

REGIERUNGSRAT PETER HODEL ÜBER DIE KÜNDIGUNG DES GAV, DEN GEPLANTEN SYSTEMWECHSEL UND DAS VERTRAUEN DES PERSONALS

«Wir haben die Chance, gemeinsam ein modernes, gerechtes und transparentes Personalrecht zu schaffen.»

Peter Hodel, die Kündigung des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) markiert für die Mitarbeitenden des Kantons Solothurn eine wichtige Veränderung. Warum dieser Schritt – und warum jetzt?

Weil wir an einem Punkt angelangt sind, an dem das System an seine Grenzen stösst. Es stimmt, dass der GAV über Jahre für Stabilität gesorgt hat, das will ich nicht kleinreden. Aber: Stabilität darf nicht mit der Möglichkeit für Reformen verwechselt werden. Und genau dort stösst der GAV an seine Grenzen. In der Praxis scheitern wichtige Weiterentwicklungen am Einstimmigkeitsprinzip der GAVKO – also daran, dass alle 14 Mitglieder der Gesamtarbeitsvertragskommission mit einer Änderung einverstanden sind.

Parallel dazu ist das Nebeneinander von Gesetz, Verordnung und Arbeitsvertrag teilweise unübersichtlich geworden und rechtlich unklar. Das alles wurde in mehreren unabhängigen Analysen bestätigt.

Wenn wir wollen, dass der Kanton Solothurn auch in Zukunft ein moderner und attraktiver Arbeitgeber bleibt, mussten wir jetzt handeln. Wir müssen so gestalten und steuern können und unsere Arbeitsbedingungen an den heutigen und zukünftigen Bedürfnissen der Arbeitswelt und unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter orientieren.

Warum hat der Regierungsrat nicht eine breitere Diskussion zur Kündigung geführt – im Parlament, mit den Sozialpartnern?

Der breit abgestützte Entscheid des Regierungsrates basiert auf vielen Diskussionen – mit und unter Expertinnen und Experten, vertieften Studien und klaren Fakten.

Die Kündigung des GAV per Ende 2025 setzt aber keinen Schlusspunkt, sondern ist im Gegenteil der Startschuss für eine umfassende, demokratisch legitimierte und transparente Arbeit an einer neuen



Gesetzgebung. Die Kündigung war notwendig, um diesen Raum zur Diskussion und Ausarbeitung einer zukunftsfähigen Personalgesetzgebung überhaupt erst zu öffnen. So kann nun breit und transparent gearbeitet und verhandelt werden – selbstverständlich unter Einbezug der Personalverbände.

Die Kompetenzregelung ist klar. Die Kündigung ist die Sache des Regierungsrates. Für die Ausarbeitung des künftigen Personalrechts ist der Kantonsrat zuständig.

«Für die Ausarbeitung des künftigen Personalrechts ist der Kantonsrat zuständig»: Peter Hodel, Vorsteher Finanzdepartement des Kantons Solothurn.

Sie sagten, das System stosse an seine Grenzen. Welche Probleme wiegen dabei aus Ihrer Sicht am schwersten?

Das Hauptproblem ist struktureller Natur: Ein GAV, der für alle Berufsgruppen gleichermassen gilt, wird der Realität der unterschiedlichen Arbeitswelten nicht gerecht. Im Spitalbereich sind andere Bedürfnisse wichtig und müssen geregelt werden als im Schulwesen oder in der Verwaltung. Dennoch muss jeder Anpassungsvorschlag die Zustimmung

aller GAV-Partner finden. Mit diesem Einstimmigkeitsprinzip ist es faktisch nicht mehr möglich, das System zu reformieren.

Zudem bestehen rechtliche Widersprüche, was das Verwaltungsgericht bereits mehrfach kritisiert hat.

Und nicht zuletzt fehlt dem heutigen System teilweise die demokratische Legitimation: Ein Vertrag mit Gesetzeswirkung, welcher der parlamentarischen Kontrolle weitgehend entzogen ist, zu welchem der Kantonsrat also praktisch nichts zu sagen hat, verliert auf Dauer seine Berechtigung.

