

Regierungsratsbeschluss

vom 22. März 2005

Nr. 2005/729

Verordnung zum Spitalgesetz

1. Ausgangslage

Am 12. Mai 2004 hat der Kantonsrat das auf den 1. Januar 2006 in Kraft tretende Spitalgesetz (SpiG) beschlossen. Die Frist des fakultativen Referendums ist am 27. August 2004 unbenutzt abgelaufen.

Das Projekt „Verselbständigung der Spitäler“ ist in 11 Teilprojekte unterteilt, die zum Ziel haben, das zukünftige kantonale Spital möglichst gut vorzubereiten. Das Teilprojekt „Personal“ hat gemäss Teilprojektauftrag Version 3.8. vom 9. Dezember 2004 die Aufgabe, die bestehenden Anstellungsverhältnisse in den solothurnischen öffentlichen Spitälern in das zukünftige kantonale Spital zu überführen. Im Rahmen dieser Projektarbeiten haben sich übergangsmässig für das Jahr 2005 (bezüglich Versicherung der beruflichen Vorsorge für die Jahre 2005 bis spätestens Ende 2008) Fragen gestellt, die weder vom Spitalgesetz noch von den diesem zugrunde liegenden Materialien (Botschaft, Entwurf) schlüssig beantwortet werden. Das Teilprojekt „Personal“ ist ein besonders heikler und sensibler Bereich. Aus Rechtssicherheitsgründen ist es deshalb angezeigt, diese Fragen in einer das Spitalgesetz ausführenden Verordnung klar zu regeln.

2. Erläuterungen zur Verordnung

2.1 Generelle Bemerkungen

Diese Verordnung bezweckt in Ausführung des Spitalgesetzes und der geltenden Rechtsvorschriften Kompetenzfragen im Personalbereich während der Gründungsphase des kantonalen Spitals bis zum Inkrafttreten des Spitalgesetzes am 1. Januar 2006, bzw. bis zur definitiven Lösung der Pensionskassenfrage, klar und transparent zu regeln. Mit dieser Verordnung werden somit weder die Staatspersonalgesetzgebung noch der Gesamtarbeitsvertrag geändert. Diese Gesetzgebungsbereiche werden vorausgesetzt und gelten integral wie bisher weiter.

2.2 Bemerkungen zu den einzelnen Bestimmungen

Zu § 1. Zweck

Der Zweckartikel führt im Kurzform diejenigen Bereiche auf, die für das Jahr 2005 bzw. bezüglich der beruflichen Vorsorge bis zur definitiven Lösung (§ 20 Abs. 2 Spitalgesetz) einer Regelung bedürfen.

Zu § 2. Zuständigkeit zur Stellenausschreibung und zur Anstellung

Abs. 1 hält die bis anhin geltende Zuständigkeit zur Stellenausschreibung und Anstellung in den Spitälern fest. Abs. 1 hat Gültigkeit für sämtliches Spitalpersonal. Davon nicht erfasst werden die Mitglieder der Geschäftsleitung, des Stabes und die Mitarbeiter der zu zentralisierenden Dienste (betriebliche und administrative Dienste) des künftigen kantonalen Spitals. Die Kompetenzordnung hinsichtlich dieser Personalkategorien wird in Abs. 3 geregelt. Damit die Anstellungen in den Spitälern im Einklang mit dem geplanten Aufbau des kantonalen Spitals verläuft, soll dem Departement des Innern bezüglich Anstellung von neuem Personal ein generelles Weisungsrecht zustehen.

Abs. 2: Der künftige Vorsitzende der Geschäftsleitung hat ab dem Jahre 2006 die Aufgabe, das kantonale Spital erfolgreich in die Zukunft zu führen und seine Stellung im Markt zu stärken. Er vertritt gegenüber dem Verwaltungsrat die Geschäftsführung des kantonalen Spitals. Aus diesem Grunde muss er bereits in der Gründungsphase die Möglichkeit haben, bei der Anstellung von Kaderpositionen mitzuwirken.

