

Regierungsratsbeschluss

vom 4. Juni 2024

Nr. 2024/892

KR.Nr. I 0036/2024 (DDI)

Interpellation Stephanie Ritschard (SVP, Riedholz): Freistellungen und Personalpolitik bei den Solothurner Spitälern AG (soH)
Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

Ich möchte mit dieser Interpellation energisch auf die aussergewöhnlich hohe Anzahl von Freistellungen und Kündigungen von Kadermitarbeiterinnen und Kadermitarbeitern bei der Solothurner Spitälern AG (soH) hinweisen. In den letzten 24 Monaten haben sich diese Vorfälle häufig gehäuft, und einige prominente Persönlichkeiten haben das Unternehmen verlassen. Diese Entwicklungen geben Anlass zu ernsthaften Bedenken über die Personalpolitik und die Stabilität der Führungsebene bei der soH.

Ich fordere den Regierungsrat auf, diese Fragen umfassend zu beantworten, um das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Personalpolitik der Solothurner Spitälern wiederherzustellen und sicherzustellen, dass die Gesundheitsversorgung der Bürger und Bürgerinnen des Kantons Solothurn auf höchstem Niveau gewährleistet wird.

1. Welche Abteilungen innerhalb der Solothurner Spitälern haben in den letzten fünf Jahren die meisten Freistellungen von Mitarbeitenden verzeichnet?
2. Wie viele Mitarbeitende wurden in den genannten Abteilungen im genannten Zeitraum freigestellt, und wie lange dauerten im Durchschnitt diese Freistellungen?
3. Welche Gründe wurden für diese Freistellungen angegeben, und welche Massnahmen wurden ergriffen, um sicherzustellen, dass sie nicht übermässig häufig oder willkürlich erfolgen?
4. Wie wurden die freigestellten Mitarbeitenden während ihrer Freistellung weiterhin entlohnt, und wie hoch waren die Kosten für diese Lohnzahlungen für den Haushalt des Kantons Solothurn?
5. Welche Effekte hatten diese Freistellungen auf die Produktivität und Effizienz der betroffenen Abteilungen, und welche Massnahmen wurden ergriffen, um eventuelle Auswirkungen auf den Betrieb zu minimieren?
6. Gibt es interne Kontrollmechanismen oder Überwachungsverfahren, um sicherzustellen, dass Freistellungen gerechtfertigt sind und die betroffenen Mitarbeitenden weiterhin angemessen entlohnt werden?
7. Welche Schritte hat man intern unternommen, um die Effizienz der Personalpolitik bei den Solothurner Spitälern zu verbessern und sicherzustellen, dass öffentliche Mittel verantwortungsvoll eingesetzt werden?
8. Wie hat sich die Anzahl der Kündigungen von Mitarbeitenden bei der Solothurner Spitälern AG (soH) in den letzten fünf Jahren entwickelt, und welche Massnahmen wurden ergriffen, um die Gründe für diese Kündigungen zu adressieren und ihre Häufigkeit zu reduzieren?
9. Können sie eine Gegenüberstellung der Freistellungen und Kündigungen zwischen den Standorten Olten und Solothurn innerhalb der Solothurner Spitälern in den letzten fünf Jahren vorlegen und etwaige Gründe für die festgestellten Unterschiede erläutern?

2. Begründung

Im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

Die Solothurner Spitäler AG (soH) erfüllt gemäss Spitalgesetz vom 12. Mai 2004 (SpiG; BGS 817.11) die ihr übertragenen Aufgaben selbständig und übernimmt für diese die Ergebnisverantwortung. Der Kanton beteiligt sich mit 55 % an der Finanzierung der stationären Leistungen gemäss Spitalliste und richtet Beiträge im Rahmen der interkantonalen Vereinbarung zur Finanzierung der ärztlichen Weiterbildung sowie bundesrechtlicher Bestimmungen (z.B. Umsetzung der Pflegeinitiative) aus. Im Rahmen der Leistungsvereinbarung Globalbudget Gesundheit werden spezifische Aufträge erteilt und vergütet. Darüber hinaus finanziert sich die soH grundsätzlich ohne Unterstützung des Kantons. Weiter ist die soH dem Gesamtarbeitsvertrag des Kantons Solothurn vom 25. Oktober 2004 (GAV; BGS 126.3) unterstellt.