Der GAV besteht seit 20 Jahren und wurde in dieser Zeit immer wieder punktuell angepasst. Offenbar waren diese Anpassungen jedoch eher Kosmetik und nie der grosse Wurf?
Es gab selbstverständlich Bestrebungen, den GAV weiterzuentwickeln – und das nicht zu knapp. In den letzten zwei Jahrzehnten wurde er 80-mal punktuell angepasst. Aber nie konnten strukturelle Probleme gelöst werden. Dazu ist der Rahmen falsch gesetzt.

Das Gleichbehandlungsgebot gegenüber allen Mitarbeitenden und die geforderte Einstimmigkeit der GAVKO stellen ein sehr enges Korsett dar. Selbst pragmatische Vorschläge scheiterten. Ich nenne hier beispielsweise eine neue Regelung für bezahlten Urlaub oder flexiblere Arbeitszeitmodelle. Das führt dazu, dass Vorschläge für wesentliche Veränderungen bei einzelnen Berufsgruppen gar nicht erst lanciert werden – und zwar weder von Arbeitnehmer- noch von Arbeitgeberinnenseite. Der grosse Aufwand und die geringen Erfolgschancen einer sektorspezifischen Veränderung lassen die Bemühungen meist bereits im Keim ersticken.

Und wie soll das neue System aussehen?

Für den Spitalbereich sehen wir die Vorteile eines – für das Spitalpersonal zugeschnittenen – GAV sehr wohl. Hierzu ist eine Gesetzesänderung nötig. Der Kantonsrat kann damit den Weg frei machen, dass künftig ein Spital-GAV möglich wird und die Sozialpartner einen solchen verhandeln können.

Für alle übrigen Bereiche wünschen wir uns eine gesetzliche Personalregelung, wie dies auch in allen anderen Kantonen üblich ist. Verwaltung, Schulen, Betriebe – sie alle

brauchen einen Rahmen, der ihre Realität abbildet. Und sie verdienen ein Gesetz, das für sie passt.

Was bedeutet die Kündigung des GAV und die Erarbeitung eines neuen Personalrechts ganz konkret für die Mitarbeitenden?

Der bestehende GAV bleibt so lange vollumfänglich gültig, bis eine neue Personalgesetzgebung den GAV ablöst. Wir gehen davon aus, dass dieser Gesetzgebungsprozess die ganze Legislatur bis 2029 in Anspruch nehmen wird.

Etwas schneller könnte es allenfalls für die Mitarbeitenden der soH

«Wir als Regierung stehen klar für gute Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst ein – denn ohne engagiertes Personal gibt es keinen funktionierenden Service Public.»
Regierungsrat Peter Hodel

gehen. Zur Ausarbeitung eines eigenen GAV braucht es «nur» eine Gesetzesänderung. Danach können die Sozialpartner einen neuen GAV verhandeln. Sobald ein solcher steht, löst dieser den bestehenden GAV ab.

Wir als Regierung stehen klar für gute Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst ein – denn ohne engagiertes Personal gibt es keinen funktionierenden Service Public. Mit der Kündigung haben wir den Weg freigegeben, damit der Kantonsrat einen modernen Rahmen für zukunftsfähige und gute Arbeitsbedingungen ausarbeiten kann.

Gerade aus dem Schulbereich wurde der GAV immer wieder gelobt. Was sagen Sie den Lehrpersonen?

Die Lehrpersonen haben sich mit dem aktuellen System arrangiert, viele schätzen die gewachsenen Strukturen. Aber gerade den Lehrerinnen und Lehrern möchte ich sagen: Diese Reform ist auch für sie eine Investition in die Zukunft. Wir müssen den Veränderungen auch personalrechtlich aktiv begegnen können. Ich denke dabei an modulare Arbeitszeitmodelle, die Arbeit in Tagesstrukturen sowie ein breiteres Rollenverständnis der Schule als sozialer Lebensraum. Wir wollen auch künftig gute, verlässliche Anstellungsbedingungen gewährleisten. Das geht nur, wenn die gesetzlichen Grundlagen tragfähig, differenziert und klar

sind. Der Kanton Solothurn hat ein starkes öffentliches Bildungssystem. Es wäre fahrlässig, dieses Fundament durch gesetzgeberisches Flickwerk zu gefährden.