Abs. 3: Das kantonale Spital in Form der Aktiengesellschaft mitsamt seinen Organen existiert formell erst ab Inkrafttreten des Spitalgesetzes am 1. Januar 2006. Sämtliche Vorbereitungshandlungen für das kantonale Spital werden gestützt auf § 16 Abs. 4 SpiG vom Regierungsrat vorgenommen. Diejenigen Personen, die im Rahmen der neu geschaffenen Stellen, sprich der Geschäftsleitung, des Stabes und der zentralen administrativen und betrieblichen Dienste, entweder für das Jahr 2006 bereits designiert sind oder bereits im Jahre 2005 in ihrer Funktion innerhalb des künftigen kantonalen Spitals angestellt werden, können mangels Rechtsgrundlage des kantonalen Spitals im Jahre 2005 „nur“ im Rahmen der geltenden regierungsrätlichen Kompetenzregelungen handeln. Die Zuständigkeit zur Stellenausschreibung und zur Anstellung ist in § 4ff. der Spitalpersonalverordnung, die Kompetenzordnung zur Anstellung des Verwaltungspersonals in § 9 Abs. 3 und 4 der Staatspersonalverordnung festgelegt. Zuständige Anstellungsbehörde ist demnach das Personalamt für Angestellte, deren Funktion bis zur Lohnklasse 23 eingereiht ist. Ab der Lohnklasse 24 ist der Regierungsrat zur Anstellung der entsprechenden Funktionsträger zuständig. Mit Ausnahme der Abweichung, wonach nicht dem Finanzdepartement sondern dem Departement des Innern das Antragsrecht an den Regierungsrat zusteht, richtet sich die Zuständigkeit zur Stellenausschreibung und zur Anstellung für die beschränkte Zeit im Jahre 2005 nach diesen Bestimmungen.

Zu § 3. Zuständigkeit zur Bestimmung der Lohnofferte

Abs. 1: Für die Angestellten der solothurnischen Spitäler setzt weiterhin die Anstellungsbehörde den Lohn fest. Dies ist die Spitaldirektion.

Abs. 2: Die Zuständigkeit zur Bestimmung der Lohnofferte gegenüber den Mitgliedern der Geschäftsleitung, der Angestellten der zentralen administrativen und betrieblichen Dienste und des Stabes richtet sich nach § 9 Abs. 3 der Staatspersonalverordnung. Gestützt darauf ist das kantonale Personalamt insoweit zuständig, als dass der Lohn im Rahmen der Lohnklassen 1 bis und mit 23 des Einreichungsplans nach Art. 239 des Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Oktober 2004 (GAV) vereinbart werden soll. In allen übrigen Fällen bestimmt der Regierungsrat auf Antrag des Finanzdepartementes die Lohnofferte. Wenn das Personalamt dem Vorschlag des Departement des Innern nicht zustimmt, entscheidet der Regierungsrat.

Zu § 4. Kündigung und Abgangsentschädigung

Abs. 1 macht deutlich, dass sich das Kündigungsverfahren und die Zuständigkeit zur Kündigung nach den geltenden Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes und des GAV richtet. § 27 Absatz 4 StPG (zitiert in Art. 42 Abs. 4 GAV) listet auf, in welchen Fällen wesentliche Gründe vorliegen, die eine Kündigung arbeitgeberseitig rechtfertigen. Im Rahmen der Umstrukturierungen im Zusammenhang mit der Gründung des kantonalen Spitals werden insbesondere die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der zu zentralisierenden administrativen und betrieblichen Dienste, aber auch die künftigen Stabsmitarbeiter und Stabsmitarbeiterinnen und die Geschäftsleitungsmitglieder von etwaigen Kündigungen bzw. Vertragsänderungen betroffen sein. In diesem Zusammenhang steht als möglicher Kündigungsgrund § 27 Abs. 4 Buchstabe a StPG (zitiert in Art. 42 Abs. 4 lit. a GAV) (*Kündigung infolge Aufhebung der Arbeitsstelle*) im Vordergrund. Demnach kann einem Mitarbeitenden die Stelle gekündigt werden, wenn diese aufgehoben wird und die Zuweisung eines andern Arbeitsbereiches nicht möglich ist. Wird es somit im Rahmen der Umstrukturierungen zu Stellenaufhebungen kommen, so ist der Arbeitgeber verpflichtet, vor der Kündigung innerhalb der kantonalen Verwaltung im weitesten Sinne angemessene Anstrengungen zwecks Suche eines anderen Arbeitsbereiches für den betroffenen Mitarbeitenden zu unternehmen. Wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin den zugewiesenen Arbeitsbereich nicht annimmt, verliert er oder sie einen allfälligen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung nach § 33 StG in Verbindung mit Art. 53 GAV. Praxisgemäss wird der Anspruch auf die Abgangsentschädigung nur dann untergehen, wenn die von der Stellenaufhebung betroffene Person eine angebotene Stelle, die mit der aufgehobenen vergleichbar ist, ausschlägt. Obwohl gesetzlich nicht vorgesehen, wird eine Abgangsentschädigung nur dann verweigert, wenn die Übernahme der angebotenen Stelle mit der aufgehobenen vergleichbar ist. Eine Stelle ist dann vergleichbar, wenn einerseits die neue Funktion mit der Ausbildung und den Fähigkeiten des Mitarbeitenden vereinbar ist, und andererseits der Lohn höchstens um 10% reduziert wird. Ausserdem darf der einfache Arbeitsweg (Hin- oder Rückweg) zur angebotenen Stelle 1 1/2 Stunden nicht überschreiten. Diese Definitionen lehnen sich an die Ausführungen im Sozialplan des ehemaligen Bezirksspitals Thierstein in Breitenbach an. Besteht die Möglichkeit der Zuweisung eines so definierten vergleichbaren Arbeitsbereiches nicht, dann hat die betroffene Person Anspruch auf eine Abgangsentschädigung als Folge der Kündigung infolge Stellenaufhebung. Die Kündigungsfrist beträgt 6 Monate (§ 26 Abs. 4 StPG).

