IIIIII KANTON solothurn

Regierungsratsbeschluss

vom 20. Mai 2003

Nr. 2003/936

Sozialplan Bezirksspital Thierstein Breitenbach

---

1. Ausgangslage

Auf Antrag des Stiftungsrates des Bezirksspitals Thierstein wird der Regierungsrat dem Kantonsrat die Schliessung des Akutbereiches per 30. Juni 2003 sowie die Schliessung des Bezirksspitals als Ganzes auf Ende 2003 beantragen.

Gemäss § 50ter Gesetz über das Staatspersonal vom 27. September 1992 (StPG; BGS 126.1) erlässt der Regierungsrat nach Anhören der Personalverbände einen Sozialplan, wenn infolge wirtschaftlicher oder betrieblicher Massnahmen grösseren Personalbeständen gekündigt werden muss. Nach § 13 Abs. 1 Buchstabe a Verordnung zum Gesetz über das Staatspersonal (StPV; BGS 126.2) gelten als Kündigungen von grösseren Personalbeständen, wenn innert drei Monaten zehn Prozent des Personalbestandes eines Amtes oder einer Anstalt, in Regel aber mindestens zehn Personen betroffen sind.

Das Bezirksspital Thierstein beschäftigt zur Zeit rund 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit der Schliessung des Bezirksspitals Thierstein in Breitenbach handelt es sich somit um Kündigungen von grösseren Personalbeständen. Die gesetzlichen Voraussetzungen zum Erlass eines Sozialplanes sind daher gegeben.

In der Folge hat das Personalamt in Zusammenarbeit mit dem Spitalamt und der Spitalleitung des Bezirksspitals Thierstein Breitenbach die Eckwerte des Sozialplans erarbeitet. Sie wurden den Vertretern des Solothurnischen Staatpersonal-Verbands (StPV), des Schweizerischen Verbands des Personals öffentlicher Dienste (vpod), des Verbands Schweizerischer Assistenz- und Oberärzte/innen (VSAO) und des Schweizer Berufsverbands der Krankenschwestern und Krankenpfleger (SBK) an der Sitzung vom 16. April 2003 vorgestellt; diese konnten sich hierzu erstmals mündlich äussern.

Mit Regierungsratsbeschluss Nr. 2003/768 vom 29. April 2003 nahm der Regierungsrat vom Entwurf zum Sozialplan Kenntnis. Die vier Personalverbände wurden mit Schreiben vom 30. April 2003 zur schriftlichen Stellungnahme eingeladen. Am 9. Mai 2003 lief die Frist zur Vernehmlassung ab. Alle Verbände nahmen zum Entwurf Stellung.

2. Vorgehen

Oberstes Ziel ist es, durch die Umwandlung des Spitals möglichst viele Arbeitsplätze in der Nachfolgeorganisation „KompetenzZentrum für das Alter und ambulantes Medizinisches Zentrum“ vor Ort in Breitenbach erhalten zu können. Es ist alles zu unternehmen, um möglichst vielen Spitalangestellten

eine neue Anstellung in der Nachfolgeorganisation selber oder in der Region vermitteln zu können. Soweit möglich, sind auch Personalübernahmen durch das Spital Dornach zu realisieren.

Um eine Verunsicherung des Personals zu vermeiden, wurden bereits zwei Personalinformationen durchgeführt. Ferner ist auch eine Ansprechstelle in der Person der früheren Personalleiterin, Frau Ursula Moser, bereitgestellt worden. An den Personalinformationen und an den mit sämtlichen Angestellten bereits geführten Einzelgesprächen wurde über den Stellenabbau und die Sicherungsmassnahmen zu Gunsten des Personals informiert. Besonderes Gewicht wird dabei auf die Vermittlung von Neuanstellungen in der Nachfolgeorganisation, im Spital Dornach und in der Region gelegt.