Wenn man bei den Mitarbeitenden den Puls fühlt, stellt man eine gewisse Verunsicherung fest. Der Druck ist hoch – erst die «1:85-Initiative», dann der Massnahmenplan, jetzt die Kündigung des GAV. Können Sie garantieren, dass mit einer neuen Gesetzgebung letztlich nicht doch auch eine Sparmassnahme verbunden ist?

Damit keine Missverständnisse entstehen: Die Kündigung regelt keine Arbeitsbedingungen. Sie beendet keine Ferienansprüche, keine Mitwirkungsrechte, verändert keine Lohnklassen. Sie tut nur eines: Sie schafft die Voraussetzungen, damit ein neuer, zukunftsfähiger Rahmen geschaffen werden kann.

Unser Weg war innovativ. Aber: Der GAV ist an seine Grenzen gestossen. Kein anderer Kanton ist uns in den vergangenen 20 Jahren gefolgt und das wohl mit gutem Grund. Ein GAV, der über alle Berufsgruppen hinweg gelten muss, kann auf die Dauer den verschiedenen Ansprüchen nicht gerecht werden. Deshalb hat der Regierungsrat entschieden, den GAV auf Ende 2025 zu kündigen.

Der neue gesetzliche Rahmen wird vom Parlament unter Einbezug aller Personalverbände erarbeitet werden. Wir wollen eine Personalgesetzgebung, die für all unsere Mitarbeitenden einen attraktiven Rahmen setzt.

Sie setzen also auf Dialog?

Unbedingt. Die neue gesetzliche Grundlage soll durch das Parlament vorbereitet und verabschiedet werden. Dabei werden im anstehenden politischen Prozess auch die Personalverbände weiterhin eine wichtige Rolle einnehmen. Auch der Regierungsrat stiehlt sich selbstverständlich nicht aus der Verantwortung. Im Gegenteil: Wir setzen uns ein, damit wir gemeinsam ein modernes, gerechtes und transparentes Personalrecht erschaffen – im Dialog und mit Blick auf die Zukunft.

Das Gespräch führte Andrea Affolter, Leiterin Kommunikation Staatskanzlei. Peter Hodel ist Regierungsrat und Vorsteher des Finanzdepartements des Kantons Solothurn.



«Ein System, das sich nicht mehr konstruktiv weiterentwickeln lässt, stösst an seine Grenzen. Wir brauchen ein Personalrecht, das verlässlich ist und klare Zuständigkeiten schafft. Nun sind wir gemeinsam gefordert: Das Parlament, die Regierung und alle Personalverbände.»

**Frau Landammann Sandra Kolly,
Vorsteherin Bau- und Justizdepartement**

«Als Arbeitgeber stehen wir in der Verantwortung, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die verschiedenen Berufsgruppen gerecht werden. Gerade im Bereich der Sicherheit und der Gesundheitsversorgung, wo Flexibilität verlangt wird und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehr herausfordernde und belastende Arbeit leisten, ist eine moderne Personalpolitik, welche gezielt auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingeht, unabdingbar.»

Regierungsrätin Susanne Schaffner, Vorsteherin Departement des Innern



«Neue Arbeitszeitmodelle und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verändern das Arbeitsumfeld. Auch die gesellschaftlichen Ansprüche wandeln sich – gerade auch gegenüber den Lehrpersonen. Wir brauchen zeitgemässe Arbeitsbedingungen. Diesen Anforderungen wollen und müssen wir gerecht werden.»

Regierungsrat Remo Ankli, Vorsteher Departement Bildung und Kultur



«Wir haben uns das sehr gut überlegt. Der GAV lässt sich in dieser Form nicht reformieren. Nur mit einem neuen gesetzlichen Rahmen wird der Kanton Solothurn langfristig als attraktiver Arbeitgeber bestehen können.»

**Regierungsrätin Brigit Wyss,
Vorsteherin Volkswirtschaftsdepartement**



«Mit dem heutigen Modell ist es kaum möglich, den unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden. Alle Berufsgruppen unter einem Dach – das klingt zu Beginn verlockend. Doch heute blockiert es viele wichtige Veränderungen.»

Regierungsrat Peter Hodel, Vorsteher Finanzdepartement

