

24. März 2026

Solothurner Spitäler AG | Schöngrünstrasse 36a | 4500 Solothurn

Solothurner Spitäler AG
Schöngrünstrasse 36a
4500 Solothurn
www.solothurnerspitaeler.ch

Herr
Regierungsrat Peter Hodel
Vorsteher Finanzdepartement
Barfüssergasse 24
4509 Solothurn

Verwaltungsrat

Solothurn | 26. September 2025/23. März 2026 | OS

Stellungnahme Bericht BDO vom 14. August 2025: Einhaltung des Personalrechts in der Solothurner Spitäler AG

Sehr geehrter Herr Regierungsrat, lieber Peter

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme in rubrizierter Angelegenheit danken wir Ihnen bestens. Nachfolgend lassen wir Ihnen unsere Stellungnahme zu den in Ihrem Schreiben vom 3. September 2025 erwähnten Berichte sowie Ihren konkreten Fragen fristgerecht (Frist: 30. September 2025) zugehen.

Vorbemerkung

Der BDO-Bericht zur Überprüfung ausgewählter Fragestellungen bei der Solothurner Spitäler AG (soH) vom 14. August 2025 wurde unserem Verwaltungsratspräsidenten am 4. September 2025 per E-Mail zugestellt.

Die detaillierten Feststellungen wurden der soH – nach wiederholtem Nachfragen – am 16. September 2025 elektronisch zugestellt.

Die Feststellungen der BDO beziehen sich einerseits auf Verstösse gegenüber zwingend anzuwendendem kantonalem Recht (Gesetz über das Staatspersonal, Personalrechtsverordnung, Gesamtarbeitsvertrag SO) und andererseits wurden Auffälligkeiten und/oder Unregelmässigkeiten bzgl. soH-internen Weisungen/Regelungen und Prozessen unter der Rubrik "Feststellungen" aufgeführt.

Im Bericht fehlt unseres Erachtens eine klare Differenzierung zwischen der Nichteinhaltung gesetzlicher Vorschriften und den Feststellungen von Auffälligkeiten oder Unregelmässigkeiten in Bezug auf soH-interne Weisungen und Reglemente. Diese Unterscheidung hätte wesentlich zur besseren Nachvollziehbarkeit beitragen können.

Der einfacheren Lesbarkeit und aus Gründen der Transparenz wäre es unseres Erachtens hilfreich gewesen, in den Feststellungen zwischen Verstössen gegen übergeordnetes und zwingend anzuwendendes Recht und soH-internen Weisungen und Regelungen präzise zu differenzieren.

Bei näherer Betrachtung fällt nämlich auf, dass die im Bericht aufgeführten Feststellungen hauptsächlich Auffälligkeiten/Unregelmässigkeiten zu soH-internen Regelungen/Weisungen/Prozesse offenlegen.

Diese Auffälligkeiten gilt es nun soH-seitig zu analysieren und allenfalls – wenn diese zwischenzeitlich nicht bereits überarbeitet wurden – anzupassen.

Prüfung BDO: Funktionszulage

In der soH werden Funktionszulagen an Mitarbeitende ausgerichtet, die temporär zusätzliche Aufgaben übernehmen, welche nicht in ihrer Stellenbeschreibung aufgeführt sind. Diese Zulagen werden grundsätzlich nur für den Zeitraum ausgerichtet, in dem die zusätzlichen Aufgaben wahrgenommen werden. Diese Praxis wird in der soH seit Jahren angewendet und entspricht der gängigen Praxis in Schweizer Spitälern¹.

Es liegen uns zwei divergent auslegende Gutachten bezüglich der Interpretation von § 140 Abs. 1 GAV vor:

Nach dem Gutachten von Prof. Dr. iur. Thomas Geiser vom 11. Mai 2025 besteht der Anspruch auf eine Funktionszulage gemäss dem GAV nur für diejenigen Mitarbeitenden, die vorübergehend Funktionen übernehmen, die üblicherweise von einem höher eingestuftem Mitarbeitenden ausgeübt werden. Das blosses Übernehmen zusätzlicher Aufgaben, die normalerweise von Mitarbeitenden auf gleicher oder niedrigerer Hierarchieebene ausgeführt werden, begründet keinen Anspruch auf eine Funktionszulage. Falls die Übernahme dieser Aufgaben zu einem erhöhten Arbeitsaufwand führt, ist gemäss Prof. Geiser (dieser Ansicht folgt auch die BDO) entweder eine Anpassung des Beschäftigungsgrades oder eine Entschädigung für Überstunden erforderlich.