3. Erwägungen

Der StPV, vpod, VSAO und SBK haben zum Entwurf zum Sozialplan vom 24. April 2003 fristgerecht Stellung genommen. Die wesentlichen Einwände werden im Folgenden dargelegt und kommentiert:

3.1 Allgemeines

Der StPV und vpod beantragen, zusätzliche Detailinformationen über die Schliessung des Bezirksspitals zu erhalten. Zudem sei der Entwurf zum Sozialplan an das Personalamt zur Überarbeitung mit den Personalverbänden zurückzuweisen und eine Nachfrist zur Eingabe allfälliger zusätzlicher Begründungen anzusetzen. Diesem Antrag kann nicht stattgegeben werden, denn § 50ter StPG sieht die **Anhörung** der Personalverbände und nicht deren Mitwirkung am Ausarbeiten des Sozialplans vor. Zudem liesse der vorgesehene Zeitplan eine solche Verzögerung nicht zu.

Alle Verbände machen geltend, dass der Entwurf zum Sozialplan über das gesetzliche Minimum, insbesondere im Vergleich zu den Regelungen individueller Stellenaufhebungen, hinausgehen müsse. Zur Begründung bringt der StPV vor, dass das Personal infolge Schliessung des Bezirksspitals wesentlich schlechter gestellt sei als bei einer individuellen Stellenaufhebung. Die Schliessung habe zur Folge, dass der gesamte regionale Arbeitsmarkt – und somit auch das Wiedererlangen einer neuen Stelle – massiv negativ beeinträchtigt werde. Der vpod weist darauf hin, dass unverständlicherweise sogar jede Möglichkeit genutzt worden sei, die vorgesehenen Leistungen zu Lasten der betroffenen Angestellten zu kürzen.

Diesen Einwänden ist entgegenzuhalten, dass bereits der Entwurf zum Sozialplan eine gute Lösung beinhaltet, die in verschiedenen Bereichen (Entschädigung von Umzugskosten, Outplacement, Unterstützung bei beruflicher Umorientierung, Überbrückungsleistungen bei vorzeitiger Pensionierung) über das gesetzliche Minimum hinausgeht. Gerade diese Leistungen tragen der besonderen Situation – Verschlechterung des gesamten regionalen Arbeitsmarktes infolge des massiven Stellenabbaus – genügend Rechnung. Es liegt deshalb auf der Hand, dass sich die aufgrund des Vernehmlassungsverfahrens ergebenden Zugeständnisse lediglich in beschränktem Rahmen halten können.

3.2 Zum Geltungsbereich

Der StPV verlangt, dass der Sozialplan ebenfalls für Selbstkündigungen gelten soll, die im Zusammenhang mit der Schliessung oder auf Druck seitens des Vorgesetzten erfolgen. Diesem Antrag ist nicht stattzugeben. Einerseits ist eine solche Regelung in keinem anderen Sozialplan vorgesehen,

andererseits würde sie dem Sinn und Zweck des Sozialplans – Entschädigung für den **Verlust der Stelle infolge Kündigung des Arbeitgebers** – zuwiderlaufen.

Der VSAO fordert, dass befristete Anstellungsverträge, welche insgesamt länger als 4 Jahre dauern, als unbefristet gelten und somit ebenfalls vom Sozialplan erfasst werden sollen. Diesem Antag kann gefolgt werden. Der Entwurf zum Sozialplan ist dementsprechend zu ergänzen.

3.3 Zur Kündigungsfrist

Der StPV verlangt, dass die vorgesehene Kündigungsfrist von sechs Monaten angemessen nach Lebens- und Dienstalter verlängert werden soll. Eine derartige Ausdehnung der Kündigungsfrist erscheint nicht angezeigt. Eine für das gesamte Personal geltende Kündigungsfrist von sechs Monaten kann im Vergleich zu privatrechtlichen Lösungen als angemessen bezeichnet werden.

