

PERSONALRECHT

Der Anfang einer neuen Personalgesetzgebung: So geht es nach der Kündigung des GAV weiter

Der Kanton Solothurn hatte mit seinem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) vor über 20 Jahren einen einzigartigen Weg eingeschlagen. Heute wirkt das System für viele zu starr und kann auf die Ansprüche einer modernen Arbeitswelt zu wenig eingehen. Deshalb hat der Regierungsrat mit der Kündigung des GAV den Weg zu einer neuen Personalgesetzgebung geebnet. Die Erneuerung erfolgt mit Augenmass. Die Kündigung des GAV ist kein abruptes Ende, sondern der Start eines regelten politischen Prozesses.

Was gilt bis zur neuen Personalgesetzgebung?

Wichtig ist zu wissen: Für die Mitarbeitenden des Kantons Solothurn wird es keine Rechtsunsicherheit geben. Und zwar unabhängig davon, wie lange der Prozess dauert. Der GAV bleibt, bis das neue Recht steht; Schnellschüsse sind ausgeschlossen. Die politische Verantwortung liegt beim Kantonsrat. In jedem Fall sind die Mitarbeitenden abgesichert, ohne Gefahr, dass eine rechtliche Lücke entsteht.

Wer arbeitet an der neuen Personalgesetzgebung mit?

Der Regierungsrat hat den Reformprozess eröffnet, nun entscheidet der Kantonsrat, in welche Richtung es gehen soll. Im Lead ist dabei die Spezialkommission des Kantonsrates. Sie wird mutmasslich unterstützt durch eine Begleit- sowie eine Expertengruppe.

• **Spezialkommission:** Diese wurde vom Kantonsrat am 10. September gewählt. Sie besteht aus 15 Mitgliedern (siehe Bild) und wird ihre Arbeit

nach den Herbstferien offiziell aufnehmen. Aufgabe der Spezialkommission ist es, alle zentralen Themen des neuen Personalrechts politisch zu diskutieren, Varianten zu prüfen, Vorentscheide zu fällen und Empfehlungen zuhanden des Kantonsrates zu erarbeiten. Abschliessend entscheiden wird der Kantonsrat.

• **Begleitgruppe:** In der Begleitgruppe werden voraussichtlich die Personalverbände, die Gemeinden und die Wirtschaftsverbände miteinbezogen. Wer konkret zur Begleit-



Die Spezialkommission des Kantonsrates

(v.l.): Thomas Giger (SVP), Susanne Koch Hauser (Mitte), Fabian Gloor (Mitte), Philipp Heri (SP), Nadine Vögeli (SP), Daniel Probst (FDP), Karin Kissling (Mitte, Präsidium), Simon Bürki (SP), Michael Kummler (FDP), Nicole Hirt (GLP), Thomas Frey (SVP), Adrian Läng (SVP), Stephanie Ritschard (SVP), Heinz Flück (Grüne) und Thomas Fürst (FDP).

gruppe gehört, wird die Spezialkommission entscheiden.

• **Expertengruppe** aus der Verwaltung: Diese steht der Spezialkommission auf Wunsch zur Verfügung und unterstützt diese fachlich, insbesondere bei der Erarbeitung von Grundlagen und Varianten für den politischen Prozess.

Das voraussichtliche Vorgehen sieht wie folgt aus:

Die Spezialkommission gibt die Stossrichtung vor und fällt einen Variantenentscheid. Der Kantonsrat befindet über den Vorschlag der Kommission. Hat sich der Kantonsrat entsprechend entschieden, beauftragt er den Regierungsrat, die Grundlagen auszuarbeiten. Diese werden im darauffolgenden politischen Prozess – in der Spezialkommission und im Kantonsrat – und unter Einbezug der vorgesehenen Begleitgruppe beraten und später beschlossen. Dieses Vorgehen gewährleistet eine fachlich fundierte und politisch legitimierte Lösung.

Welche Varianten stehen zur Diskussion?

Aus Sicht des Regierungsrates stehen drei grundlegende Varianten zur Diskussion:

- Variante 1: ein Personalgesetz ohne GAV
- Variante 2: Eine Personalgesetzgebung, wie sie alle anderen Kantone auch kennen
- Variante 3: die Wiedereinführung eines einheitlichen GAV

Für den Regierungsrat ist Variante 2 die beste Lösung. Mit einem sektorspezifischen GAV für die Spitäler könnten die besonderen Anforderungen der Spitäler aufgenommen werden. Für alle anderen Bereiche – Verwaltung und Schulen – empfiehlt der Regierungsrat ein Personalgesetz als beste und passgenaue Lösung. Ein Personalgesetz, wie es alle anderen Kantone auch kennen und erfolgreich umsetzen.

Passgenaue Lösung: Was ist damit gemeint?

Der neue gesetzliche Rahmen soll dort mehr Flexibilität schaffen, wo diese den Betrieb stärkt und Mitarbeitenden bessere Wahlmöglichkeiten bietet. Dabei geht es beispielsweise um Jahresarbeitszeit mit Bandbreiten, klar geregelte mobile Arbeit und Führung in Teilzeit oder im Jobsharing. Auch die Möglichkeit, zusätzliche Ferientage zu kaufen,

Ihre Meinung zählt!

Haben Sie Fragen zum neuen Personalgesetz?

Möchten Sie Ihre Ideen einbringen oder uns ganz einfach Ihre Meinung sagen?

Wir freuen uns auf Ihre Mail an: pa@fd.so.ch



ist ein oft genanntes Anliegen. Bekannte Bedürfnisse im Gesundheitswesen sind begrenzte Nachtschichtserien, gesicherte Ruhezeiten oder stabile Springerpools. Jahresarbeitszeit funktioniert nur mit verlässlichen Arbeitszeitkonten und Spielraum für die Führung. Mobile Arbeit braucht Standards und klare Absprachen. Solche Elemente sind erprobt und praxistauglich. Wichtig ist zudem, dass diese Bausteine zusammenpassen und sie müssen rechtsverbindlich verankert sein.

Mit dem Schritt zu einer neuen Personalgesetzgebung schafft der Kanton

Solothurn die Voraussetzungen, die Arbeitsmodelle wirklich zeitgemäss zu gestalten. Er schafft die Basis, um die einzelnen Bausteine rechtlich klar und spezifisch nach Bereichen umzusetzen. Der Kantonsrat stellt die Weichen, der Regierungsrat erarbeitet auf Auftrag des Kantonsrats einen Gesetzesentwurf, die Verbände sind einbezogen. Ziel ist ein schlanker, klarer Rahmen, der echte Weiterentwicklungen ermöglicht — damit der Kanton im Laufe der Zeit nicht nur gleiche, sondern bessere Arbeitsbedingungen bieten kann.

Andrea Affolter