Die mit vorliegender Interpellation eingereichten Fragen betreffen das operative Geschäft der soH. Entsprechend erfolgt die Beantwortung der eingereichten Fragen direkt durch die soH:

Die rund 4'400 Mitarbeitenden der soH sind das wertvollste Kapital und die treibende Kraft für die qualitativ hochstehende Gesundheitsversorgung (7/24) im Kanton Solothurn. Das Wohl der Mitarbeitenden hat – natürlich neben demjenigen der Patientinnen und Patienten – daher oberste Priorität. Trotzdem kommt es vor, dass eine Trennung respektive eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit Mitarbeitenden unvermeidbar ist. Eine Kündigung durch die soH oder eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen erfolgen jedoch erst, wenn keine andere Lösung gefunden werden konnte. Dabei ist es den Verantwortlichen der soH wichtig, den Prozess der Trennung mit hoher Sensibilität und Respekt zu gestalten.

Die Mitarbeitenden der soH sind dem GAV unterstellt, welcher das Verfahren bei ordentlicher Kündigung durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin in § 43 und § 43^{bis} regelt. Wenn es darum geht, Führungskräfte sofort von ihren Führungsbefugnissen zu entbinden, ist eine Freistellung notwendig.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

Welche Abteilungen innerhalb der Solothurner Spitäler haben in den letzten fünf Jahren die meisten Freistellungen von Mitarbeitenden verzeichnet?

Die aktuelle Software-Lösung der soH für das Personalwesen sieht lediglich die Kategorien «Kündigung durch Arbeitgeber» und «Auflösung in ggs. Einvernehmen» vor. Bis dato sind Auswertungen bezüglich des Status '«Freistellung»' in der soH nicht möglich. Während der letzten fünf Jahre gibt es keine signifikanten Auffälligkeiten bezüglich der Häufigkeit der Kategorien «Kündigung durch Arbeitgeber» oder «Auflösung in ggs. Einvernehmen» bei einzelnen Direktionen, Abteilungen, Bereichen oder Kliniken der soH.

3.2.2 Zu Frage 2:

Wie viele Mitarbeitende wurden in den genannten Abteilungen im genannten Zeitraum freigestellt, und wie lange dauerten im Durchschnitt diese Freistellungen?

Vgl. Antwort zu Frage 1. In der ganzen soH wurden seit 2012 insgesamt 23 Freistellungen ausgesprochen. Deren Dauer kann nicht eruiert werden, folgten doch sehr häufig auf Freistellungen krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeitszeugnisse der Betroffenen. Die Freistellungen mündeten alle in eine Kündigung durch die Arbeitgeberin oder in eine Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen.

3.2.3 Zu Frage 3:

Welche Gründe wurden für diese Freistellungen angegeben, und welche Massnahmen wurden ergriffen, um sicherzustellen, dass sie nicht übermässig häufig oder willkürlich erfolgen?

Mögliche Gründe sind etwa:

- ungenügende Leistung,
- fehlendes Vertrauensverhältnis,
- unterschiedliches Führungsverständnis,
- wiederholt fehlbares Verhalten trotz getroffener Vereinbarungen respektive angebotener Begleitmassnahmen,
- fehlbares Verhalten gemäss Arbeitsgesetz.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses wird in Betracht gezogen, wenn die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses ein grosses Schadenpotenzial für das Unternehmen oder für einzelne Teams darstellt. Siehe auch Antwort auf Frage 6.

3.2.4 Zu Frage 4:

Wie wurden die freigestellten Mitarbeitenden während ihrer Freistellung weiterhin entlohnt, und wie hoch waren die Kosten für diese Lohnzahlungen für den Haushalt des Kantons Solothurn?

Bis zur rechtskräftigen Kündigung beziehen freigestellte Mitarbeitende weiterhin den Lohn gemäss Arbeitsvertrag, dies ist bei der soH wie auch bei anderen Arbeitgebenden der Fall. Die mit der Selbständigkeit der soH einhergehende Ergebnisverantwortung (vgl. Vorbemerkungen) bedeutet, dass Freistellungen das Budget des Kantons Solothurn nicht belasten.

