

## **Regierungsratsbeschluss**

vom 4. Juli 2005

Nr. 2005/1440

### **Projekt "Verselbständigung der Spitäler" und Gründung der Solothurner Spitäler AG: Sozialplan**

---

#### **1. Ausgangslage**

Am 12. Mai 2004 hat der Kantonsrat das Spitalgesetz beschlossen, welches den Regierungsrat beauftragt, das Kantonsspital Olten, das Bürgerspital Solothurn, das Spital Grenchen, das Spital Dornach, die solothurnische Höhenklinik Allerheiligenberg sowie die psychiatrischen Dienste des Kantons Solothurn unter der Firma "Solothurner Spitäler" in eine gemeinnützige Aktiengesellschaft einzubringen. Das Spitalgesetz tritt am 1. Januar 2006 in Kraft.

Im Rahmen dieses Projektes "Verselbständigung der Spitäler" werden sowohl die administrativen Dienste (Finanz- und Rechnungswesen, Patientenadministration, Personalwesen, Informatik) als auch die betrieblichen Dienste (Küche, Reinigungsdienst, technischer Dienst, Einkauf, Wäscherei, usw.) der Spitäler zentralisiert. Der medizinisch-therapeutische Bereich (ärztlicher Bereich, Pflegebereich, Medizintechnik, therapeutischer Bereich usw.) ist vom Umstrukturierungsprozess nicht betroffen. Im Bereich der administrativen Dienste wird man aufgrund der fortgeschrittenen Tätigkeiten am 1. Januar 2006 innerhalb der neuen Strukturen arbeiten können. Die Organisation der zu zentralisierenden betrieblichen Dienste wird in einem zweiten Schritt schwerpunktmässig im Jahr 2006 erfolgen.

Im administrativen Bereich hat der Regierungsrat bereits am 30. November 2004 die Position des Leiters der zentralen administrativen Dienste besetzen können. Mit Regierungsratsbeschluss vom 18. Januar 2005 folgte die Besetzung der Leitungen des Personaldienstes, der Patientenadministration, des Rechnungswesens und der Informatik. Diese Personen hatten den Auftrag, für ihre jeweiligen Abteilungen eine zentrale Organisation zu entwickeln sowie die Verantwortlichkeiten und die Zuständigkeiten zu regeln. Dabei mussten sämtliche Stellen überdacht, neu organisiert und bewertet werden. Gewisse Funktionen müssen dezentral an den Spitalstandorten nicht mehr abgedeckt werden oder sind in eine andere Organisation oder Funktion integriert worden. Im Vergleich zu vorher werden somit Stellen wegfallen. Es können nicht mehr alle bisherigen Mitarbeitenden der Spitäler weiterbeschäftigt werden.

Gemäss § 50<sup>ter</sup> Abs. 1 des Gesetzes 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. Gemäss Abs. 2 kann er weitere Massnahmen und Leistungen zur sozialen Sicherung des Staatspersonals vorsehen, insbesondere die Unterstützung bei beruflicher Um- bzw. Neuorientierung oder Überbrückungsleistungen bei vorzeitiger Pensionierung. Gemäss § 13 Abs. 1 der Staatspersonalverordnung vom 27. März 2001 (StPV; BGS 126.2) gelten als "grössere Personalbestände" entweder 10% des Personalbestandes eines Amtes oder einer Anstalt, in der Regel aber mindestens

zehn Personen (lit. a), oder bei ämter- oder anstaltsübergreifenden Massnahmen in der Regel mindestens dreissig Personen (lit. b).