Gleich ist bei Stellenaufhebungen infolge Betriebsaufnahme des kantonalen Spitals zu verfahren. Wer eine im Sinne des erwähnten Sozialplans vergleichbare Stelle (Lohnreduktion maximal 10%, einfacher Arbeitsweg bis 1 1/2 Stunden) angeboten erhält, hat die Möglichkeit, diese anzunehmen oder auszuschlagen. Nimmt er oder sie die angebotene Stelle an, wird der Lohn im Sinne von Art. 55 Abs. 5 GAV **nicht** reduziert (Besitzstand). Auf dem bisherigen Lohn werden aber so lange keine Lohnanpassungen (infolge Erhöhung des Erfahrungszuschlages, der Teuerungszulage oder des Reallohnes) vorgenommen, als der bisherige Lohn über dem Maximallohn der neuen Lohnklasse liegt. Wird die angebotene vergleichbare Stelle ausgeschlagen, wird das betreffende Anstellungsverhältnis infolge Stellenaufhebung gekündigt. Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate. Eine Abgangsentschädigung wird in diesem Fall nicht ausgerichtet.

Kann kein vergleichbarer Arbeitsbereich zugewiesen werden, wird das Anstellungsverhältnis infolge Stellenaufhebung unter Einhaltung der sechsmonatigen Kündigungsfrist gekündigt. Der oder die betreffende Angestellte hat Anspruch auf eine Abgangsentschädigung nach § 33 StPG und nach Art. 53 GAV.

Die Wirkung solcher Kündigungen kann dabei im Jahre 2005 oder auch erst im Jahre 2006 eintreten.

Ist ein Angestellter oder eine Angestellte, dessen oder deren Anstellungsverhältnis infolge Stellenaufhebung gekündigt werden muss, bereit, eine freie Stelle anzunehmen, die im Sinne der oben festgehaltenen Kriterien nicht mehr als vergleichbar beurteilt werden kann, weil der entsprechende Lohn im Vergleich zum früheren Lohn mehr als 10% geringer ausfällt oder der einfache Arbeitsweg mehr als 1 1/2 Stunden beträgt, erhält er eine Abgangsentschädigung nach Art. 53 GAV. Er oder sie wird aber an der neuen Stelle zum neuen (tieferen) Lohn entschädigt.

Eine solche Lösung entspricht dem Leitbild des Kantons Solothurn für die Amtsperiode 2001–2005, wonach dieser als "fairer und verlässlicher Arbeitgeber" auftritt.

Abs. 2: Damit die Vorbereitungsarbeiten für die Gründung des kantonalen Spitals reibungslos ablaufen können, muss das dafür zuständige bzw. verantwortliche Departement die Möglichkeit haben, gegebenenfalls Kündigungen gegenüber den Anstellungsbehörden (Spitaldirektionen) durchzusetzen.

Abs. 3: Ein Anspruch auf Abgangsentschädigung nach GAV besteht grundsätzlich nur dann, wenn dem betroffenen Mitarbeiter bzw. Mitarbeiterin kein anderer Arbeitsbereich zugewiesen werden kann. Es wird diesbezüglich auf die Ausführungen unter Abs. 1 verwiesen. Allfällige Abgangsentschädigungen werden über das Globalbudget des betreffenden Spitals bzw. des kantonalen Spitals finanziert. Sollte ein Sozialplan notwendig werden, dann richtet sich eine allfällige Abgangsentschädigung nach diesem (s. nachfolgend § 5). Die Finanzierung des Aufwandes für den Vollzug des Sozialplans muss vom Regierungsrat separat beschlossen werden. Falls dafür kein Kredit zur Verfügung steht, muss dieser vom Kantonsrat bewilligt werden (§ 50^{ter} Absatz 3 StPG).

