

## Der neue Lohn kommt

Am 17. Mai verabschiedete das solothurnische Kantonsparlament mit dem Projekt BERESO eine umfassende Revision der Besoldungsgrundlagen des kantonalen Personals, der Lehrerinnen und Lehrer sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den solothurnischen Spitälern. Deutliche Aufholbewegung für typische Frauenberufe, aber auch eine erhebliche Anzahl Besitzständinnen und Besitzständler, tiefere Anfangslöhne für zahlreiche Berufsgruppen, verlängerte Aufstiegszeiten vom Minimum zum Maximum einer Lohnklasse sowie die Einführung eines Leistungslohnsystems sind die wesentlichen Merkmale und Auswirkungen der ab 1996 geltenden personalrechtlichen Grundlagen für die Besoldungen des öffentlichen Personals.

Der enge finanzielle Spielraum - die Besoldungsrevision muss vollumfänglich von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern selber finanziert werden - ist dafür verantwortlich, dass das Ziel Lohngleichheit nicht für alle Berufsgruppen verwirklicht wurde, Aufholerinnen und Aufholer noch viele Jahre auf ihren korrekten Lohn warten müssen und die Besoldungsrevision zahlreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bestenfalls den Besitzstand sichert.

### Revisionsbedarf unbestritten

Die in zahlreichen Einzelverordnungen geregelten Besoldungsgrundlagen des Kantons Solothurn stammen zum grossen Teil aus den 60er Jahren. Der Revisionsbedarf war deshalb unbestritten, als das Kantonsparlament 1987 den Auftrag zu einer Totalrevision der Besoldungsordnungen erteilte. Der Auftrag wurde mit folgenden Vorgaben und Zielsetzungen verbunden:

- Festlegen von anforderungsgerechten Löhnen nach einheitlichen, für sämtliche Berufsgruppen geltenden Bewertungsgrundlagen.
- Angleichen des Lohnniveaus an den Durchschnitt vergleichbarer öffentlicher Verwaltungen und die regionale Wirtschaft (Konkurrenzfähigkeit).
- Einführen eines Leistungslohnsystems.
- Zusammenfassen der zahlreichen Einzelregelungen.
- Die neue Besoldungsordnung soll flexibel sein und sich Entwicklungen (veränderte Berufsfelder, neue Funktionen) anpassen können.
- Im Hinblick auf die Umsetzung der neuen Besoldungsordnung ist der Besitzstand garantiert.

### Das lange Warten auf den neuen Lohn

Obwohl die Ergebnisse der Arbeitsplatzbewertung in Form eines aktualisierten Einreihungsplanes und eines neuen Lohnkonzepts für die Umsetzung ab 1993 zur Verfügung standen, müssen sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Solothurn bis 1996 gedulden, bis der "Neue Lohn" Tatsache wird.

Das wirtschaftliche Umfeld und die Entwicklung der Staatsfinanzen hatten immer wieder Überarbeitungen des Projekts zur Folge, mit dem Ziel, die Kosten zu senken und eine kostenneutrale BERESO zu realisieren. Wichtigste Korrekturmassnahmen waren die Absenkung der Lohnkurve und die kollektive Rückstufung des gesamten Pflegepersonals.

### Solothurner VPOD nimmt Stellung

Der Solothurner VPOD hat in einer direkten Eingabe an die Parlamentsmitglieder die aus gewerkschaftlicher Sicht zentralen Überlegungen noch einmal in Erinnerung gerufen. Insbesondere wandte sich der VPOD dagegen:

- Die strukturelle Besoldungsrevision mit Massnahmen zur Kostensenkung zu vermischen.
- Die Ergebnisse einer analytischen Arbeitsplatzbewertung durch politische Entscheide zu verfälschen und damit eine von Arbeitgeber und Personal sanktionierte Grundlage umzustossen .
- Gestützt auf unzulässige Vergleiche mit den Löhnen anderer Kantone Schlechterstellungen einzelner Berufsgruppen vorzunehmen .
- Gleichzeitig bekräftigte der Solothurner VPOD seine Haltung, dass die bereits vom Regierungsrat beantragte Schlechterstellung der Kindergärtnerinnen und Kindergärtner unbedingt zu korrigieren sei und der bereits durch die Projektgremien vorgeschlagene Minus-Lohnklassenentscheid für das Pflegepersonal spätestens bei einer nächsten Reallohnbewegung kompensiert werden müsse.

### Gebremste Aufholbewegung - zusätzliche Rückstufungen

Die vom Kantonsparlament schliesslich verabschiedete Besoldungsrevision bringt als wesentliche

strukturelle Veränderungen:

- eine tendenziell deutliche Aufholbewegung des Pflegepersonals,
- eine teilweise markante Korrektur bei Handwerkern, hauswirtschaftlichen und landwirtschaftlichen Funktionen sowie -
- abgeschwächt - bei gerichtlichen und polizeilichen Funktionen und
- eine relative Stagnation im , administrativen, technischen und teilweise im pädagogischen Bereich.

Gegenüber der Vorlage des Regierungsrates beinhaltet die vom Kantonsrat beschlossene Besoldungsordnung folgende Änderungen:

- Der Regierungsrat erhält die Kompetenz, die Einreihung einzelner Funktionen um maximal zwei Lohnklassen zu verändern.
- Die Lohneinstufung muss korrigiert werden, wenn die Differenz zwischen bisherigem und neuem Lohn mehr als 20 Prozent beträgt.

Verschiedenste Funktionen wurden um eine Lohnklasse zurückgestuft, z.B. Oberrichter/Oberrichterinnen, Sozialbetreuerinnen/Sozialbetreuer, Lehrerinnen/Lehrer für Werken und Hauswirtschaft. Ein weiterer Minuslohnklassenentscheid, wie ihn die kantonsrätliche Finanzkommission für das Spitalpersonal beantragt hatte, wurde vom Parlament abgelehnt. Ebenso wurde auf eine kollektive Tieferereinreihung der Lehrerinnen und Lehrer an den Volksschulen verzichtet. Demgegenüber bestätigte das Parlament die bereits vom Regierungsrat beantragte Tieferereinreihung der Kindergärtnerinnen und Kindergärtner um zwei Lohnklassen.

Obwohl die neuesten Berechnungen ergeben haben, dass die gesamte Umsetzung der Besoldungsrevision im Verlauf der nächsten 16 Jahre lediglich 3 Prozent der Lohnsumme an Zusatzkosten auslösen wird, soll das Personal diese Kosten mit einem Teilverzicht auf den Teuerungsausgleich 1996/1997 vorfinanzieren.

Die Lehrkräfte aller Stufen erhalten keinen Gegenwert für den in ihrem Bereich vorläufig nicht eingeführten Leistungslohn. Die Absenkung aller Pflichtpensen um eine Stunde wurde vom Kantonsrat geprüft.

Urs Wüthrich-Pelloli.

Der öffentliche Dienst, 2.6.1995.

Personen > Wuethrich-Pelloli Urs. Besoldungsreglement SO Kanton. OeD, 1995-06-02