3.4 Abgangsentschädigung

3.4.1 Definition massgebender Lohn

Der StPV und VSAO machen geltend, dass die Inkonvenienzentschädigungen ebenfalls zum massgebenden Lohn gehören. Der StPV ist der Auffassung, dass sie bekanntlich gerade beim Pflegepersonal zum wesentlichen Lohnbestandteil zählen, ansonsten käme dies einer massiven Diskriminierung des Pflegepersonals gegenüber den übrigen Personalgruppen gleich. Der VSAO möchte auch die Honorare aus ärztlicher Tätigkeit berücksichtigt haben, da sie regelmässig einen erheblichen Lohnbestandteil darstellen. Diese Forderungen können vor allem deshalb nicht realisiert werden, weil sich die im Entwurf zum Sozialplan gewählte Definition an die Regelung der Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall nach § 47 Abs. 2 StPG anlehnt.

3.4.2 Höhe

Der StPV und der VSAO fordern bei der Berechnung der Anstellungsdauer, dass die Anstellungen bei anderen Institutionen des Kantons und von ihm kontrollierten Stiftungen und Anstalten angerechnet werden. Mit dieser Regelung soll unter anderem erreicht werden, dass die Anstellungszeit beim „Bruder"-Spital Dornach berücksichtigt wird. Diesem Antrag kann gefolgt werden. Der Entwurf zum Sozialplan ist dementsprechend zu ergänzen.

Der VSAO macht geltend, dass § 12 Abs. 1 Buchstabe c StPV nicht nur die Berücksichtigung des fortgeschrittenen Alters vorschreibt, sondern auch jene der sozialen Lage. Diesem Antrag ist zu folgen. Ziffer 3.2.2. des Entwurfes zum Sozialplan soll in dem Sinne geändert werden, dass die Abgangsentschädigung bei Arbeitnehmenden, die bereits infolge ihrer Anstellungsdauer und/oder ihres fortgeschrittenen Alters anspruchsberechtigt sind, bei entsprechender sozialen Lage erhöht wird.

Der VSAO und SBK weisen darauf hin, dass der Massstab und die zuständige Stelle für die Beurteilung, wer infolge seiner sozialen Lage eine Abgangsentschädigung erhalten soll, nicht klar seien. Diese Unklarheit lässt sich beseitigen, indem der Regierungsrat über soziale Härtefälle nach Ziffer 3.2.2. Absatz 3 Buchstabe c entscheidet. Der Massstab hierfür ergibt sich anhand der konkreten Einzelfälle. Sinnvolle Kriterien lassen sich im heutigen Zeitpunkt nicht definieren.

Der VSAO erklärt sich nicht damit einverstanden, dass Arbeitnehmende, die weniger als fünf Dienstjahre aufweisen und unter 45 Jahren sind, generell keine Abgangsentschädigung erhalten. Die Lösung im Entwurf zum Sozialplan, wonach sich diese Personen auf Ziffer 3.2.2. Buchstabe c (soziale Lage) berufen können, erfüllt nicht nur Sinn und Zweck der gesetzlichen Regelung, sondern ist auch gesamthaft gesehen eine angemessene Lösung.

3.4.3 Rechtsanspruch

Alle Personalverbände machen geltend, dass die Definition im Entwurf – Stellenzuweisung inner- oder ausserhalb des Kantons – gesetzwidrig sei. Vielmehr hätte jeder Arbeitnehmende einen Anspruch auf Abgangsentschädigung, dem keine Anstellung beim Kanton angeboten werden kann. Sie begründen dies mit der in § 33 Abs. 2 StPG enthaltenen Formulierung „Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs". Sie verkennen jedoch, dass diese Formulierung offen lässt, ob sich dieser Arbeitsbereich lediglich innerhalb, oder auch ausserhalb des Kantons und seinen Institutionen befindet. Zudem ist nicht einzusehen, wieso einem Arbeitnehmenden, dem der Kanton eine Stelle in der Nachfolgeorganisation oder in einem benachbarten ausserkantonalen Spital oder Heim anbietet, zusätzlich eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden soll. Eine solche Regelung (Abgrenzung nach Arbeitgeber) widerspricht dem Sinn und Zweck der Abgangsentschädigung als Entschädigung für den **Verlust** einer Arbeitsstelle. Zudem würde sie zu einer Ungleichbehandlung zwischen dem Personal der Langzeitpflege und jenem der Akutpflege führen, nur weil die zwei Personengruppen einen anderen Arbeitgeber (Nachfolgeorganisation/Spital Dornach) haben. Dies kann nicht Sinn und Zweck von § 33 Abs. 2 StPG sein. Vielmehr legt diese Bestimmung den Grundsatz fest, dass eine Abgangsentschädigung dann ausgerichtet werden muss, wenn man der entlassenen Person künftig keine neue Stelle mehr anbieten kann. Aus diesen Gründen kann dieser Forderung nicht nachgekommen werden.

3.4.4 Folgen bei Nichtannahme einer zugewiesenen Stelle

Der StPV verlangt die Streichung dieser Punktes. Der Entwurf sieht jedoch zu Recht vor, dass Arbeitnehmende, die eine durch den Kanton zugewiesene zumutbare Stelle ablehnen, den Anspruch auf Abgangsentschädigung verlieren. Wollte man diesem Antrag stattgeben, würde die Frage der Zumutbarkeit obsolet. Aus diesem Grund ist davon abzusehen.

3.4.5 Zumutbarkeit

Der StPV und SBK sind der Auffassung, dass eine Lohnreduktion von höchstens 20 Prozent und ein Arbeitsweg bis zu höchstens 1 ½ Stunden nicht zumutbar seien. Der StPV schlägt vor, dass eine Stelle lediglich dann als zumutbar gelten soll, wenn sie nördlich des Juras, also im Bezirk Dorneck oder Thierstein liegt und einen Lohn einbringt, der nicht tiefer ist als die durchschnittliche Besoldung in den Jahren 2002 und 2003 inkl. Inkonvenienzentschädigungen. Der Lohn dürfe auch nicht unter den Mindestlohn von Franken 3'000 sinken. Diesen Forderungen kann teilweise entgegengekommen werden. Der Entwurf zum Sozialplan soll in dem Sinne geändert werden, dass eine zugewiesene Arbeitsstelle zumutbar sein soll, wenn sie einen Lohn einbringt, der um höchstens **10 Prozent** reduziert ist und **mindestens Franken 3'000 netto** beträgt. Am zumutbaren Arbeitsweg von 1½ Stunden je Hin- und Rückweg soll jedoch festgehalten werden. Hinsichtlich den Inkonvenienzentschädigungen wird auf die obigen Erwägungen zur Definition des massgebenden Lohnes verwiesen.

Der VSAO bringt vor, dass er die Bestimmungen über die Zumutbarkeit im Entwurf nicht akzeptabel seien, da in der vorliegenden Situation nicht auf die rigiden Vorschriften der Arbeitslosenversicherung zurückgegriffen werden könne. Diesem Einwand ist entgegenzuhalten, dass sich der Entwurf zum Sozialplan zwar an die Gesetzgebung über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzentschädigung anlehnt, aber keineswegs nur die darin enthaltenen Minimalleistungen garantiert. Anderenfalls müsste z.B. eine Lohnreduktion bis zur Höhe eines Taggeldes (20 bis 30 Prozent) als zumutbar bezeichnet werden.

Der SBK fordert eine klare Definition des Kriteriums „persönliche Verhältnisse“. Dieser Massstab kann zum heutigen Zeitpunkt jedoch noch nicht sinnvoll gesetzt werden. Die Konkretisierung des Begriffs ist anhand der konkreten Einzelfälle im Vollzug zu erarbeiten.

3.4.6 Zuweisung einer zumutbaren Arbeitsstelle innerhalb des Kantons/Probezeit

Der SBK verlangt, dass es für den Verzicht auf eine Probezeit auch die Zustimmung seitens des Arbeitnehmenden braucht. Diesem Anliegen kann gefolgt werden. Der Entwurf zum Sozialplan ist entsprechend zu ändern.