Zu § 5. Sozialplan

§ 13 der Staatspersonalverordnung legt zum Schutze der Arbeitnehmer klare Richtlinien fest, wann ein Sozialplan notwendig wird. Sollten diese Bestimmungen aufgrund der Anzahl der Kündigungen zur Anwendung kommen, wird der Regierungsrat für die betroffenen Mitarbeiter einen Sozialplan in Anlehnung an denjenigen des ehemaligen Bezirksspitals Thierstein in Breitenbach beschliessen. Das Departement des Innern geht davon aus, dass die Voraussetzungen für einen Sozialplan erfüllt sind. Es wird daher dem Regierungsrat in der ersten Hälfte dieses Jahres einen entsprechenden Antrag unterbreiten und die Personalverbände vorher anhören. Der Sozialplan wird sich inhaltlich an denjenigen des ehemaligen Bezirksspitals Thierstein anlehnen.

Zu § 6. Überführung der Anstellungsverhältnisse in das kantonale Spital

Abs. 1: Sämtliche Anstellungsverhältnisse in den solothurnischen öffentlichen Spitälern werden per 1. Januar 2006 mit ihren in diesem Zeitpunkt bestehenden Rechten und Pflichten übernommen. Das gilt sowohl für die Anstellungsverhältnisse, die unverändert bleiben, als auch für gekündigte Anstellungsverhältnisse, wobei die Wirkung der Kündigung erst im Jahre 2006 oder allenfalls später eintritt. Die Mitarbeiter werden durch eine Mitteilung im Verlaufe des Jahres 2005 auf diesen Umstand aufmerksam gemacht.

Abs. 2: Mitarbeiter, die den neuen Arbeitgeber nicht akzeptieren wollen, haben die Möglichkeit unter Einhaltung einer dreimonatigen Frist ihr Anstellungsverhältnis aufzulösen. Diese Frist von drei Monaten gilt auch für diejenigen Mitarbeitenden, die in ihrem Anstellungsvertrag eigentlich an eine längere Kündigungsfrist gebunden wären.

Abs. 3: Sollte der Fall eintreten, dass ein Spital infolge Verzögerung bei der Umwandlung seiner Rechtsform in die Aktiengesellschaft nicht überführt werden kann, können die Anstellungsverhältnisse der jeweiligen Angestellten nicht in das kantonale Spital übernommen werden. Es wird Sache des jeweiligen Spitals sein, die Anstellungsverhältnisse zu regeln. Die Anwendung des kantonalen Personalrechts ist gesetzlich nicht mehr vorgesehen (vgl. § 2 Abs. 1 StPG in der Fassung vom 12. Mai 2004). Die Anstellungsverhältnisse dieses Spitals werden deshalb erst im Zeitpunkt der Integration in das kantonale Spital in die neue Aktiengesellschaft übernommen.

Abs. 4: Falls ein öffentliches Spital am 1. Januar 2006 nicht in das kantonale Spital überführt werden kann, besteht keine gesetzliche Grundlage, dass dieses die Anstellungsbedingungen, welche für das kantonale Spital und seine Angestellten gelten, übernehmen muss (vgl. § 2 Abs. 1 StPG in der Fassung vom 12. Mai 2004). Zudem kann diesem Spital nicht vorgeschrieben werden, bei welcher Vorsorgeeinrichtung sie ihr Personal für die berufliche Vorsorge versichern. Damit die Angestellten eines Spitals, welches am 1. Januar 2006 **vorübergehend** nicht in das kantonale Spital überführt werden kann, diesbezüglich keine Nachteile erfahren, wird der Regierungsrat dafür sorgen, dass der Kantonsrat dieses öffentliche Spital im Leistungsauftrag verpflichtet, das kantonale Personalrecht, eingeschlossen den Gesamtarbeitsvertrag, integral anzuwenden sowie das Personal bei der am 1. Januar 2006 nach § 7 massgebenden Vorsorgeeinrichtung zu versichern. Es wäre unbillig und personalpolitisch unverständlich, wenn für dieses Personal während der **Übergangszeit** andere Anstellungsbedingungen gelten würden, oder der Wechsel zu einer anderen Vorsorgeeinrichtung vollzogen würde. Wenn das betreffende öffentliche Spital später in das kantonale Spital überführt werden kann, müssten wieder die Anstellungsbedingungen wie für die übrigen Angestellten des kantonalen Spitals gelten. Zudem müsste die Vorsorgeeinrichtung mindestens bis zur definitiven Lösung der beruflichen Vorsorge (§ 20 Abs 2 Spitalgesetz) wieder im Sinne von § 7 der Verordnung gewählt werden. Aus diesen Gründen wird der Regierungsrat alles daran setzen, dass der Kantonsrat die erwähnten beiden Verpflichtungen in den Leistungsauftrag aufnimmt.

