

Bericht und Handlungsempfehlung zu Händen des Regierungsrates zur Struktur und zur Zu- sammensetzung der Arbeitgebervertretung

**Arbeitsgruppe: Tatsächliche Parität in der Gesamtarbeitsver-
tragskommission (GAVKO) herstellen**

2. Dezember 2019 / Version 1.0 / Urs Hammel und Reto Jost, Backoffice Arbeitsgruppe

1. Inhaltsverzeichnis

1. Inhaltsverzeichnis.....	2
2. Ausgangslage.....	3
2.1. Mitglieder Arbeitsgruppe.....	3
3. Auftrag und Ziel der Arbeitsgruppe	3
4. Erwägungen.....	4
4.1. Grundsätzliche Rahmenbedingungen der GAVKO	4
4.2. Wichtigste Erkenntnisse aus der Arbeitsgruppe.....	5
4.3. Beantwortung der Fragestellungen gemäss den parlamentarischen Aufträgen.....	6
4.3.1. Werden die Arbeitgeberinteressen genügend gewahrt?.....	6
4.3.2. Bestätigen sich die in den parlamentarischen Vorstössen vorgebrachten Vorbehalte (Befangenheit der Arbeitgebervertretung, Begünstigung der Arbeitnehmerseite)?.....	6
4.3.3. Sind in der Zusammensetzung auf Seiten der Arbeitgebervertretung Anpassungen vorzunehmen?	7
5. Handlungsempfehlung.....	7
6. Beilagen.....	8
7. Sitzungsplan der Arbeitsgruppe.....	8
8. Versionentabelle.....	8

2. Ausgangslage

Der Kantonsrat hat mit Beschluss vom 8. März 2016 (Nr. A 0082/2015) den Auftrag "Tatsächliche Parität in der Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO) herstellen" mit geändertem Wortlaut erheblich erklärt. Damit wurde der Regierungsrat verpflichtet eine Arbeitsgruppe einzusetzen, welche prüfen soll, ob durch die heutige Besetzung der GAVKO-Arbeitgeberseite die Arbeitgeberinteressen genügend gewahrt werden. Diese Arbeitsgruppe soll zudem prüfen, ob die übrigen Vorbehalte, welche im Auftrag vorgebracht werden, zutreffen und ob Anpassungen nötig sind.

Nach dem Beschluss des Kantonsrates vom 8. März 2016 wurde die Umsetzung des parlamentarischen Auftrages konkretisiert. Da die GAV-Unterstellung der Arbeitgeberseite einer der Hauptkritikpunkte des Vorstosses war, sollte zuerst die Frage über die künftige GAV-Unterstellung des Kaders geprüft werden. Ende 2016 unterbreitete der Regierungsrat der Ratsleitung deshalb den Vorschlag, dass eine Expertise über die heutigen Anstellungsbedingungen in Auftrag gegeben werden soll. Mit diesem Auftrag soll auch eine Handlungsempfehlung vorliegen, ob das Kader weiterhin dem GAV zu unterstellen ist. Nach Vorliegen der Expertise soll dann eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden. Die Ratsleitung hat den Vorgehensvorschlag gutgeheissen. Im Rahmen des Regierungsratsseminars vom 28. Februar 2018 präsentierte die mit der Expertise beauftragte Firma, Perinnova Compensation GmbH, die Resultate. Anschliessend wurde die Expertise am 4. Juli 2018 der Ratsleitung und am 22. August 2018 der GAVKO vorgestellt. Im November 2018 wurde bekannt, wer in der Arbeitsgruppe vertreten sein soll.

2.1. Mitglieder Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe soll unter anderem aus Vertretungen der Bereiche Verwaltung, Lehrpersonen (VSEG) und Solothurner Spitäler AG bestehen. Optional kann ein externer Experte eingesetzt werden. Weiter sollen fünf Kantonsräte, aufgeteilt nach den Fraktionen, für den Einsitz eingeladen werden. Die Leitung der Arbeitsgruppe obliegt Regierungsrat Roland Heim. Das Backoffice wird durch das Personalamt sichergestellt.