Wie bereits erwähnt, wird sich der Umstrukturierungsprozess der administrativen aber insbesondere der betrieblichen Dienste ins Jahr 2006 hineinziehen. Die Stelle der Leitung der zentralen betrieblichen Dienste hat man erst am 31. Mai 2005 mit Regierungsratsbeschluss Nr. 1184 besetzen können. Diese Person wird die Neuorganisation der betrieblichen Dienste in der zweiten Jahreshälfte 2005 mit vorerst reduziertem Pensum und dann ab 1. Januar 2006 voll angehen können. Es ist deshalb zum heutigen Zeitpunkt noch nicht absehbar, wieviele Mitarbeitende insgesamt vom Umstrukturierungsprozess betroffen sein werden. Gerade aufgrund dieses unsicheren Umstandes hat man sich entschieden, einen Sozialplan auszuarbeiten.

Die Staatsbediensteten haben gemäss § 51 StPG ein Mitspracherecht zu allen sie betreffenden Fragen. Sie nehmen dieses Recht durch die Personalverbände oder persönlich wahr. Mit Inkrafttreten des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) am 1. Januar 2005 nahm auch die GAV-Kommission (GAVKO) ihre Tätigkeit auf. Arbeitnehmerseitig sind in der GAVKO folgende Personalverbände vertreten: Solothurnischer Staatspersonal-Verband (StPV), Verband Lehrerinnen und Lehrer Solothurn (LSO), Schweizerischer Verband des Personals der öffentlichen Dienste (vpod), Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte Sektion Solothurn (VSAO), Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, Sektion Aargau/Solothurn (SBK). Gemäss Art. 10 lit. i GAV hat die GAVKO u.a. die Aufgabe der Verhandlung und Antragstellung zu allfälligen Sozialplänen. Gestützt auf diese Bestimmungen wurde seitens der Regierung der Sozialplan erstmals am 24. Mai 2005 in der GAVKO vorgestellt und mit den Verbänden diskutiert. Differenzen konnten anlässlich einer zweiten Sitzung vom 7. Juni 2005 bereinigt werden. Die vom Regierungsrat am 4. Juli 2005 beschlossene Fassung entspricht einem gemeinsamen Antrag der Personalverbände und der Arbeitgeberseite. Sie basiert insbesondere auf dem im Zusammenhang mit der Schliessung des Bezirksspitals Thierstein in Breitenbach umgesetzten Sozialplan.

## **2. Erläuterungen zum Sozialplan**

### **2.1 Allgemeine Bemerkungen**

Der vorliegende Sozialplan basiert auf dem im Zusammenhang mit der Schliessung des Bezirksspitals Thierstein in Breitenbach ausgearbeiteten Sozialplan.

Oberstes Ziel gegenüber den betroffenen Mitarbeitenden der Spitäler ist es, möglichst viele von ihnen weiterbeschäftigen zu können, sei es innerhalb der neuen Strukturen der zentralisierten Dienste oder in einer vergleichbaren Stelle in anderen Bereichen der Spitäler und in der kantonalen Verwaltung oder bei einem anderen Arbeitgeber. So schreibt auch § 20 des Spitalgesetzes (SpiG, KRB vom 12. Mai 2004, RG 112/2003) gegenüber dem Personal der solothurnischen Spitäler grundsätzlich vor, dass die neu zu gründende Aktiengesellschaft die Anstellungsverhältnisse übernimmt, die im Zeitpunkt ihrer Errichtung in den Spitälern bestehen. Im Rahmen eines Zentralisierungsprozesses wie vom Spitalgesetz vorgegeben, ist ein Stellenabbau jedoch unumgänglich. Zudem wurde das Projekt "Verselbständigung der Spitäler" durch die SO+-Massnahme Nr. 43 mit der Auflage der Einsparung von 4 Mio. Franken bis Ende 2008 verbunden.