Wenn hingegen ein bestehendes öffentliches Spital **definitiv** nicht ins kantonale Spital überführt werden kann, wird der Kantonsrat im Sinne von § 22 des Spitalgesetzes auch keinen Leistungsauftrag mehr erteilen und das betreffende Spital auch nicht mehr verpflichten können, die für die Angestellten des kantonalen Spitals geltenden Anstellungsbedingungen zu übernehmen und eine bestimmte Vorsorgeeinrichtung für die Durchführung der beruflichen Vorsorge vorschreiben können.

Zu § 7. Versicherung für die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

Abs. 1: Gemäss § 20 Abs. 2 SpiG regelt der Regierungsrat auf Antrag der Aktiengesellschaft bis spätestens drei Jahre nach Inkrafttreten des Spitalgesetzes, also bis zum 31. Dezember 2008, die berufliche Vorsorge des gesamten Spitalpersonals der neu zu gründenden Aktiengesellschaft. Bis zum Vorliegen dieser Lösung wird die heutige Pensionskassenregelung unverändert beibehalten. Das heisst:

Buchstabe a: Sämtliche Angestellten des Kantonsspitals Olten, des Spitals Dornach, des Spitals Grenchen, der Höhenklinik Allerheiligenberg und der Psychiatrischen Dienste, sind bzw. werden weiterhin bei der Kantonalen Pensionskasse Solothurn (PKS) versichert. Ebenfalls bei der PKS versichert werden unter Vorbehalt von lit. b und c die Geschäftsleitung, die Stabsmitarbeiter und die Angestellten der zentralen administrativen und betrieblichen Dienste des künftigen kantonalen Spitals.

Buchstabe b: Von der Regelung in Buchstabe a ausgenommen sind die heutigen und künftigen Mitarbeiter des Bürgerspitals Solothurn, welche bei der Pensionskasse der Bürgergemeinde und des Bürgerspitals Solothurn versichert bleiben bzw. versichert werden. Mitarbeiter, die somit zum heutigen Zeitpunkt bereits bei der Pensionskasse der Bürgergemeinde und des Bürgerspitals Solothurn versichert sind und künftig eine Funktion im Bürgerspital Solothurn ausüben, oder ab dem Jahre 2006 neu ins Bürgerspital Solothurn eintreten, bleiben bzw. werden bei der Pensionskasse der Bürgergemeinde und des Bürgerspitals Solothurn versichert.

Buchstabe c: Eine Lösung muss für Mitarbeitende, die teilzeitlich einerseits im Bürgerspital Solothurn und andererseits in einem oder mehreren anderen Standortspitälern der Aktiengesellschaft arbeiten, gefunden werden, um Zweifach-Pensionskassenmitgliedschaften (einerseits in der Kantonalen Pensionskasse Solothurn und andererseits in der Pensionskasse der Bürgergemeinde und des Bürgerspitals Solothurn) zu vermeiden. Vorgesehen ist folgende Lösung: Mitarbeitende werden für das ganze Pensum bei der Kantonalen Pensionskasse Solothurn versichert, wenn ihr Teilpensum beim Bürgerspital Solothurn kleiner ist als jenes bei einem oder mehreren andern Standortspitälern zusammen (Ziffer 1). Mitarbeitende werden für das ganze Pensum bei der Pensionskasse der Bürgergemeinde und des Bürgerspitals Solothurn versichert, wenn ihr Teilpensum beim Bürgerspital Solothurn grösser ist als jenes bei einem oder mehreren andern Standortspitälern zusammen (Ziffer 2). Mitarbeitende, deren Teilpensum beim Bürgerspital Solothurn gleich gross ist wie jenes bei einem oder mehreren andern Standortspitälern zusammen, können wählen, bei welcher der beiden Pensionskassen sie versichert werden wollen.

Abs. 2: Wenn eine Person ein Anstellungsverhältnis mit dem kantonalen Spital eingeht, wird die Vorsorgeeinrichtung nach der im Absatz 1 beschriebenen Grundregel gewählt. Damit bis zum Vorliegen der definitiven Regelung der beruflichen Vorsorge für das gesamte Spitalpersonal ein Wechsel der Funktion oder des Arbeitsortes innerhalb des kantonalen Spitals (z. B. vom Bürgerspital Solothurn zum Kantonsspital Olten) keinen Wechsel der Vorsorgeeinrichtung zur Folge hat, ist vorgesehen, dass die bei der Begründung des Anstellungsverhältnisses zuständige Vorsorgeeinrichtung während der Übergangsfrist nicht gewechselt werden muss. Die erstmalige Vorsorgeeinrichtung bleibt für die berufliche Vorsorge zuständig.