3.4.7 Outplacementberatungen und Unterstützung bei beruflicher Umorientierung

Der StPV, vpod und VSAO verlangen die Streichung der hälftige Kostenbeteilung seitens des Arbeitnehmenden, dem zusätzlich eine Abgangsentschädigung ausbezahlt wurde. Outplacementberatungen und Unterstützungsleistungen bei beruflicher Umorientierung seien selbstverständliche Massnahmen bei Massenentlassungen und könnten daher nicht gekürzt werden. Des Weiteren würden damit Anreize geschaffen, diese arbeitsmarktlich und persönlich sinnvollere Dienstleistung zu benutzen, ohne befürchten zu müssen, dass die für die Lebenserhaltung notwendige Abgangsentschädigung ungebührlich geschmälert würde. Diesem Antrag kann nicht Folge gegeben werden. Arbeitnehmende, die zusätzlich zu ihren Abgangsentschädigungen Outplacementberatungen oder Unterstützungsleistungen bei beruflicher Umorientierung in Anspruch nehmen, kann zugemutet werden, dass sie sich mit der Abgangsentschädigung an den zusätzlichen Leistungen beteiligen. Eine hälftige Beteiligung erscheint aus diesem Grund als angemessen.

3.4.8 Überbrückungsleistungen bei vorzeitiger Pensionierung

Der StPV fordert eine vorzeitige Pensionierung ab 55 Jahren. Die Arbeitnehmenden sollen pensionskassen- und AHV-rechtlich so gestellt werden, wie wenn sie nach dem im GAV geplanten System vorzeitig mit 60 Jahren pensioniert worden wären, also einen lebenslänglichen Rentenverlust von nicht mehr als 10 Prozent in Kauf nehmen müssten. Diesem Begehren kann – bei allem Verständnis für die spezielle Situation der Stellensuchenden im fortgeschrittenen Alter – nicht stattgegeben werden. Die im Entwurf zum Sozialplan angebotene Regelung darf mit Fug als grosszügig bezeichnet werden. Sie ist sogar in dem Sinne zu präzisieren, als die AHV-Ersatzrente in dem Umfange zu kürzen ist, in welchem die anspruchsberechtigte Person ein Erwerbeinkommen erzielt, dass zusammen mit den hier vorgesehenen Überbrückungsleistungen das zuletzt im Bezirksspital Thierstein Breitenbach erzielte Einkommen übersteigt. Der Entwurf zum Sozialplan ist dementsprechend zu ergänzen.

4. Voraussichtliche finanzielle Auswirkungen

Gegenüber den geschätzten finanziellen Auswirkungen im Entwurf zum Sozialplan ist der Gesamtbetrag aufgrund der Ergebnisse des Vernehmlassungsverfahrens um Franken 200'000 zu erhöhen.

- Personalkosten infolge verlängerter Kündigungsfrist	Fr.	1'900‘000
- Abgangsentschädigungen	Fr.	3'100'000
- Outplacementberatungen	Fr.	100‘000
- Unterstützung bei beruflicher Umorientierung (Weiterbildung, Umschulung, Umzugskosten)	Fr.	300'000
- Überbrückungsleistungen bei vorzeitiger Pensionierung	Fr.	400'000
- Reserve (begründete Spezialfälle)	Fr.	200‘000
Total Kosten	**Fr.**	**6'000‘000**

Der vom Kantonsrat zu bewilligende Verpflichtungskredit wird nur beansprucht werden, wenn keine Spitalangestellten von der Nachfolgeorganisation weiterbeschäftigt oder keine Stellen in der Region vermittelt werden können sowie sämtliche vorgesehenen Beträge für Outplacementberatungen, Unterstützungen bei beruflicher Umorientierungen, vorzeitigen Pensionierungen und sämtliche Reservebeiträge für begründete Spezialfälle ausgegeben werden müssen.

Es ist jedoch anzustreben, dass möglichst vielen Angestellten eine Weiterbeschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber vermittelt werden kann.

5. Beschluss

Gestützt auf § 50ter Gesetz über das Staatspersonal vom 27. September 1992[1]

5.1 Der Regierungsrat nimmt von den Stellungnahmen des Solothurnischen Staatpersonal-Verbands (StPV), des Schweizerischen Verbands des Personals öffentlicher Dienste (vpod), des Verbands Schweizerischer Assistenz- und Oberärtze/innen (VSAO) und des Schweizer Berufsverbands der Krankenschwestern und Krankenpfleger (SBK) Kenntnis und dankt Ihnen für Ihre Mitarbeit.