Um eine Verunsicherung des Personals möglichst zu vermeiden, wurde im administrativen Bereich bereits anlässlich einer Veranstaltung vom 10. Juni 2005 über das geplante Vorgehen informiert. Sämtliche Mitarbeitende der administrativen Dienste wurden zudem schriftlich über das geplante Vorgehen in Kenntnis gesetzt. Ebenfalls steht für die von der Umstrukturierung Betroffenen seit dem 1. Mai 2005 Frau Ursula Moser als Ansprechperson zur Verfügung. Sie ist auch für die Umsetzung des Sozialplanes und für die Betreuung derjenigen Mitarbeitenden, die nicht mehr innerhalb der neuen Strukturen weiterbeschäftigt werden können, verantwortlich. Sie wird für diese Personen in erster Linie eine Weiterbeschäftigung innerhalb der kantonalen Verwaltung Solothurn im weiteren Sinne suchen. Frau Moser ist ehemalige Personalchefin des Spitals Dornach und des Bezirksspitals Thierstein in Breitenbach und war bereits bei der Schliessung des Bezirksspitals Thierstein verantwortlich für die Umsetzung des Sozialplanes.

## 2.2 Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

Es werden im Folgenden nur dort Bemerkungen angebracht, wo Ausführungen zusätzlich zum Text des Sozialplans als notwendig erachtet werden oder wo es im Rahmen der Verhandlungen mit den Personalverbänden zu Diskussionen Anlass gegeben hat.

### *Zu Ziff. 2 Geltungsbereich*

Abs. 1: Wie bereits oben unter Ziff. 1 ausgeführt, wird die Zentralisierung der betrieblichen Dienste erst Mitte 2006 abgeschlossen werden. Die vollumfänglichen konkreten Auswirkungen der Umstrukturierung auf das Personal sind somit erst ca. Mitte des Jahres 2006 ersichtlich. Damit auch die Mitarbeitenden der betrieblichen Dienste unter den Geltungsbereich des Sozialplanes fallen, ist es notwendig, diesen bis zum 31. Dezember 2006 auszudehnen. Mitarbeitenden, denen infolge des Umstrukturierungsprozesses spätestens rechtsgültig am 31. Dezember 2006 gekündigt wird, haben somit das Recht, Ansprüche aus dem Sozialplan geltend zu machen.

Abs. 2: In den Geltungsbereich des Sozialplanes fallen all diejenigen Mitarbeitenden der solothurnischen Spitäler, denen aufgrund der Umstrukturierung der administrativen und betrieblichen Dienste mangels Weiterbeschäftigungsmöglichkeit gekündigt werden muss. Den Gekündigten gleichzustellen sind diejenigen Fälle, bei denen das Anstellungsverhältnis aus demselben Grunde im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird. Eine Gleichstellung ist deshalb notwendig, weil es je nachdem im Interesse des Mitarbeitenden sein kann, einvernehmlich aus dem Staatsdienst ausscheiden zu können. Zudem muss die Möglichkeit bestehen bleiben, dass im Einzelfall auch Mitarbeitende vor Ablauf der 6-monatigen Kündigungsfrist aus dem bisherigen Anstellungsverhältnis entlassen werden können, insbesondere wenn sie bereits früher eine andere Stelle antreten können.

### *Zu Ziff. 3.1.3. Höhe der Abgangsentschädigung*

Bezüglich der Höhe der Abgangsentschädigung wurden die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Oktober 2004 (GAV) übernommen.

Abs. 1: Massgebend für die Beurteilung der "sozialen Lage" sind insbesondere die familiäre Situation, das Haushaltsbudget und die Gesundheitskosten. Diese Aufzählung ist nicht abschliessend. Eine abschliessende Definition der "sozialen Lage" ist weder möglich noch sinnvoll. Es muss jeweils aufgrund des konkreten Einzelfalles beurteilt werden können, ob ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin aufgrund seiner bzw. ihrer individuellen sozialen Lage Anspruch auf Abgangsentschädigung hat. Diese Beurteilung wird durch Frau Ursula Moser erfolgen, zuständige Ansprechperson für die Umsetzung des Sozialplanes.

Abs. 7: Die maximale Obergrenze der Abgangsentschädigung beträgt, wie dies im Sozialplan des ehemaligen Bezirksspitals Thierstein ebenfalls der Fall war, 12 Monatslöhne. Es ist somit ausgeschlossen, dass jemand, der alleine aufgrund seiner Dienstjahre bereits Anspruch auf 12 Monatslöhne hätte, zusätzlich noch Anspruch auf Abgangsentschädigung wegen seines Alters und/oder der sozialen Lage geltend machen kann.

### *Ziff. 3.1.4. Rechtsanspruch*

Eine Abgangsentschädigung ist gegebenenfalls nur dann geschuldet, wenn dem Mitarbeitenden keine vergleichbare Stelle gemäss Ziff. 3.1.5. zugewiesen werden kann. Erklärt sich der Mitarbeitende bereit, eine Stelle anzunehmen, welche die Kriterien der Vergleichbarkeit in Ziff. 3.1.5. nicht erfüllt, hat er ebenfalls Anspruch auf eine Abgangsentschädigung. In diesem Falle hat er jedoch aufgrund der Lohndifferenz von über 10% im Vergleich zur bisherigen Stelle keinen Anspruch auf nominale Lohngarantie in Form des Besitzstandes. Er wird zum gegebenen tieferen Lohn weiterarbeiten müssen.

#### *Ziff. 3.1.5. Vergleichbarkeit*

Die Frage, ob eine Stelle vergleichbar ist, wird durch Frau Ursula Moser, zuständige Ansprechperson für die Umsetzung des Sozialplanes, gestützt auf die Ausführungen in Ziff. 3.1.5. vorgenommen werden.

Abs. 1: Lit. a-f gelten kumulativ, d.h. sie müssen alle zusammen erfüllt sein, damit von einer vergleichbaren Stelle gesprochen werden kann.

Lit. e: Der Arbeitgeber hat gestützt auf diese Bestimmung auch die Möglichkeit, dem Arbeitnehmenden eine befristete Stelle zuzuweisen. Damit der Arbeitgeber sich von der "Zuweisungspflicht" befreien kann, muss die Befristung jedoch mehr als ein Jahr betragen. Primäres Ziel bei den Abklärungen bleibt jedoch nach wie vor die Zuweisung einer unbefristeten Anstellung. Sollte diese Möglichkeit dem Arbeitnehmenden jedoch nicht mehr geboten werden können, besteht für diesen zumindest noch die Möglichkeit in einem befristeten Anstellungsverhältnis weiterarbeiten zu können.

Abs. 3: Als Massstab für die Berechnung des Arbeitsweges von 1 1/2 Stunden gilt diejenige Zeit, die man mit öffentlichen Verkehrsmitteln von der nächstgelegenen Einstiegsstelle vom Wohn- zum Arbeitsort hat. Zwingende Umstiegszeiten sind dabei einzuberechnen.

#### *Ziff. 3.1.6. Konkretes Stellenzuweisungsverfahren im Sinne von Art. 42 Abs. 4 lit. a GAV, Ablauf*

Das konkrete Stellenzuweisungsverfahren wird durch Frau Ursula Moser, zuständige Ansprechperson für die Umsetzung des Sozialplanes, geleitet. Mitarbeitende, denen aufgrund der Zentralisierung keine Weiterbeschäftigung innerhalb der administrativen und betrieblichen Strukturen mehr angeboten werden kann und deren Stelle in der Folge aufgehoben wird, haben Anspruch auf Betreuung im Rahmen dieses Verfahrens.

#### *Ziff. 3.1.8. Verlust der zugewiesenen Stelle*

Abs. 1: Mit dieser Regelung will man verhindern, dass derjenige Mitarbeiter bzw. diejenige Mitarbeiterin einen Rechtsnachteil erleidet, welche/r im Rahmen des Zuweisungsverfahrens für die neue Stelle unverschuldet, z.B. hinsichtlich seiner Eignung, nicht adäquat beurteilt worden ist und somit deswegen aus der neuen Stelle noch während der Probezeit wieder entlassen wird (lit. a). In all diesen Fällen lebt der Anspruch auf eine Stellenzuweisung bzw. Abgangsentschädigung nach dem vorliegenden Sozialplan wieder auf. Er lebt ebenfalls wieder auf, wenn die zugewiesene neue Stelle innerhalb von 12 Monaten seit Antritt wieder aufgehoben wird (lit. b). In lit. b geht es um die Voraussehbarkeit bei der Zuweisung einer anderen Stelle. Es darf erwartet werden, dass der Arbeitgeber bei der Suche nach einer vergleichbaren Stelle ebenfalls das Umfeld der in Betracht gezogenen neuen Stelle in seine Abklärungen miteinbezieht. Unvorhergesehene Stellenaufhebungen, bezüglich

deren man im Zeitpunkt der Zuweisung keinerlei Anhaltspunkte zu Veränderungen hatte, sind hier vorbehalten.

Abs. 2: Ist der Verlust der Stelle selbstverschuldet, weil das Verhalten des Mitarbeitenden z.B. zu berechtigten Klagen Anlass gibt, geht der Anspruch auf erneute Stellenzuweisung bzw. Abgangsschädigung bei Verlust der Stelle innerhalb der Probezeit jedoch unter.

#### *Ziff. 3.2. Outplacementberatungen*

Abs. 1: Grundsätzlich werden Outplacementberatungen durch Frau Ursula Moser, zuständige Ansprechperson für die Umsetzung des Sozialplanes, vorgenommen.

Abs. 2: Es kann Fälle geben, die komplex sind oder einer speziellen Beratung bedürfen, die durch Frau Moser so nicht erbracht werden kann. In diesen Fällen rechtfertigt sich eine externe Outplacementberatung, an der sich der Kanton Solothurn finanziell bis zu maximal drei Monatslöhnen beteiligen kann. Diese externen Beratungen können jedoch nur in Absprache mit Frau Moser in Anspruch genommen werden.

#### *Ziff. 3.3. Unterstützung bei beruflicher Neuorientierung (Weiterbildung, Umschulungen, usw.)*

Abs. 1: Kann einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin eine Stelle zugewiesen werden, welche höhere Anforderungen an Ausbildung und Fähigkeiten verlangt, kann dem Mitarbeiter bzw. der Mitarbeiterin die Möglichkeit geboten werden, sich diese fehlende Ausbildung und Fähigkeiten durch Weiterbildung oder Umschulung anzueignen. Im Rahmen der "zugewiesenen" Stellen beteiligt sich der Kanton in vollem Umfang an den anfallenden Kosten.

Abs. 2: Bei beruflicher Neuorientierung ausserhalb der kantonalen Verwaltung kann sich der Kanton bei entsprechendem Nachweis an den Kosten für notwendige Weiterbildung und Umschulung im Umfang von bis zu maximal CHF 5'000.- beteiligen.

#### *Ziff. 3.4. Überbrückungsleistungen bei vorzeitiger Pensionierung*

Der Sozialplan selber spricht nur von Vollpensionierungen. Teilpensionierungen sind jedoch ebenfalls möglich.

### **3. Voraussichtliche finanzielle Auswirkungen**

Aufgrund des Standes der Vorarbeiten zur Gründung und Organisation der Solothurner Spitäler AG wurde folgender Kreditbedarf ermittelt:

	geschätzte maximale Kosten:
a) Personalkosten infolge verlängerter Kündigungsfrist gemäss § 26 Abs. 2 Satz 3 StPG (Gehalt inkl. Sozialleistungen für die ordentliche Kündigungsfrist überschreitende Kündigungszeit)	Fr. 300'000
b) Abgangsschädigungen	Fr. 700'000

c) Lohndifferenz infolge Besitzstand	Fr.	500'000
d) Unterstützung bei beruflicher Umorientierung (Kosten für Weiterbildungen und Umschulungen, Umzugsbeiträge bei Stellenvermittlungen, usw.)	Fr.	500'000
e) Überbrückungsleistungen bei vorzeitiger Pensionierung	Fr.	500'000
f) Spezialfälle (zusätzliche Leistungen in begründeten Einzelfällen)	Fr.	200'000
<b>Total Kosten Sozialplan Solothurner Spitäler AG</b>		<b>Fr. 2'700'000</b>