Regierungsrat Roland Heim, Vorsteher Finanzdepartement, Leiter der Arbeitsgruppe

Regierungsrat Dr. Remo Ankli, Vorsteher Departement für Bildung und Kultur

Andreas Woodtli, Direktor Personaldienste Solothurner Spitäler AG

Thomas Blum, Geschäftsführer VSEG

Kuno Gasser, Kantonsrat, Fraktion CVP/EVP/glp

Felix Glatz-Böni (bis 31. Mai 2019), Kantonsrat, Fraktion Grüne

Heinz Flück (ab 1. Juni 2019), Kantonsrat, Fraktion Grüne

Urs Huber, Kantonsrat, Fraktion SP/junge SP

Markus Spielmann, Kantonsrat, Fraktion FDP.Die Liberalen

Christian Werner (bis 31. Juli 2019), Kantonsrat, Fraktion SVP

Markus Dick (ab 1. August 2019), Kantonsrat, Fraktion SVP

Urs Hammel, Chef Personalamt, Backoffice

Reto Jost, Abteilungsleiter / Stv. Chef Personalamt, Backoffice

3. Auftrag und Ziel der Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe erstellt einen Bericht mit entsprechender Handlungsempfehlung zur Frage, ob die im Auftrag vorgebrachten Vorbehalte zutreffen und ob Änderungen in der Zusammensetzung der GAVKO-Arbeitgebervertretung oder in der Verhandlungsarbeit nötig sind. Es sind dabei drei grundsätzliche Fragen zu beantworten:

- Werden die Arbeitgeberinteressen genügend gewahrt?

- Bestätigen sich die in den parlamentarischen Vorstössen vorgebrachten Vorbehalte (Befangenheit der Arbeitgebervertretung, Begünstigung der Arbeitnehmerseite)?
- Sind in der Zusammensetzung der Arbeitgebervertretung Anpassungen vorzunehmen?

Bericht mit Handlungsempfehlungen sind dem Regierungsrat und der Ratsleitung bis Ende 2019 vorzulegen.

4. Erwägungen

4.1. Grundsätzliche Rahmenbedingungen der GAVKO

Entscheidend für die Beantwortung der Fragen gemäss dem Auftrag an die Arbeitsgruppe (Ziffer 3) sind das Wissen darüber, wie sich die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung zusammensetzt, welche Aufgaben, Kompetenzen und Rahmenbedingungen die GAVKO hat und wie die Arbeitsweise rund um die GAVKO aussieht. Insbesondere auch das Wissen rund um den Prozess von GAV-Verhandlungen und –Änderungen und die Möglichkeiten im Falle einer Uneinigkeit ist notwendig. Diese Themen und deren Vor- und Nachteile wurden aus Sicht des Regierungsrates aufgezeigt.

In Bezug auf die Kompetenzen und die Prozesse wurde aufgezeigt, dass neue Vorhaben oder Änderungsanträge aus Sicht des Arbeitgebers aus den folgenden Bereichen eingebracht werden können. Diese sind:

- Regierungsrat
- Parlament (parlamentarischer Auftrag oder Auftrag aus den Kommissionen)
- Arbeitgeber beziehungsweise Anstellungsbehörden
- Departement und Staatskanzlei
- Personalamt
- Gesetzesänderungen
- Mitglieder der GAVKO

Dabei wurde es offensichtlich, dass die Arbeitgeber- wie auch die Arbeitnehmervertretung keine Entscheidkompetenz für GAV-Änderungen besitzen. Die Vertragspartner des Gesamtarbeitsvertrages und damit die Entscheidträger zur Umsetzung von GAV-Änderungen sind der Regierungsrat und die fünf vertragsschliessenden Personalverbände. Die je sieben Vertretungen des Arbeitgebers und der Arbeitnehmenden verhandeln lediglich GAV-Anpassungen und beantragen dem Regierungsrat und den Personalverbänden die Zustimmung zum verhandelten Vorschlag. Liegt also ein Verhandlungserfolg innerhalb der GAVKO vor, wird die Änderung dem Regierungsrat beantragt, nach erfolgtem Regierungsratsbeschluss wird das Zustimmungsverfahren dann bei den Personalverbänden durchgeführt. Sobald die erfolgreiche Zustimmung vorliegt, erfolgt die GAV-Änderung auf das vereinbarte Inkraftsetzungsdatum.

Uneinigkeiten innerhalb der GAVKO sind möglich, sobald sich ein GAVKO-Mitglied oder die gesamte Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervertretung gegen eine Änderung aussprechen. Im Falle einer Uneinigkeit innerhalb der Arbeitgebervertretung entscheidet der Regierungsrat abschliessend. Tritt eine Uneinigkeit innerhalb der GAVKO auf, sind verschiedene Möglichkeiten denkbar. Dies können beispielsweise ein Einsetzen eines Schiedsgerichtsverfahrens nach § 45^{bis} Abs. 3 StPG und § 24 GAV, das Einsetzen einer Mediatorin oder eines Mediators, das Durchführen eines Gutachtens durch eine externe Expertin oder einen externen Experten, die Beantragung einer Änderung des Staatspersonalgesetzes beim Kantonsrat, etc. sein.