5.2 Der Entwurf zum Sozialplan für das Bezirksspital Thierstein Breitenbach vom 24. April 2003 wird im Sinne der vorstehenden Erwägungen mit folgenden Änderungen beschlossen:

Ziffer 2 Absatz 1 Satz 2 wird eingefügt:

Er gilt auch für Kündigungen, die infolge Sperrfristen nach § 27bis StPG nicht bis am 31. Dezember 2003 erfolgen können.

Ziffer 2 Absatz 3 wird eingefügt:

Befristete Anstellungsverhältnisse, die bis spätestens am 31. Dezember 2003 insgesamt länger als vier Jahre dauern, gelten als unbefristet.

Ziffer 3.2.2. Absatz 3 Buchstabe a Ziffer 2 wird eingefügt:

Die Anstellungsdauer in anderen kantonalen Organisationseinheiten oder Institutionen sowie im Kanton gelegenen und von ihm massgeblich subventionierten Spitälern wird bei der Berechnung der Dienstjahre voll angerechnet.

Ziffer 3.2.2. Absatz 3 Buchstabe a Ziffer 2 wird zu Ziffer 3.

Ziffer 3.2.2. Absatz 4 wird eingefügt:

Arbeitnehmenden , die bereits infolge ihrer Anstellungsdauer oder/und ihres fortgeschrittenen Alters anspruchsberechtigt sind, wird die Abgangsentschädigung bei entsprechender sozialen Lage erhöht.

[1] BGS 126.1

Ziffer 3.2.2. Absatz 4 wird zu Absatz 5 und lautet neu:

Arbeitnehmende, die infolge ihrer Anstellungsdauer und gleichzeitig infolge ihres fortgeschrittenen Alters und/oder ihrer sozialen Lage anspruchsberechtigt sind, können die für sie günstigere Variante wählen. Die Leistungen nach Buchstabe a bis c sind jedoch nicht kumulierbar; vorbehalten bleibt Absatz 4.

Ziffer 3.2.5. Absatz 1 Lemma 5 lautet neu:

Eine durch den Kanton zugewiesene Arbeitsstelle ist zumutbar, wenn:
[-....]
- sie einen Lohn einbringt, der um höchstens 10 Prozent reduziert ist und mindestens Franken 3'000 netto beträgt;

[-....].

Ziffer 3.2.6. Absatz 2 lautet neu:

Mit Zustimmung der Vertragsparteien kann auf eine Probezeit verzichtet werden.

Ziffer 3.6. Absatz 2 wird eingefügt:

Arbeitnehmenden, die zusätzlich ein Erwerbeinkommen erzielen, das zusammen mit den hier vorgesehenen Überbrückungsleistungen das zuletzt im Bezirksspital Thierstein Breitenbach erzielte Einkommen übersteigt, wird die AHV-Ersatzrente um diesem Anteil gekürzt.

Ziffer 3.6. Absatz 2 wird zu Absatz 3.

5.3 Der Entscheid über Abgangsentschädigungen, die sich auf die soziale Lage nach Ziffer 3.2.2. Absatz 3 Buchstabe c des Sozialplans stützen, obliegt dem Regierungsrat.

Studer
Yolanda Studer
Staatsschreiber – Stellvertreterin

Beilage

Sozialplan für das Bezirksspital Thierstein Breitenbach vom 20. Mai 2003

Verteiler

Personalamt (3, h:\alt\fpamtjae\sozialplan\rr-beschlüsse\rrb_2_def.soz.plan_tj.doc)
Departement des Innern, Spitalamt (4)
Finanzdepartement
Personalverbände (4, Versand durch Personalamt)
Kantonale Finanzkontrolle (1)
Dr. Willi Menth, c/o Herba-Plastik AG, Grellingerstr. 37, 4208 Grellingen, Präsident des Stiftungsrates des Bezirksspitals Thierstein
Heike Bittel, Direktorin, Bezirksspital Thierstein, 4226 Breitenbach