Abs. 3: Schliesslich ist ein übergangsrechtliches Problem zu lösen. Angestellte der kantonalen Spitäler, deren Anstellungsverhältnis am 1. Januar 2006 in das kantonale Spital übernommen wird, sind in diesem Zeitpunkt bereits bei einer der beiden Vorsorgeeinrichtungen versichert. Wenn die generelle Regelung nach Absatz 1 auf diese Angestellten angewendet würde, müssten diese je nach Funktion und Arbeitsstandort die Vorsorgeeinrichtung wechseln. Ein Angestellter des Bürgerspitals, der am 31. Dezember 2005 der Pensionskasse der Bürgergemeinde und des Bürgerspitals Solothurn angehört, müsste in die Kantonale Pensionskasse Solothurn wechseln, wenn er am 1. Januar 2006 eine Funktion z.B. im Stab des kantonalen Spitals übernehmen würde. Das Gleiche wäre der Fall, wenn eine Pflegefachfrau des Bürgerspitals Solothurn in das Kantonsspital Olten wechselt. Um solche Wechsel der Vorsorgeeinrichtung bis zur definitiven Regelung der beruflichen Vorsorge für das gesamte Spitalpersonal nach § 20 Abs. 2 Spitalgesetz zu vermeiden, wird ausdrücklich vorgesehen, dass solche Angestellte (§ 6) während der Übergangszeit bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung versichert bleiben, und zwar unabhängig von der Funktion, welche sie ab 1. Januar 2006 bekleiden, und unabhängig vom Arbeitsort. Gleich ist zu verfahren bezüglich anderen Angestellten des Kantons, welche am 1. Januar 2006 oder allenfalls später eine Aufgabe im kantonalen Spital übernehmen.

Abs. 4: Von dieser Regelung nicht betroffen sind die Assistenz- und Oberärzte sämtlicher Spitäler. Sie sind bei der Vorsorgestiftung des Verbandes schweizerischer Assistenz- und Oberärzte (VSAO) versichert.

Zu § 9. Aufhebung

Da diese Verordnung lediglich übergangsmässig bis zum Inkrafttreten des Spitalgesetzes am 1. Januar 2006 Bestimmungen aufstellt, tritt diese mit Ausnahme von § 6 Abs. 4 und § 7 am 31. Dezember 2005 wieder ausser Kraft. § 6 Abs. 4 wird erst aufgehoben, wenn entweder ein bestehendes öffentliches Spital in das kantonale Spital überführt werden kann, oder ein solches definitiv nicht in das kantonale Spital überführt werden kann und der vom Kantonsrat erteilte Leistungsauftrag beendet ist. § 7 stützt sich auf § 20 Abs. 2 des Spitalgesetzes, wonach die Regierung bis spätestens am 31. Dezember 2008 die berufliche Vorsorge des gesamten Spitalpersonals des kantonalen Spitals geregelt hat.

3. Beschluss

Siehe nächste Seite.

Verordnung zum Spitalgesetz

RRB Nr. 2005/729 vom 22. März 2005

Der Regierungsrat des Kantons Solothurn

gestützt auf Artikel 79 Absatz 2 der Kantonsverfassung vom 8. Juni 1986¹⁾; § 16 Absatz 4, § 20 Absatz 2 und § 25 Absatz 2 des Spitalgesetzes vom 12. Mai 2004²⁾

beschliesst:

§ 1. Zweck

Diese Verordnung regelt

- a) Die Zuständigkeit für die Stellenausschreibung, die Anstellung und die Lohnfestsetzung sowie für die Kündigung von Stellen bis zum Inkrafttreten des Spitalgesetzes für
 - 1. die Angestellten der im Kanton Solothurn gelegenen und von ihm massgeblich subventionierten Spitäler (nachfolgend: Angestellte der solothurnischen Spitäler) sowie
 - 2. die Mitglieder der Geschäftsleitung, die Angestellten der zentralen administrativen und betrieblichen Dienste und des Stabes des kantonalen Spitals.
- b) die Ausrichtung von Abgangsentschädigungen und die Voraussetzungen für einen Sozialplan, falls Stellen im Hinblick auf die Betriebsaufnahme des kantonalen Spitals gekündigt werden müssen;
- c) die Überführung der Anstellungsverhältnisse der Angestellten der solothurnischen Spitäler in das kantonale Spital;
- d) die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge für die Angestellten des kantonalen Spitals ab 1. Januar 2006 bis spätestens am 31. Dezember 2008.

§ 2. Zuständigkeit zur Stellenausschreibung und zur Anstellung

¹⁾ Die Zuständigkeiten zur Stellenausschreibung und zur Anstellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der solothurnischen Spitäler richten sich nach der Verordnung über das Personalrecht in den Spitälern (Spitalpersonalverordnung) vom 7. Juli 1993³⁾ sowie nach der Verordnung zum Gesetz über das Staatspersonal (Staatspersonalverordnung) vom 27. März 2001⁴⁾. Das Departement des Innern kann der zuständigen Anstellungsbehörde diesbezüglich Weisung erteilen.

