des Kantons Solothurn 2014 gegenüber dem Staatspersonal grosszügig zeigte und mit einer beachtlichen Mehrheit der Sanierung ihrer Pensionskasse mit Steuergeldern zustimmte, darf nun auch das Staatspersonal dem Steuerzahler einen Dienst leisten und diese Entbehrung erdulden.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

Die Grundlagen für unser Lohnsystem sind in § 45 Abs. 1 des Gesetzes über das Staatspersonal vom 27. September 1992 (StPG, BGS 126.1) sowie in § 126 ff des Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Oktober 2004 (GAV, BGS 126.3) festgelegt. Seit der Besoldungsrevision (BERESO) im Jahr 1996 setzt sich das Lohnsystem des Kantons Solothurn aus drei Komponenten zusammen: Grundlohn, Erfahrungszuschlag und Leistungsbonus. Der Leistungsbonus wird auf Basis des Beurteilungsgesprächs gewährt. Insgesamt stehen 2,5% der Lohnsumme für den Leistungsbonus zur Verfügung. Im Einzelfall kann der individuelle Leistungslohn maximal 5,0% des individuellen Lohnes der betreffenden Person betragen.

Gemäss § 45 Abs. 1 StPG und § 126 GAV haben Mitarbeitende Anspruch auf einen Lohn, der ihren Aufgaben, den damit verbundenen Anforderungen und Verantwortlichkeiten sowie ihrer Leistung entspricht. Bereits mit der BERESO wurde klargestellt, dass neben den Lohnklassen und Erfahrungsstufen auch der Leistungsanteil einen integralen Bestandteil des Lohnsystems bildet.

Für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt spielen neben der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und der Unternehmenskultur die Anstellungsbedingungen inklusive des Lohnes eine entscheidende Rolle. Sollte im aktuellen Fachkräftemangel der durchschnittliche Leistungsanteil von 2,5% des massgeblichen Lohnes wegfallen, wären erfolgreiche Neuanstellungen gefährdet. Auch die aktiven Mitarbeitenden erwarten, dass der bisher integrierte Leistungslohn weiterhin gezahlt wird. Ein temporärer oder dauerhafter Wegfall dieses Lohnbestandteils würde einer Reallohnkürzung von 2,5% gleichkommen. Dies könnte schmerzhafte Abgänge verursachen. Es ist zu erwarten, dass die zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten gemäss § 240 GAV, wonach

insbesondere der Grundlohn um bis zu 20% durch den Regierungsrat erhöht werden kann, vermehrt genutzt werden müssten, um neue Mitarbeitende zu gewinnen und bestehende Mitarbeitende zu halten.

Zudem hat der Regierungsrat im Rahmen des Massnahmenplans 24 bereits im vergangenen Herbst auf einen Teuerungsausgleich verzichtet. Trotz dieser Entscheidungen haben die Mitarbeitenden des Kantons weiterhin engagiert gearbeitet, ohne Leistungseinbussen. Eine weitere Sparmassnahme, die sich direkt auf den Reallohn auswirkt, wäre nicht vertretbar und kontraproduktiv.

Die potenziellen Einsparungen durch die Sistierung des Leistungslohns belaufen sich auf etwa 9.5 Millionen Franken pro Jahr. Letztlich werden jedoch eine höhere Fluktuation, eine weniger erfolgreiche Personalselektion sowie die nötig werdende Anwendung von Grundlohnerhöhungen gemäss § 240 GAV zur Erhaltung und Gewinnung von Personal zu erheblichen Kosten führen, sodass die erhofften Einsparungen wesentlich kleiner ausfallen werden.

Im Jahr 2025 wird der Regierungsrat einen Bericht zur Überprüfung des Lohnsystems zur Kenntnis nehmen, die vorgeschlagenen Massnahmen beraten und das weitere Vorgehen beschliessen. Der Bericht befasst sich auch mit der Frage der leistungsorientierten Entlohnung und der Frage, ob und wie diese in Zukunft weitergeführt werden soll. Darüber hinaus enthält der Expertenbericht weitere Massnahmen. Ein funktionierendes Lohnsystem muss immer ganzheitlich betrachtet werden. Wird nur ein Teil des Systems verändert, kann dies wie oben beispielhaft erwähnt von einem gut funktionierenden zu einem System mit negativen Auswirkungen für die Mitarbeitenden und/oder den Arbeitgeber führen. Das heutige Lohnsystem ist mit fast 30 Jahren zwar relativ alt, funktioniert jedoch in seiner Gesamtheit noch gut. Es ist auch mit den Systemen anderer Kantone absolut vergleichbar. Die Massnahmen aus der erwähnten Überprüfung sollen sicherstellen, dass der Arbeitgeber auch für die Zukunft erfolgreich positioniert werden kann. Dabei sollte der Fokus gesamtheitlich und nicht nur bezogen auf einzelne Elemente eines Systems liegen.

Zusammenfassend kann folgendes festgehalten werden: Das Lohnsystem des Kantons Solothurn basiert auf dem Grundlohn, dem Erfahrungszuschlag und dem Leistungsbonus. Der Leistungsbonus ist ein wesentlicher Bestandteil des Systems und wird aufgrund der Leistung der Mitarbeitenden jährlich gewährt. Angesichts des Fachkräftemangels und der finanziellen Herausforderungen könnte eine Streichung des Leistungsbonus zu negativen Auswirkungen führen, wie einer höheren Fluktuation, einer erschwerten Personalselektion und zusätzlichen Kosten zur Gewinnung und Erhaltung von Personal. Diese können die potenziellen Einsparungen durch den Wegfall des Leistungsbonus massiv reduzieren. Auch unter der Berücksichtigung der bisherigen Lohnmassnahmen der vergangenen Jahre und der laufenden Überprüfung des Lohnsystems beantragt der Regierungsrat die Nichterheblicherklärung.

4. Antrag des Regierungsrates

Nichterheblicherklärung.

Andreas Eng
Staatsschreiber

Vorberatende Kommission

Finanzkommission

Verteiler

Finanzdepartement
Personalamt
Aktuarin FIKO
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat