

Regierungsratsbeschluss

vom 14. Januar 2014

Nr. 2014/33

KR.Nr. I 204/2013(FD)

Interpellation Doris Häfliger (Grüne, Zuchwil): Lohnpolitik soH – regional gerechtfertigt? (13.11.2013); Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

In der Solothurner Zeitung vom 19. September 2013, war von „Fürstlichen Löhnen für Spitalärzte“ und von „Regierung genehmigt Speziallohn für neuen Spitälerchef“ zu lesen. Einige Tage später die Antwort des VPOD: „Angesichts der vom soH-Verwaltungsrat initiierten Sparprogramme und des Drucks auf die Arbeitsbedingungen wirken diese Löhne wie ein Schlag ins Gesicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“. Ebenfalls war aus der Zeitung zu vernehmen, dass die soH bei der Lohngestaltung grosse Freiheiten hat. Sie kann autonom die Erfahrungsstufe wie auch eine Marktwertzulage von höchstens 10% festlegen. Hingewiesen wurde auf hohe Zusatzeskommen bei Kaderärzten (Chefärzte und Leitende Ärzte). Diese erhalten neben dem Grundlohn einen maximalen jährlichen Leistungsbonus von 10%. Was aber zu einer grossen Lohnsteigerung beiträgt, sind privatärztliche Tätigkeiten. Das Spital stellt Räume und Personal zur Verfügung und übernimmt das Rechnungswesen, dafür überlässt der Kaderarzt dem Spital 40% seiner privatärztlichen Honorareinnahmen. Das sind 60(!) Prozent Reingewinn auf jedem Patienten ohne das geringste unternehmerische Risiko. In der Privatwirtschaft ist ein solches Geschäftsmodell nirgends zu finden. Gemäss Staatspersonalgesetz könnte der Regierungsrat diese Abgaben auf 85% erhöhen.

Der Regierungsrat wird deshalb gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

1. Wie wird gewährleistet, dass die Kaderärzte ihre Arbeitszeitenplanung primär der Spitaltätigkeit widmen – und die Privat-Praxistätigkeit zweitrangig ist?
2. Was unternimmt die soH in der Sparrunde punkto Löhne? Werden auch höchste Löhne ins Auge gefasst in der Sparrunde? Wenn ja, wie? Wenn nein, warum nicht? Wie steht es mit einer Erhöhung der Abgaben?
3. Die soH ist ein Unternehmen, das vom kantonalen Steuerzahler mitfinanziert wird und den medizinischen Grundversorgungsauftrag hat. Wie ist gewährleistet, dass die Geschäftspolitik der soH auf kantonale Eigenheiten Rücksicht nimmt? Wie viele Personen der Geschäftsleitung sind im Kanton Solothurn wohnhaft - haben einen direkten Bezug zum Kanton?
4. Der neue CEO verdient fast 30% mehr als der Abtretende (laut Zeitung), ohne direkten Leistungsausweis, eine Firma (Spital) mit 3'500 Mitarbeitenden geführt zu haben. Welche Qualifikationen gaben den Ausschlag, dass er CHF 100'000 mehr verdient? Wenn dies marktübliche Löhne sind, wieso wurde dieser Marktlohn nicht schon früher angepasst?
5. Wieso wurde bei der Neuanstellung des CEO kein Erfolgsmodell (oft üblich in der Privatwirtschaft) gewählt, wie beispielsweise eine jährliche Lohnsteigerung bei guter Leistung, bis zu einem Maximalbetrag?

6. Oft führt eine Lohntransparenz (leider) zu noch höheren Löhnen in den obersten Gehaltsstufen. Was unternimmt die Regierung, damit Prämien- und Steuergelder nicht noch weiter in teilweise sehr hohe Kaderarztlöhne und –honorare fliessen (wir sind „Solothurn“, nicht vergleichbar mit Zürich oder Bern)?

2. Begründung

Im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

Die Solothurner Spitäler AG ist eine privatrechtliche Aktiengesellschaft und ist der Verwaltung nach Massgabe der Spezialgesetzgebung angegliedert. Das Personal der Solothurner Spitäler AG untersteht dem Gesamtarbeitsvertrag, auch der Direktor der Solothurner Spitäler AG sowie sämtliche Ärztinnen und Ärzte. Für die Chefärztinnen und Chefärzte sowie Leitenden Ärztinnen und Leitenden Ärzte gelten zusätzliche vertragliche Regelungen (§ 5 GAV, BGS 126.3). Diese zusätzlichen vertraglichen Regelungen sind nötig, um diese Ärzte überhaupt an einem Spital anstellen zu können. Diese Art von Anstellungen ist gesamtschweizerisch üblich und definieren einen eigenen Arbeitsmarkt. Nach dem Gesamtarbeitsvertrag gehören diese beiden Arztkategorien nicht zum oberen Kader. Sie können leistungsabhängig einen Leistungsbonus im Umfang von maximal 5% der Jahresbesoldung der Anstellung beim Spital erzielen.

Bezüglich Personalrecht hat die Solothurner Spitäler AG in gewissen Bereichen eigene Kompetenzen, geregelt in der Personalrechtsverordnung (BGS 126.31). Die Kompetenz zur Festlegung der besonderen Anstellungsbedingungen für den Direktor der Solothurner Spitäler AG liegt auf Antrag des Verwaltungsrates aber beim Regierungsrat.

3.2 Zu den Fragen:

3.2.1 Zu Frage 1:

Wie wird gewährleistet, dass die Kaderärzte ihre Arbeitszeitenplanung primär der Spitaltätigkeit widmen – und die Privat-Praxistätigkeit zweitrangig ist?

Alle Kaderärzte haben einen Anstellungsvertrag. In diesem sind die ihnen zur Verfügung stehenden Halbtage, in der Regel zwei bis drei pro Wochen, welche sie zur Führung der Privatpraxis nutzen dürfen, festgehalten. In den Allgemeinen Anstellungsbedingungen für Chefärzte und Leitende Ärzte der Solothurnischen Spitäler ist die Sprechstundentätigkeit umschrieben. So muss z.B. die Infrastruktur des Spitals (Labor, Röntgen, Therapie usw.) in Anspruch genommen werden. Die dafür zu entrichtende Entschädigung steht vollumfänglich dem Spital zu. Die Privatpraxistätigkeit steht also immer in Bezug zu ihrer Tätigkeit als Spitalarzt. Dieses System ist in den meisten öffentlichen Spitälern in der Schweiz Praxis. Die privatärztliche Tätigkeit steht nicht in Konkurrenz zur Tätigkeit an den stationären Patienten. Die ambulante Behandlung von Patienten ist häufig der stationären vorgelagert, d.h. dass ambulante häufig auch stationäre Patienten werden. Zudem führte die medizinische Entwicklung dazu, dass heute viele Eingriffe ambulant vorgenommen werden können, die früher einen längeren Spitalaufenthalt notwendig machten.

3.2.2 Zu Frage 2:

Was unternimmt die soH in der Sparrunde punkto Löhne? Werden auch höchste Löhne ins Auge gefasst in der Sparrunde? Wenn ja, wie? Wenn nein, warum nicht? Wie steht es mit einer Erhöhung der Abgaben?

Nein, die Löhne sind nicht Gegenstand der Sparanstrengungen. Zudem unterstehen alle Arbeitsverträge, betreffend Grundlohn auch diejenigen der Kaderärzte, dem Gesamtarbeitsvertrag. Eine Lohnreduktion wäre demzufolge nur nach erfolgreich geführten GAV-Verhandlungen möglich. Die Gesamteinkommen der Kaderärzte bewegen sich im Vergleich mit dem Spitalmarkt Schweiz im unteren Mittelfeld, somit besteht bei den Löhnen kein Spielraum. Die Höhe der zu leistenden Abgaben ist in den Allgemeinen Anstellungsbedingungen festgelegt.

3.2.3 Zu Frage 3:

Die soH ist ein Unternehmen, das vom kantonalen Steuerzahler mitfinanziert wird und den medizinischen Grundversorgungsauftrag hat. Wie ist gewährleistet, dass die Geschäftspolitik der soH auf kantonale Eigenheiten Rücksicht nimmt? Wie viele Personen der Geschäftsleitung sind im Kanton Solothurn wohnhaft - haben einen direkten Bezug zum Kanton?

Der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung der Solothurner Spitäler AG haben einerseits die kantonalen Leistungsaufträge und andererseits die strategischen Ziele, welche der Verwaltungsrat erarbeitet, zu erfüllen. Beide zielen alleine darauf ab, für den Kanton Solothurn die bestgeeignete medizinische Versorgung sicher zu stellen. Der Wohnort der Geschäftsleitungsmitglieder ist dabei sekundär. Im Vordergrund stehen deren uneingeschränktes Engagement und ihre Fachkompetenz. Die Mitglieder der Geschäftsleitung wohnen in folgenden Kantonen: SO (1), BL (2), BS (1), AG (3), LU (1), ZG (1).

3.2.4 Zu Frage 4:

Der neue CEO verdient fast 30% mehr als der Abtretende (laut Zeitung), ohne direkten Leistungsausweis, eine Firma (Spital) mit 3'500 Mitarbeitenden geführt zu haben. Welche Qualifikationen gaben den Ausschlag, dass er CHF 100'000 mehr verdient? Wenn dies marktübliche Löhne sind, wieso wurde dieser Marktlohn nicht schon früher angepasst?

Der für die Besetzung der CEO-Funktion zuständige Verwaltungsrat hat ein umfassendes Anforderungsprofil erstellt und basierend auf diesem Profil den Anstellungsentscheid gefällt. Im aktuellen Arbeitsmarktumfeld war es nicht möglich, eine Persönlichkeit zu finden, welche die hohen qualitativen Anforderungen der CEO-Funktion erfüllt und bereit ist, unter den bisherigen Anstellungsbedingungen die Verantwortung für ein Unternehmen in der Grössenordnung der Solothurner Spitäler AG zu übernehmen. Im Rahmen des Prozesses der Neubesetzung der CEO-Funktion hat der Verwaltungsrat unter anderem eine vertrauliche Marktanalyse in Auftrag gegeben. Diese hat ergeben, dass die Solothurner Spitäler AG mit dem Lohnrahmen, welcher der GAV bietet, nicht konkurrenzfähig ist. Deshalb hat der Verwaltungsrat beim Regierungsrat einen Marktlohnzuschlag beantragt. In aller Regel werden Löhne erst im Rahmen der Personalneurekrutierung dem Markt angepasst.

3.2.5 Zu Frage 5:

Wieso wurde bei der Neuanstellung des CEO kein Erfolgsmodell (oft üblich in der Privatwirtschaft) gewählt, wie beispielsweise eine jährliche Lohnsteigerung bei guter Leistung, bis zu einem Maximalbetrag?

Der Regierungsrat hat die im Rahmen der Gesetzgebung liegenden Möglichkeiten bei der Lohngestaltung ausgenutzt. Wie bei allen anderen Anstellungsverträgen ist auch im Vertrag des CEO ein LEBO möglich, der maximal 10% des aktuellen Lohnes betragen kann.

3.2.6 Zu Frage 6:

Oft führt eine Lohntransparenz (leider) zu noch höheren Löhnen in den obersten Gehaltsstufen. Was unternimmt die Regierung, damit Prämien- und Steuergelder nicht noch weiter in teilweise sehr hohe Kaderarzlöhne und –honorare fliessen (wir sind „Solothurn“, nicht vergleichbar mit Zürich oder Bern)?

Die Gehälter der Chef- und Leitenden Ärztinnen und Ärzte der Solothurner Spitäler AG bewegen sich im schweizerischen Durchschnitt, teilweise sogar darunter. In diesem Bereich beeinflusst der aktuelle Arbeitsmarkt das Lohnniveau weitgehend.

Bei einem Antrag um Festsetzung eines Lohnes, der den Rahmen der gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen sprengt, verlangen wir einen entsprechenden Nachweis in Form eines Lohnvergleiches, damit die Konkurrenzfähigkeit des Lohnes abgeschätzt werden kann. Im Übrigen werden die Löhne ausgewählter Funktionen der Verwaltung und der Spitäler jährlich mit unseren Nachbarkantonen in der Nordwestschweiz verglichen. Dieser Vergleich dient sowohl uns als auch den Personalverbänden als Grundlage für die Beurteilung der Konkurrenzfähigkeit unserer Löhne.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Finanzdepartement
Departementssekretariat
Personalamt
Solothurner Spitäler AG, Herr Martin Häusermann
Parlamentsdienste
Traktandenliste