Hinsichtlich des Kritikpunktes, dass die Arbeitgebervertretung ihre eigenen Anstellungsbedingungen verhandelt, hat der Regierungsrat, gestützt auf die Expertise der Firma Perinnova Compensation GmbH, der Arbeitsgruppe vorgeschlagen, für das oberste Kader ein separates Kaderreglement einzuführen. Die Folge davon wäre, dass diese Mitarbeitendenkategorie aus dem GAV-Geltungsbereich ausgeschlossen wird. Die meisten der heutigen GAVKO-Mitglieder, welche dem obersten Kader angehören, könnten demnach weiterhin als GAVKO-Mitglieder eingesetzt

werden. Der Vorwurf einer Befangenheit wird mithilfe eines separaten Kaderreglementes vermieden. Es verbleibt jedoch ein Vorgesetztenverhältnis zu Mitarbeitenden, welche dem GAV unterstellt sind, bestehen. Die Arbeitsgruppe hat diesen Umstand diskutiert und als nicht nachteilig empfunden. Weiter soll zukünftig durch die GAVKO ein Tätigkeitsbericht zu Händen des Regierungsrates, der Finanzkommission und der Geschäftsprüfungskommission aufgebaut werden.

4.2. Wichtigste Erkenntnisse aus der Arbeitsgruppe

Im Rahmen der Diskussionen innerhalb der Arbeitsgruppe resultieren die folgenden wichtigsten und wesentlichen Erkenntnisse:

1. Es wird festgestellt, dass es zweifellos problematisch und aus Good-Governance-Perspektive unerwünscht ist, dass Kadermitarbeitende an den GAV-Verhandlungen beteiligt sind und so gleichzeitig ihre eigenen Anstellungsbedingungen aushandeln. Es wird aber auch festgestellt, dass bisher kein konkreter Vorfall einer Befangenheit der Arbeitgebervertretung bekannt ist. So beispielsweise auch im Falle der Verdoppelung des Leistungsbonus mit der Einführung des vereinfachten Kündigungsverfahrens. Dieser Verhandlungsauftrag und damit Lösungsvorschlag stammte damals von der Regierung. Entscheidend dafür ist auch die Erkenntnis, dass jede Änderung des Gesamtarbeitsvertrages durch den Regierungsrat und nicht durch die verhandelnde Arbeitgebervertretung beschlossen wird und dass die GAVKO als Gremium über keine abschliessende Entscheidungskompetenzen verfügt. Einzige Ausnahme bildet die Auslegung strittiger GAV-Bestimmungen;
2. Eine deutliche Mehrheit der Arbeitsgruppenmitglieder ist der Ansicht, dass die Arbeitgebervertretung GAVKO nicht dem GAV-Geltungsbereich angehören darf;
3. Entgegen verschiedener Vorschläge (unter anderem Vertretung ohne Stimmrecht) wird in der Diskussion mehrheitlich festgestellt, dass zwischen der Arbeitgebervertretung und dem Arbeitgeber Staat eine Nähe bestehen muss und dass fundiertes Hintergrundwissen für erfolgreiche Verhandlungen entscheidend sei;
4. Es wird festgestellt, dass es gut ist, wenn die Arbeitgeberseite die Auswirkungen von Änderungen in den Anstellungsbedingungen direkt mitbekommt und miterlebt. Dabei geht es sowohl um positive wie auch negative Veränderungen. In den vergangenen rund fünf Jahren gab es Verschlechterungen wie beispielsweise die Abschaffung der vollfinanzierten AHV-Ersatzrenten, die Aufhebung der Lohntabelle für das soziale und medizinische Personal, die Erstreckung der Erfahrungsstufen oder im Kündigungsrecht. Positive Veränderungen waren unter anderem die Integration von Inkonvenzzahlungen in die Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall, die Erhöhung der Löhne für Rechtspraktikanten sowie die Inkraftsetzung (2020) der bereits im Jahr 2013 beschlossenen Änderung zur Abgeltung der Klassenleitungsfunktionen auf der Sekundarstufe II (Berufs- und Mittelschule);
5. Mehrheitlich wird festgehalten, dass Kantonsräte, welche selber Arbeitgeber sind, die Interessen nicht in geeigneter Form vertreten können. Einerseits müssten alle Kantonsräte, mit und ohne Arbeitgeberfunktion gleichbehandelt werden und andererseits müssen die Interessen von Grossunternehmen des Kantons (soH) vertreten werden. Zudem ist zu beachten, dass Kantonsräte sich in einem Rollenkonflikt befinden können, da diese beispielsweise auch als Mitglieder von Personalverbänden oder Gewerkschaften tätig sind. Weiter wird festgestellt, dass auch aus Good-Governance-Überlegungen Mitglieder eines Aufsichtsorganes, wie dies beim Kantonsrat der Fall ist, nicht als Arbeitgebervertretung der kantonalen Verwaltung in der GAVKO vertreten sein sollen;
6. Da die Volksschullehrkräfte (als Angestellte der Gemeinden) einen erheblichen Anteil des Personalbestandes im GAV-Geltungsbereich ausmachen, wird, wie vom VSEG gefordert, ein zusätzlicher Sitz auf der Arbeitgeberseite der GAVKO als sinnvoll erachtet. Idealerweise würde nebst einer oder einem VSEG-Vertreter/in auch eine Vertreterin oder ein Vertreter des Schulleiterverbandes Einsitz nehmen. Dabei wird bemängelt, dass historisch bedingt nur der Regierungsrat Vertragspartner des GAV ist und für alle Arbeitgeber (insbesondere Volksschulen und Solothurner Spitäler AG) abschliessend entscheidet, womit eine gewisse Unausgewogenheit besteht. Zum