Demgegenüber stellt Prof. Dr. iur. Ralph Trümpler in seinem Gutachten vom 16. September 2024 die rein grammatikalische Auslegung des Begriffs "höhere Funktion" infrage und argumentiert, dass unter diesem Terminus auch zusätzliche, anspruchsvollere Aufgaben subsumiert werden könnten.

Die soH ist bisher der im Gutachten von Prof. Dr. iur. Ralph Trümpler vertretenen Auffassung gefolgt. Der Verwaltungsrat anerkennt, dass aus juristischer Sicht auch eine andere Auslegung, wie sie Prof. Dr. iur. Thomas Geiser vertritt, möglich ist. Um aber in der aktuellen Übergangszeit zwischen gekündigtem GAV und Inkrafttreten eines neuen GAVs keine Unsicherheiten bei den Mitarbeitenden aufkommen zu lassen, hält der Verwaltungsrat vorläufig an seiner bisherigen Praxis fest. Er ist aber bereit, diese Haltung zu revidieren, wenn es gleichzeitig möglich ist, unseren Mitarbeitenden eine Entschädigung anzubieten, wenn diese zusätzliche Aufgaben übernehmen, die nicht in ihrer Stellenbeschreibung erfasst sind, wie es der in der Fussnote 1 geschilderten Praxis der Schweizer Spitäler entspricht. Gleichzeitig möchten wir darauf hinweisen, dass wir wiederholt versucht haben, das Thema der "Funktionszulage und der flexiblen Arbeits- und Arbeitszeitmodelle" in der GAVKO zur Diskussion zu stellen und entsprechend auf die Traktandenliste zu setzen. Trotz unseren zahlreichen Bemühungen blieb eine materielle und abschliessende Behandlung des Themas bislang aus:

- **01.10.2024:** Antrag der soH an das Personalamt bzgl. Einführung flexibler Arbeits- und Arbeitszeitmodelle

¹ Exemplarisch (nicht abschliessend)

GAV_Berner Spitäler: Bei Ausübung einer besonderen Funktion wird eine entsprechende Funktionszulage nur dann ausgerichtet, wenn diese Aufgabe nicht bereits mit der Lohnereinrichtung berücksichtigt ist.

GAV_Luzerner Spitäler: Den Mitarbeitenden kann eine Funktionszulage zugesprochen werden, wenn ihnen besonders qualifizierte Arbeiten oder eine zusätzliche Verantwortung übertragen werden, die nicht mit ihrer Stelle verbunden sind.

GAV_Kantonsspitäler Aargau: Übernehmen Mitarbeitende eine zusätzliche Funktion, die nicht im Stellenprofil erfasst ist, so kann die Arbeitgeberin für die Dauer der Mehrbelastung eine Funktionszulage gewähren

- **19.02.2025:** erstmalige Traktandierung in der GAVKO
- **22.04.2025:** Protokoll der GAVKO-Sitzung vom 19.02.2025: Inhaltlich seien die Vorschläge gut; sie könnten jedoch nicht unterstützt werden, da eine Untersuchung abgewartet werden müsse.
- **04. bis 29. 07.2025:** Mailverkehr bzgl. erneuter Traktandierung in der GAVKO
- **19.08.2025:** zwei Anträge der soH zur Traktandierung für die GAVKO-Sitzung vom 21.08.2025: a) § 140 Abs. 1 GAV Funktionszulagen und b) flexible Arbeitszeitmodelle
- Mit der Einladung zu dieser Sitzung werden diese Themen vorerst nicht traktandiert.
Protokoll der GAVKO-Sitzung vom 21.08.2025: "Der Antrag kann auf Wunsch der Regierung nicht behandelt werden (kein Entscheid der GAVKO). Auf Begehren der soH wird das Protokoll mit dem Hinweis ergänzt, dass die soH an der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle festhält. Im Gegensatz zu den Arbeitnehmervertretern lehnt die Verwaltung neue Arbeitszeitmodelle ab."

Prüfung BDO: Marktwertzulagen

Nach § 240 lit. b. GAV kann der Regierungsrat respektive die soH (gemäss der Delegationsnorm § 19 Abs. 2 lit. k PRV) ausnahmsweise den Grundlohn um höchstens 20 % erhöhen, um qualifizierte Arbeitnehmende zu gewinnen oder zu behalten.

Die soH richtet Marktwertzulagen gemäss § 240 lit. b. GAV aus. D.h. die Marktwertzulage darf höchstens 20 % des Grundlohns sein.

Zwischen 2020 und 2024 wurden in der soH insgesamt 914 Marktwertzulagen gewährt. Die BDO hat sämtliche 914 Zulagen auf ihre Rechtmässigkeit geprüft. Insbesondere fiel auf, dass in vielen Fällen Dokumente nicht ordnungsgemäss im Personaldossier abgelegt wurden.

Ein weiterer auffälliger Punkt ist das Fehlen eines strukturierten Prozesses für die Ablage und Verwaltung dieser Dokumente.

Abgesehen von 13 Fällen, die noch im Detail durch die soH analysiert werden müssen, handelt es sich bei den meisten Feststellungen um lückenhafte administrative Prozesse und nicht um die Verletzung gesetzlicher Vorschriften.

Es ist korrekt, dass in der soH bislang keine umfassende Prozessbeschreibung bzgl. der Ausrichtung von Marktwertzulagen existiert. Diese Lücke im internen Prozessmanagement soll zeitnah geschlossen werden.

Prüfung BDO: Leistungsbonus

Die individuelle Zusprechung von LEBO erachtet die BDO – mit Ausnahme von drei Auffälligkeiten – als korrekt. Auch die Grenzwerte von 2.5 % der Gesamtlohnsumme seien in der Beurteilungsphase (2022 – 2024) eingehalten worden.

Bei den drei erwähnten Auffälligkeiten fand eine soH-interne Nachprüfung statt und die angeblich fehlenden Dokumente konnten im System gefunden werden.

Wir haben keine weiteren Bemerkungen anzubringen.

Prüfung BDO: Spesen

Die von der BDO analysierten Feststellungen (insgesamt 213, 10 % der in der Beurteilungszeit bearbeiteten und ausbezahlten Spesenanträge) wurden einer internen Nachprüfung unterzogen, da die Auffälligkeiten gemäss BDO als hoch einzustufen sind.

In den meisten Fällen konnten die angeblich fehlenden Belege in den Dossiers entweder doch aufgefunden werden oder es liessen sich plausible Gründe für das Fehlen der Belege angeben. Ein häufiges Beispiel ist der fehlende Bahnbeleg, wenn Mitarbeitende ein Generalabonnement besitzen. In solchen Fällen ist es nachvollziehbar, dass keine Einzelbelege vorliegen. Ein weiteres Beispiel betrifft Reisen zwischen verschiedenen soH-Standorten, bei denen ein Fixpreis für

die An- und Rückreise vorgegeben ist. Auch hier können fehlende Einzelbelege aufgrund der Pauschalregelung durchaus gerechtfertigt sein.

Die Feststellungen zu den angeblich nicht korrekt abgerechneten Übernachtungskosten können wir nicht nachvollziehen. Gemäss dem GAV sind Ausnahmen möglich und teilweise auch sinnvoll. So sieht der § 148 Abs. 1 lit. b des GAV vor, dass Übernachtungskosten mit Frühstück in der Regel CHF 150.00 nicht überschreiten dürfen. Es ist jedoch zu berücksichtigen, dass in bestimmten Fällen, etwa bei kurzfristigen Buchungen oder Übernachtungen in teureren Hotels aufgrund der eingeschränkten Verfügbarkeit günstigerer Hotels, diese Obergrenze überschritten werden kann.

In zwölf Fällen können wir die Feststellungen der BDO (fehlende Belege, fehlende Unterschriften etc.) nachvollziehen.

Ein positiver Schritt zur Verbesserung der Abrechnungs- und Dokumentationsprozesse war die Einführung des digitalisierten Spesenworkflows im Oktober 2024. Durch diesen neuen Workflow können Medienbrüche beseitigt werden.

Die Digitalisierung der Spesenabrechnung wird nicht nur die Effizienz steigern, sondern auch die Datenqualität erheblich verbessern, da alle relevanten Informationen in einem einzigen System erfasst und verarbeitet werden können.

Prüfung BDO: Einreihung und Einstufungen

Die durchgeführte Prüfung hat ergeben, dass die ergänzenden soH-Regelungen mit den geltenden Bestimmungen des GAV sowie mit den einschlägigen gesetzlichen Vorgaben des Kantons Solothurn in Einklang stehen. Hinsichtlich der Dokumentation und der Ablage der Berechnungen sieht die BDO Optimierungsbedarf.

Wir werden die entsprechenden Prozesse einer gründlichen Analyse unterziehen und, wo erforderlich und möglich, Optimierungsmassnahmen ergreifen. Unser Ziel ist es, die Digitalisierung unserer Personalprozesse voranzutreiben, um eine nachhaltige Verbesserung der Datenqualität zu erreichen. Derzeit bestehen in den verschiedenen Bereichen noch (zu) viele Medienbrüche, die wir künftig minimieren möchten.

Prüfung BDO: Zeitmanagement

Es wurden keinen relevanten Auffälligkeiten und folglich kein relevanter Handlungsbedarf festgestellt.

Prüfung BDO: Auszahlung von Gleitzeit

Gemäss den Feststellungen der BDO sind die internen Prozesse nicht durchgängig ordnungsgemäss angeleitet, ausgeführt und kontrolliert.

Insofern liegt, mit einer möglichen Ausnahme, keine Missachtung der kantonalen Vorgaben (Gesetz/Verordnung/GAV) vor.

Der Gesamtprozess wird einer eingehenden Fehleranalyse unterzogen und es werden die erforderlichen Anpassungen vorgenommen, um die ordnungsgemässe Durchführung künftig sicherzustellen.

Zusätzliche Fragestellungen

Welche Massnahmen werden in operativer und strategischer Sicht getroffen, um die fehlende Rechtmässigkeit in den verschiedenen Bereichen wiederherzustellen?

Uns liegen zwei divergente Gutachten bzgl. der Auslegung von §140 Abs. 1 GAV vor. Gemäss dem Gutachten von Prof. Dr. iur. Thomas Geiser vom 11. Mai 2025 kann "der Anspruch auf eine Funktionszulage gemäss dem GAV nur haben, wer vorübergehend Funktionen

wahrnimmt, die ordentlicherweise von einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin ausgeübt werden, die höher eingestuft ist als der Ansprecher. Die Übernahme von zusätzlichen Aufgaben, die normalerweise von jemandem auf gleicher oder sogar tieferer Stufe ausgeübt werden, rechtfertigt keine Funktionszulage. Führt die Übernahme dieser Aufgaben zu einer Mehrarbeit, ist gegebenenfalls der Beschäftigungsgrad des Mitarbeiters zu erhöhen oder es sind Überstunden zu entschädigen."

Im Gutachten von Prof. Dr. iur. Trümpler, Rechtsanwalt, von 16. September 2024, wird die rein grammatikalische Auslegung kritisch hinterfragt mit dem Ergebnis, dass unter dem Terminus "höhere Funktion" auch übergeordnete, komplexere Aufgaben subsumiert werden könnten.

Wie bereits oben ausgeführt, gewährt die soH AG ihren Mitarbeitenden Funktionszulagen für die Übernahme zusätzlicher Aufgaben, die zum Teil nicht in ihrer ursprünglichen Stellenbeschreibung verankert sind. Diese Zusatzaufgaben sind in der Regel mit einer temporären Aufgabenübernahme verbunden und werden ausschliesslich für den Zeitraum der Übernahme einer spezifischen, zusätzlichen Funktion gewährt. Die entsprechende Regelung bezüglich Funktionszulagen ist in der soH AG seit Jahren etabliert und entspricht einer gängigen Praxis, die auch in Schweizer Spitälern weit verbreitet ist.

In Anbetracht der Tatsache, dass zur Auslegung von § 140 Abs. 1 des Gesamtarbeitsvertrags (GAV) zwei nicht kongruente Gutachten vorliegen, bleibt die rechtliche Einordnung dieser Regelung derzeit unklar. Die unterschiedliche Interpretation der einschlägigen Bestimmungen führt zu einer unsicheren Rechtslage, die u.E. bislang noch nicht abschliessend geklärt ist.

Wie bereits oben ausgeführt, hält der Verwaltungsrat bis zum Inkrafttreten eines neuen GAVs an der bisher angewandten Praxis fest. Neu zu bewilligende Funktionszulagen werden während der Übergangsphase selbstverständlich nur unter strengen Voraussetzungen und nach eingehender Prüfung bewilligt.

Hat die soH aufgrund der Ergebnisse der Überprüfungen finanzielle Nachteile erlitten und werden in diesem Zusammenhang Haftungsfragen abgeklärt?