²⁾ Die Anstellung von Spitaldirektoren und Spitaldirektorinnen, von Chefärzten und Chefärztinnen sowie von Leitern und Leiterinnen Pflegedienst bedarf der Zustimmung des Vorsitzenden der Geschäftsleitung des kantonalen Spitals.

³⁾ Die Zuständigkeit zur Anstellung von Mitgliedern der Geschäftsleitung und von Angestellten der zentralen administrativen und betrieblichen Dienste sowie des Stabes des kantonalen Spitals richtet sich nach § 9 Absätze 3 und 4 der Staatspersonalverordnung. Dem Departement des Innern steht das Antragsrecht zu.

§ 3. Zuständigkeit zur Bestimmung der Lohnofferte

¹⁾ BGS 111.1.

²⁾ BGS 817.11.

³⁾ BGS 817.316.1.

⁴⁾ BGS 126.2.

¹ Die Zuständigkeit zur Bestimmung der Lohnofferte für Angestellte der solothurnischen Spitäler richtet sich nach § 4 der Spitalpersonalverordnung.

² Zuständig zur Bestimmung der Lohnofferte für die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie für die Angestellten der zentralen administrativen und betrieblichen Dienste und des Stabes des kantonalen Spitals ist das kantonale Personalamt, soweit der Lohn im Rahmen der Lohnklassen 1 bis und mit 23 des Einreihungsplans nach Artikel 239 des Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Oktober 2004 (GAV)¹⁾ vereinbart werden soll. In allen übrigen Fällen bestimmt der Regierungsrat auf Antrag des Finanzdepartementes die Lohnofferte. Wenn das Personalamt dem Vorschlag des Departementes des Innern nicht zustimmt, entscheidet der Regierungsrat.

§ 4. Kündigung und Abgangsentschädigung

¹ Das Kündigungsverfahren und die Zuständigkeit zur Kündigung richten sich nach den Bestimmungen des GAV.

² Das Departement des Innern kann der zuständigen Behörde Weisung zur Kündigung von Anstellungsverhältnissen erteilen, falls Stellen im Hinblick auf die Betriebsaufnahme des kantonalen Spitals aufgehoben werden müssen.

³ Der Anspruch auf eine Abgangsentschädigung richtet sich nach Artikel 53 GAV. Vorbehalten bleibt § 5 dieser Verordnung. Der Regierungsrat beschliesst auf Antrag des Finanzdepartementes über die Ausrichtung und die Höhe der Abgangsentschädigung.

§ 5. Sozialplan

Die Voraussetzungen zur Ausarbeitung eines Sozialplans als Folge von Kündigungen nach § 4 dieser Verordnung richten sich nach § 13 der Staatspersonalverordnung.

§ 6. Überführung der Anstellungsverhältnisse in das kantonale Spital

¹ Die am 31. Dezember 2005 bestehenden Anstellungsverhältnisse von Angestellten der solothurnischen Spitäler werden mit den in diesem Zeitpunkt bestehenden Rechten und Pflichten in das kantonale Spital übernommen. Vorbehalten bleibt Absatz 3. Das Departement des Innern teilt den Angestellten der solothurnischen Spitäler bis spätestens am 31. August 2004 mit, dass das kantonale Spital in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft ab 1. Januar 2006 neuer Arbeitgeber sein wird.

² Wer den neuen Arbeitgeber nicht akzeptieren will, kann das Anstellungsverhältnis unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist per 31. Dezember 2005 kündigen, selbst wenn im Anstellungsvertrag eine längere Kündigungsfrist vereinbart wurde.

³ Anstellungsverhältnisse von Angestellten bestehender öffentlicher Spitäler, die vorübergehend nicht in das kantonale Spital überführt werden können (§ 21 Spitalgesetz), werden im Sinne von Absatz 1 erst übernommen, wenn das betreffende öffentliche Spital in das kantonale Spital überführt worden ist.

⁴ Falls bestehende öffentliche Spitäler vorübergehend nicht in das kantonale Spital überführt werden können (§ 21 Spitalgesetz), sorgt der Regierungsrat dafür, dass der Kantonsrat das betreffende Spital im Leistungsauftrag verpflichtet, das kantonale Personalrecht, eingeschlossen den Gesamtarbeitsvertrag, integral anzuwenden und das Personal bei der am 1. Januar 2006 nach § 7 massgebenden Vorsorgeeinrichtung zu versichern.

§ 7. Versicherung für die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge

¹⁾ BGS 126.3.

¹ Bis zum Vorliegen der definitiven Regelung der beruflichen Vorsorge für das gesamte Spitalpersonal (§ 20 Absatz 2 Spitalgesetz) werden versichert:

- a) die Angestellten des kantonalen Spitals bei der Kantonalen Pensionskasse Solothurn; vorbehalten bleiben Absatz 1 Buchstabe b und Buchstabe c Ziffern 2 und 3 sowie Absatz 4;
- b) die Angestellten des Bürgerspitals Solothurn bei der Pensionskasse der Bürgergemeinde und des Bürgerspitals Solothurn; vorbehalten bleiben Absatz 1 Buchstabe c Ziffern 1 und 3 sowie Absatz 4;
- c) die Angestellten des kantonalen Spitals mit Teilpensen im Bürgerspital Solothurn und in andern Standortspitälern
 - 1. bei der Kantonalen Pensionskasse Solothurn für das ganze Pensum, wenn das Teilpensum im Bürgerspital Solothurn kleiner als jenes bei andern Standortspitälern ist;
 - 2. bei der Pensionskasse der Bürgergemeinde und des Bürgerspitals Solothurn für das ganze Pensum, wenn das Teilpensum im Bürgerspital Solothurn grösser als jenes bei andern Standortspitälern ist;
 - 3. nach Wunsch des oder der Angestellten bei der Kantonalen Pensionskasse Solothurn oder bei der Pensionskasse der Bürgergemeinde und des Bürgerspitals Solothurn, wenn das Teilpensum im Bürgerspital Solothurn gleich gross wie jenes in andern Standortspitälern ist.

² Bis zum Vorliegen der definitiven Regelung der beruflichen Vorsorge für das gesamte Spitalpersonal bleibt die nach Absatz 1 bei der Begründung des Anstellungsverhältnisses mit dem kantonalen Spital massgebende Vorsorgeeinrichtung zuständig. Ein Wechsel der Vorsorgeeinrichtung ist unabhängig von Funktion und Arbeitsort ausgeschlossen.

³ Angestellte der solothurnischen Spitäler, deren Anstellungsverhältnis am 1. Januar 2006 in das kantonale Spital übernommen wird (§ 6), bleiben bis zum Vorliegen der definitiven Regelung der beruflichen Vorsorge für das gesamte Spitalpersonal unabhängig von Funktion und Arbeitsort bei der bisherigen Vorsorgeeinrichtung versichert. Das Gleiche gilt für Angestellte des Kantons, welche am 1. Januar 2006 oder später beim kantonalen Spital angestellt werden.

⁴ Die Assistenz- und Oberärzte des kantonalen Spitals werden bei der Vorsorgestiftung des Verbandes schweizerischer Assistenz- und Oberärzte (VSAO) versichert.

§ 8. Inkrafttreten

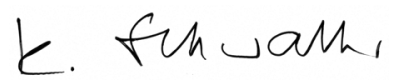
Diese Verordnung tritt rückwirkend am 1. Januar 2005 in Kraft. Vorbehalten bleibt das Einspruchsrecht des Kantonsrates.

§ 9. Aufhebung

¹ Diese Verordnung tritt mit Ausnahme von § 6 Absatz 4 und § 7 am 31. Dezember 2005 ausser Kraft.

² § 6 Absatz 4 tritt ausser Kraft, sobald ein bestehendes öffentliches Spital entweder in das kantonale Spital überführt, oder definitiv nicht in das kantonale Spital überführt werden kann (§ 22 Spitalgesetz) und der vom Kantonsrat erteilte Leistungsauftrag beendet ist.

³ § 7 dieser Verordnung tritt ausser Kraft, sobald der Regierungsrat die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge für die Angestellten des kantonalen Spitals geregelt hat, spätestens aber am 31. Dezember 2008.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'K. Schwaller', written in a cursive style.

Dr. Konrad Schwaller
Staatsschreiber

Verteiler RRB

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

Finanzdepartement

Personalamt (2)

Kantonale Finanzkontrolle

Direktionen der solothurnischen Spitäler (5); Versand durch Spitalamt

Mitglieder der Projektgruppe "Verselbständigung der Spitäler" (15); Versand durch Spitalamt

Mitglieder der GAVKO (14); Versand durch Personalamt

Kantonale Pensionskasse Solothurn, Werkhofstrasse 29c, 4509 Solothurn

Pensionskasse der Bürgergemeinde und des Bürgerspitals Solothurn, Schöngrünstrasse 38,
4500 Solothurn

Fraktionspräsidien (4)

Staatskanzlei (SAN, Einleitung Einspruchsverfahren)

GS

BGS

Amtsblatt

Veto Nr. 71 Ablauf der Einspruchsfrist: 9. Juni 2005.

Verteiler Verordnung

Es ist kein Separat-Druck geplant