Der Verpflichtungskredit von 2.7 Mio. Franken wird nur voll beansprucht, wenn bei unausweichlichen Kündigungen keine Spitalangestellten in der Solothurner Spitäler AG und in der Kantonsverwaltung weiterbeschäftigt werden können und sämtliche vorgesehenen Beträge für Unterstützungen bei beruflicher Umorientierungen, vorzeitigen Pensionierungen sowie für begründete Spezialfälle ausgegeben werden müssen. Bei der obigen Summe handelt es sich somit um einen Maximalbetrag; die tatsächlichen Kosten werden vermutlich tiefer ausfallen. Als Vergleich hierzu sind von dem im Zusammenhang mit der Schliessung des Bezirksspitals Thierstein in Breitenbach bewilligten Sozialplan-Verpflichtungskredit von 6 Mio. Franken rund 1.5 Mio. Franken unbenutzt geblieben.

Die Kosten für den Vollzug des Sozialplanes der Solothurner Spitäler AG können mangels gesetzlicher Grundlage im Unterschied zum Sozialplan im Zusammenhang mit der Aufhebung des Bezirksspitals Thierstein nicht dem Spitalaufonds belastet werden; sie sind zulasten der Erfolgsrechnung zu finanzieren. § 25 Abs. 3 Spitalgesetz gibt dem Kantonsrat nur die Kompetenz, die Kosten der vorzeitig bestellten Organe zu Lasten des Spitalaufonds zu finanzieren. Beim Bezirksspital Thierstein hat das Volk im November 2003 ausdrücklich beschlossen, dass die Kosten des Sozialplanes dem Spitalaufonds belastet werden dürfen. Im Endeffekt ergibt sich finanziell aber dasselbe Resultat, weil Ende Jahr der Spitalaufonds zugunsten der Erfolgsrechnung 2005 aufgelöst wird.

Da die Kosten im Jahr 2005 anfallenden Kosten noch nicht im Budget 2005 (Spitalamt) enthalten sind, wird dem Kantonsrat gleichzeitig mit dem Verpflichtungskredit ein entsprechender Nachtragskredit unterbreitet. Die im Jahre 2005 nicht benötigten Kredite sollen zu Lasten der Rechnung 2005 zurückgestellt werden. Die im Jahr 2006 anfallenden Kosten sind daher dieser Rückstellung zu belasten. Konkret heisst dies, dass die zum Vollzug des Sozialplans im Jahre 2006 nötigen Kredite zu Lasten der Rückstellung aufgelöst werden.

#### 4. **Beschluss**

Gestützt auf § 50<sup>ter</sup> des Gesetzes über das Staatspersonal vom 27. September 1992<sup>1</sup> sowie auf Antrag der innerhalb der GAV-Kommission vertretenen Personalverbände und der dort vertretenen Arbeitgeberseite

<sup>1</sup> BGS 126.1

Der Sozialplan im Zusammenhang mit dem Projekt „Verselbständigung der Spitäler“ und Gründung der Solothurner Spitäler AG vom 7. Juni 2005 wird beschlossen.



Dr. Konrad Schwaller  
Staatsschreiber

### **Beilagen**

Sozialplan im Zusammenhang mit dem Projekt "Verselbständigung der Spitäler" und Gründung der Solothurner Spitäler AG vom 7. Juni 2005

### **Verteiler**

Departement des Innern, Spitalamt (4); FM, MW, IK, BS (Ablage)

Finanzdepartement

Mitglieder der GAV-Kommission (14); Verteiler durch Personalamt

Kantonale Finanzkontrolle

Dr. Kurt Allematt, Leiter des Projektes "Verselbständigung der Spitäler", designierter Vorsitzender der Geschäftsleitung der Solothurner Spitäler AG, Schöngrünstrasse 38, 4500 Solothurn, (2);  
KA, UM