Es wird ausdrücklich festgehalten, dass der soH durch die derzeit praktizierte Lösung keinerlei finanzielle Nachteile entstanden sind. Im Gegenteil, die bestehende Praxis ist nach Ansicht der soH eine kostengünstigere Lösung als die in Ziffer 4/Folgerungen des Gutachtens von Prof. Geiser dargelegten Lösung. Die dort aufgeführten Vorschläge sowie jene der BDO (beziehen sich auf das Gutachten Geiser) entsprechen nicht den praktischen Erfordernissen der soH und sind aus finanzieller Sicht nicht im Interesse der Unternehmung.

Mitarbeitenden, die bereits einen Beschäftigungsgrad von 100 % aufweisen, kann der Beschäftigungsgrad nicht noch weiter erhöht werden. Die im Gutachten von Prof. Geiser ins Spiel gebrachte Möglichkeit der Auszahlung von Überstunden für die Übernahme zusätzlicher Aufgaben greift in der Praxis zu kurz, respektive ist eine wenig motivierende Lösung.

Die Erweiterung des Aufgabenportfolios (z.B. bei Mitarbeitenden die Aufgaben in der Berufsbildung übernehmen) hätte daher im Ergebnis eher eine Einreihungsüberprüfung zur Folge, mit massiven wiederkehrenden Zusatzkosten für die soH.

Zudem konnten in der soH gerade kurz- bis mittelfristige Vakanzen von Kaderpositionen bislang durch interne Kader (der gleichen hierarchischen Stufe) aufgefangen werden. Hierfür wurden adäquate Funktionszulagen gesprochen.

Auf diese Weise war es möglich, den ordentlichen Geschäftsbetrieb sicherzustellen, ohne auf kostenintensive externe Interimslösungen zurückgreifen zu müssen. Der Rückgriff auf externe temporäre Vertretungen, insbesondere auf der Stufe des C-Levels, kann für die Unternehmung

erhebliche Mehrkosten verursachen. So belaufen sich die marktüblichen Tagessätze von spezialisierten Kaderpersonen auf bis zu CHF 2'000.00 pro Einsatztag. Bei einer Einsatzdauer von rund drei Monaten (ca. 60 – 65 Arbeitstage) würde dies für die soH Zusatzkosten von über CHF 120'000.00 nach sich ziehen.

Die Mandatierung eines externen Dienstleisters für die interimistische Übernahme von Kaderfunktionen fällt nach der geltenden Kompetenzordnung in den Zuständigkeitsbereich des Verwaltungsrates oder der CEO. Zwar ist ein solches Vorgehen vollumfänglich GAV-konform. Die kostengünstigere Lösung, d.h. das Ausrichten einer Funktionszulage für die Übernahme von Aufgaben auf gleicher Hierarchiestufe, ist aber gemäss den Ausführungen von Prof. Geiser rechtswidrig.

Werden die zu ergreifenden Massnahmen Einfluss auf die Gewinnung und Erhaltung von Mitarbeitenden der soH haben? Falls ja, wie wird diesem Umstand begegnet?

Die vorliegende Fragestellung ist unseres Erachtens eher hypothetischer Natur, die wir nach aktuellem Wissensstand nicht mit hinreichender Sicherheit und Verbindlichkeit beantworten können.

Nach unserer Einschätzung muss davon ausgegangen werden, dass die Streichung der Funktionszulagen bei Übernahme von zusätzlichen Aufgaben, welche über das ordentliche Funktions- und Aufgabenportfolio einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters hinausgehen, erhebliche ausbildungsrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen könnte. Funktionszulagen werden insbesondere für Ausbildungstätigkeiten ausgerichtet.

Es ist zu befürchten, dass – beim Fehlen qualifizierter Berufsbildner – die Attraktivität der soH als Ausbildungsbetrieb wesentlich beeinträchtigt würde. Davon besonders betroffen wären Ausbildungsplätze in den pflegerischen wie nicht pflegerischen Berufsfelder.

Dies hätte potenziell auch betriebsorganisatorische Auswirkungen auf den Klinik- und Bettenbetrieb, da die soH gerade im pflegerischen Bereich verpflichtet ist, eine bestimmte Anzahl an Ausbildungsplätzen bereitzuhalten. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtung könnte mittelfristig nicht nur die Versorgungssicherheit gefährden, sondern auch zu finanziellen Sanktionen gegenüber der soH führen.