Zeitpunkt der Gründung des GAV wurden die Kosten der Volksschulen zu einem Grossteil durch den Kanton Solothurn getragen. Dies hat sich inzwischen geändert und die Gemeinden finanzieren einen grösseren Anteil. Zu beachten ist, dass "nur" die Volksschullehrkräfte dem GAV unterstehen. Das Gemeindepersonal ist dem GAV nicht unterstellt, es erfolgt nur eine freiwillige Anlehnung an die darin enthaltenen Bestimmungen. Die Gemeinden sind somit frei, ob sie die GAV-Bestimmungen anwenden möchten. Mit der heutigen Anzahl an GAVKO-Mitgliedern ist eine Anpassung schwierig. Der Regierungsrat als Vertragspartner will seine Anzahl an direkt-mandatierbaren Vertretungen nicht reduzieren, da es sich um einen kantonalen Vertrag/GAV handelt und sich dadurch das Mehrheitsverhältnis verändern würde. Ein solcher Antrag sei deshalb auch unter dieser Optik zu prüfen;

7. Die Vergangenheit hat gezeigt, dass der Kantonsrat bereits heute die Möglichkeit besitzt, um auf die GAV-Bestimmungen einzuwirken. Dies hat sich bei verschiedenen Fragestellungen gezeigt. Z.B. Kündigungsrecht, Aufhebung LEBO-Verdoppelung, Rahmenbedingungen zur Bewilligung von Nebenbeschäftigungen, etc;
8. Die Idee, dass Branchenverbände in der Arbeitgeberseite Einsitz nehmen, wurde verworfen. Es ist zu bezweifeln, dass Branchenverbände tatsächlich den Arbeitgeber geschlossen vertreten würden. Zudem ist klar davon abzuraten, dass Mitbewerber der Branchen (z.B. der Spitäler) als Arbeitgebervertretung eingesetzt werden;
9. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die jeweilige Vorsteherin oder der jeweilige Vorsteher des Finanzdepartements in der GAVKO-Arbeitgebervertretung Einsitz nimmt;
10. Obwohl es nicht Gegenstand dieses Auftrages ist, wurde grossmehrheitlich festgestellt, dass es prüfenswert ist, ob der heutige GAV in drei Teile aufgeteilt werden sollte. Es besteht aber die Gefahr einer gewissen Ungleichbehandlung des Staatspersonals. Für die soH würde eine Aufteilung des heutigen GAV dazu führen, dass Verhandlungen mit vier der fünf Personalverbände zu führen wären. Für die Kantonale Verwaltung und Schulen wären es hingegen zwei oder maximal drei der heutigen Personalverbände;
11. Nach Abschluss der Arbeiten der Arbeitsgruppe soll der Regierungsrat die heutige Struktur des GAV überprüfen. Dabei sollen verschiedene Themenbereiche, wie der Geltungsbereich, die Struktur und der Aufbau, die Vertragspartner, etc. hinterfragt werden.