Darüber hinaus ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass im Falle einer Umsetzung von §140 Abs. 1 GAV i. S. des Gutachtens Geiser, namentlich mit der Streichung der heute ausgerichteten Funktionszulagen oder gar der Geltendmachung von Rückforderungsansprüchen gegenüber Mitarbeitenden, erheblich Risiken für die soH entstehend würden. Ein solches Vorgehen könnte das Vertrauensverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden schwerwiegend und nachhaltig beeinträchtigen. Naheliegende Folgen wären qualitative Einbusen bei der Aufgabenerfüllung, ein Rückgang der Einsatzbereitschaft sowie – im Worst-Case-Szenario – vermehrte Kündigungen qualifizierter Fachkräfte.

Angesichts des bereits heute bestehenden weitreichenden Fachkräftemangels im Gesundheitswesen könnte dies für die soH AG weitreichende strukturelle und wirtschaftliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Standardisierter Informationsaustausch

Den von Ihnen für die Übergangsphase vorgeschlagenen Austausch auf operativer Ebene zwischen den Personalabteilungen des Kantons und der soH begrüßen ausdrücklich. Wir erachten diesen Schritt als sachgerecht und zielführend, da nach der Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Oktober 2004 mit hoher Wahrscheinlichkeit verschiedene Fragestellungen –

namentlich auch im Bereich der kommunikativen Abstimmung – auftreten werden, die einer koordinierten und gemeinsamen Bearbeitung durch die Personalexperten des Kantons und der soH bedürfen.

Im Sinne einer effizienten und konstruktiven Zusammenarbeit erklären wir uns gerne bereit, die Organisation einer ersten Sitzung mit dem Personalamt zu übernehmen.

Flexible Arbeitszeitmodelle

Die in der soH in einzelnen Arbeitsbereichen bereits implementierten Arbeits- und Arbeitszeitmodelle, welche ergänzend zur geltenden Jahresarbeitszeit eingeführt wurden, geniessen bei den betroffenen Mitarbeitenden eine ausserordentliche Akzeptanz und haben sich in der praktischen Anwendung als ausgesprochen erfolgreich erwiesen. Durch diese Flexibilisierung konnte die Arbeitgeberattraktivität der soH signifikant gesteigert werden.

Es ist jedoch hervorzuheben, dass die Vorteile dieser Modelle gegenwärtig noch nicht allen Mitarbeitenden zugänglich sind. Dies führt in gewissen Bereichen zu erheblichem Unverständnis.

Unbestritten ist zudem, dass die Flexibilisierung der Arbeits- und Arbeitszeitmodelle ein entscheidendes Instrument darstellt, um die soH im zunehmend intensiveren Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte konkurrenzfähig zu halten. Ohne diese Massnahmen bestünde die ernsthafte Gefahr, dass die soH im Vergleich zu anderen Spitälern an Attraktivität verliert und dadurch Schwierigkeiten hätte, den notwendigen Bedarf an Fachkräften zu decken.

Vor diesem Hintergrund ist es aus Sicht der soH unabdingbar, dass ihr die Möglichkeit eingeräumt wird, auch während der Übergangsphase, d.h. nach Kündigung des Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Oktober 2004, weitere innovative Arbeits- und Arbeitszeitmodelle zu prüfen, rasch in eine Pilotphase zu überführen und in der Praxis zu erproben. Nur so kann gewährleistet werden, dass die soH die für eine qualitativ hochstehende medizinische und pflegerische Versorgung der Bevölkerung im Kanton Solothurn erforderlichen Fachkräfte gewinnen und halten kann.

Es ist uns daher ein grosses Anliegen, dass die bereits eingeführten Modelle während der Übergangsphase zumindest in Form von Pilotprojekten fortgeführt werden dürfen und dass die soH die Möglichkeit erhält, weitere zukunftsweisende Modelle zu pilotieren.

Für ein entsprechendes Entgegenkommen Ihrerseits danken wir Ihnen bereits heute bestens und sind überzeugt, dass eine solche Regelung sowohl den Interessen der Mitarbeitenden als auch denjenigen der soH sowie letztlich der gesamten Bevölkerung des Kantons dient.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme unserer Stellungnahme. Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüssen



Kurt Fluri
Verwaltungsratspräsident



Michael Fluri
Vizepräsident Verwaltungsrat

Kopie

- Verwaltungsratsratsmitglieder
- CEO soH