4.3. Beantwortung der Fragestellungen gemäss den parlamentarischen Aufträgen

4.3.1. Werden die Arbeitgeberinteressen genügend gewahrt?

Ja, die Arbeitgeberinteressen wurden in den konkreten Fällen genügend gewahrt. Aufgrund der Tatsache, dass von verschiedenen Seiten Aufträge an die GAVKO gegeben werden können und die GAVKO über keine abschliessende Entscheidkompetenz verfügt, kann davon ausgegangen werden, dass durch die Arbeitgebervertretung die Interessen des Vertragspartners Regierungsrat gewahrt werden. Letztlich sind der Regierungsrat und die Personalverbände für die Umsetzung von GAV-Änderungen verantwortlich, indem Sie den Änderungsanträgen der GAVKO zustimmen oder diese ablehnen. Da der Regierungsrat historisch bedingt als Vertragspartner auch die Arbeitgeber Gemeinden (Volksschulen) und Solothurner Spitäler AG vertritt, besteht eine gewisse Unausgewogenheit, welche überprüft werden soll.

4.3.2. Bestätigen sich die in den parlamentarischen Vorstössen vorgebrachten Vorbehalte (Befangenheit der Arbeitgebervertretung, Begünstigung der Arbeitnehmerseite)?

Nein, obwohl die Arbeitgebervertreter/innen mehrheitlich dem GAV unterstellt sind, wird festgestellt, dass bisher kein konkreter Vorfall einer Befangenheit der Arbeitgebervertretung bekannt ist. So beispielsweise auch im Falle der Verdoppelung des Leistungsbonus bei der Einführung des vereinfachten Kündigungsverfahrens. Zum einen stammte dieser Verhandlungsauftrag und Lösungsvorschlag von der Regierung und zum anderen müssen die Vertragspartner des GAV den Änderungen zustimmen. Aus Good-Governance-Perspektive sollten die Arbeitgebervertreter/innen aber nicht dem GAV-Geltungsbereich angehören, was mithilfe eines separaten, vom GAV unabhängigen Kaderreglementes erzielt werden könnte. Es wurde auch festgestellt, dass es in

den vergangenen Jahren Verschlechterungen gab, wie beispielsweise die Abschaffung der vollfinanzierten AHV-Ersatzrenten, die Erstreckung der Erfahrungsstufen oder im Kündigungsrecht.

4.3.3. Sind in der Zusammensetzung auf Seiten der Arbeitgebervertretung Anpassungen vorzunehmen?

Nein, an der Zusammensetzung der Arbeitgebervertretung sind, nach mehrheitlicher Ansicht der Arbeitsgruppe, vorerst keine Anpassungen vorzunehmen. Bei der aktuellen Besetzung handelt es sich um eine funktionsfähige und kompetente Vertretung mit welcher die massgebenden Vorteile genutzt werden. Zudem soll mit der Schaffung eines von den GAV-Bestimmungen losgelösten Kaderreglementes das oberste Kader - und damit die Arbeitgebervertretung - aus dem GAV-Geltungsbereich ausgeschlossen werden. Dies führt dazu, dass nicht mehr die eigenen Anstellungsbedingungen verhandelt werden.

Da Volksschullehrpersonen einen erheblichen Anteil des Personalbestandes im GAV-Geltungsbereich ausmachen, wird von Seiten der Gemeinden ein zusätzlicher Sitz in der Arbeitgebervertretung der GAVKO gefordert. Obwohl es nicht Gegenstand dieses Auftrages ist, soll geprüft werden, ob dahingehend Änderungen vorzunehmen sind.

5. Handlungsempfehlung

Die Arbeitsgruppe empfiehlt:

1. Das oberste Kader und damit auch die Arbeitgebervertreter/innen der GAVKO sollen nicht mehr dem GAV-Geltungsbereich angehören. Die Anstellungsbedingungen sollen separat und losgelöst von den GAV-Bestimmungen auf Verordnungsebene festgehalten werden. Dabei soll geprüft werden, ob eine Änderung des Staatspersonalgesetzes in Sachen Kompetenzdelegation an den Regierungsrat vorzunehmen ist;
 - a. Ein separates und vom GAV unabhängiges Kaderreglement (Verordnung) für das oberste Kader soll durch den Regierungsrat ausgearbeitet werden;
 - b. Es soll definiert werden, wer diesem Kaderreglement angehört und somit aus dem GAV-Geltungsbereich ausgeschlossen wird;
2. Die Arbeitgebervertretung der GAVKO soll, nach mehrheitlicher Meinung der Arbeitsgruppe, in der heutigen Form vorerst bestehen bleiben, da die Anforderungen an eine funktionsfähige und kompetente Vertretung erfüllt werden sollen und damit die massgebenden Vorteile genutzt werden können. Es soll auch geprüft werden, ob an der heutigen Zusammensetzung, insbesondere in Bezug auf die Arbeitgebervertretung der Volksschulgemeinden, Änderungen vorzunehmen sind;
3. Die GAVKO soll zukünftig jährlich einen Tätigkeitsbericht zu Händen des Regierungsrates, der Geschäftsprüfungskommission und der Finanzkommission erstellen.
4. Der Regierungsrat soll bis Ende 2020 die heutige Struktur des GAV überprüfen. Dabei sollen verschiedene Themenbereiche, wie der Geltungsbereich, die Struktur und der Aufbau, die Vertragspartner, etc. hinterfragt werden. Die nachfolgenden Fragen sollten dabei beantwortet werden:
 - a. Macht es weiterhin Sinn, dass drei verschiedene Bereiche (Verwaltung, Spitäler, Volksschulen) in einem GAV geführt werden oder ist eine Unterteilung angezeigt?
 - b. Braucht es im Falle einer Unterteilung des GAV einen übergeordneten Rahmenvertrag?
 - c. Wer soll zukünftig als Vertragspartner die Arbeitgeber vertreten?
 - d. Wie viele paritätische Vertretungen braucht es und wie sind die Sitze zu verteilen?

6. Beilagen

1. Auftrag überparteilich: Parität in der GAVKO sicherstellen; Stellungnahme des Regierungsrates; RRB Nr. 2014/798 vom 29. April 2014
2. Protokollauszug: Verhandlungen des Kantonsrates vom 3. September 2014 zum Auftrag überparteilich: Parität in der Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO) sicherstellen
3. Auftrag fraktionsübergreifend: Tatsächliche Parität in der GAVKO herstellen; Stellungnahme des Regierungsrates; RRB Nr. 2015/1961 vom 24. November 2015
4. Protokollauszug: Verhandlungen des Kantonsrates vom 8. März 2016 zum Auftrag fraktionsübergreifend: Tatsächliche Parität in der Gesamtarbeitsvertragskommission (GAVKO) herstellen
5. Tatsächliche Parität in der GAVKO herstellen; Einsetzen einer Arbeitsgruppe; RRB Nr. 2018/2036 vom 18. Dezember 2018.

7. Sitzungsplan der Arbeitsgruppe

Sitzungsdatum	Inhalte der Sitzungen
21.02.2019	- Kick-off - Grundlagen zum GAV und der GAVKO
29.04.2019	- Rückmeldung der Arbeitsgruppenmitglieder zu Vorschlägen der idealen Arbeitgebervertretung, samt Vor- und Nachteile - Rückmeldung der Arbeitsgruppenmitglieder zu Beispielen von Befangenheit der heutigen Arbeitgebervertretung - Diskussion der Rückmeldungen
01.07.2019	- Besprechung erster Berichtsentswurf der Arbeitsgruppe
26.08.2019	- Entwurf Bericht der Arbeitsgruppe – erste Berichtslesung
23.09.2019	- Entwurf Bericht der Arbeitsgruppe – zweite Berichtslesung
18.11.2019	- Entwurf Bericht der Arbeitsgruppe – dritte Berichtslesung, Verabschiedung finaler Bericht

8. Versionentabelle

Datum	Stand / Anpassungsinhalt	Version
14.06.2019	1. Fassung Berichtsentswurf	0.1
16.07.2019	2. Fassung Berichtsentswurf	0.2
08.08.2019	1. Fassung für 1. Berichtslesung	0.3
12.09.2019	2. Fassung nach 1. Berichtslesung - Layoutanpassungen - Überarbeitung Auftrag und Ziel - Überarbeitung Erwägungen - Ergänzung/Anpassung Handlungsempfehlung - Einfügen der Versionentabelle	0.4
10.10.2019	3. Fassung nach 2. Berichtslesung	0.5

	<ul style="list-style-type: none"> - Ergänzung Erwägungen Ziffer 4.1 - Anpassung Handlungsempfehlung Ziffer 3 und 4 - Korrektur Rechtschreibfehler 	
21.11.2019	<ul style="list-style-type: none"> 4. Fassung nach finaler Berichtslesung - Vereinzelt kleinere Korrekturen 	0.6
02.12.2019	Endversion	1.0