3.2.5 Zu Frage 5:

Welche Effekte hatten diese Freistellungen auf die Produktivität und Effizienz der betroffenen Abteilungen, und welche Massnahmen wurden ergriffen, um eventuelle Auswirkungen auf den Betrieb zu minimieren?

Fallen Mitarbeitende der soH kurzfristig (z.B. wegen Krankheit, Unfall, Kündigung durch Arbeitgeberin oder Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen) aus, übernehmen das Team und die Organisation die entsprechenden Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Produktivität, Effizienz, Qualität und Patientensicherheit können und konnten bei Ausfällen jederzeit sichergestellt werden.

3.2.6 Zu Frage 6:

Gibt es interne Kontrollmechanismen oder Überwachungsverfahren, um sicherzustellen, dass Freistellungen gerechtfertigt sind und die betroffenen Mitarbeitenden weiterhin angemessen entlohnt werden?

Das Vorgehen bei mangelhafter Leistung ist definiert und die Vorgesetzten sind entsprechend geschult. Bei Umgang mit ungenügenden Leistungen oder Auffälligkeiten, welche die Arbeitsqualität negativ beeinflussen können, finden aufeinanderfolgende Gespräche statt. Gemeinsam wird nach Lösungen gesucht, welche eine Besserung hervorrufen sollen und neue Ziele werden definiert. Die Direktion Human Resources Management begleitet diesen Prozess. Zeigen die Begleitmassnahmen keine Wirkung, kann es zu einer Kündigung durch die Arbeitgeberin oder zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen kommen.

Betreffend Entlohnung siehe Antwort zu Frage 4.

3.2.7 Zu Frage 7:

Welche Schritte hat man intern unternommen, um die Effizienz der Personalpolitik bei den Solothurner Spitälern zu verbessern und sicherzustellen, dass öffentliche Mittel verantwortungsvoll eingesetzt werden?

Auch für Lohnfortzahlungen bei Freistellungen werden keine öffentlichen Mittel eingesetzt. Siehe Antwort auf Frage 4.

3.2.8 Zu Frage 8:

Wie hat sich die Anzahl der Kündigungen von Mitarbeitenden bei der Solothurner Spitäler AG (soH) in den letzten fünf Jahren entwickelt, und welche Massnahmen wurden ergriffen, um die Gründe für diese Kündigungen zu adressieren und ihre Häufigkeit zu reduzieren?

In der folgenden Tabelle werden die Anzahl Kündigungen durch die Arbeitgeberin sowie die Anzahl Auflösungen in gegenseitigem Einvernehmen im Zeitraum Januar 2019 bis März 2024 für die gesamte soH (alle Standorte) aufgeführt. Im Unterschied dazu beziehen sich die Antworten auf die darauffolgende Frage 9 (gemäss Fragestellung) ausschliesslich auf das Kantonsspital Olten und das Bürgerspital Solothurn, weshalb die Summe (Total) in der Antwort auf Frage 9 nicht mit der Summe (Total) in der Antwort auf Frage 8 übereinstimmt.

Kündigungen durch die Arbeitgeberin sowie Auflösungen in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Januar 2019 und März 2024 (alle Standorte der soH):

Jahr	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (bis März)	Total soH
Kündigung durch Arbeitgeberin	10	4	15	9	16	3	57*
Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen	21	19	32	26	22	6	126
Summe	31	23	47	35	38	9	183

* 34 von 57 Kündigungen erfolgten in der Probezeit. Kündigungen in der Probezeit sind nichts Aussergewöhnliches. Die Probezeit dient dem gegenseitigen Kennenlernen: Arbeitnehmende finden in der Probezeit heraus, ob die neue Stelle sowie das Unternehmen den eigenen Vorstellungen entsprechen. Arbeitgebende beurteilen während der Probezeit, ob die neuen Beschäftigten zum Unternehmen und ins Team passen.

3.2.9 Zu Frage 9:

Können sie eine Gegenüberstellung der Freistellungen und Kündigungen zwischen den Standorten Olten und Solothurn innerhalb der Solothurner Spitäler in den letzten fünf Jahren vorlegen und etwaige Gründe für die festgestellten Unterschiede erläutern?

Gründe, die zu einer Freistellung führen können, sind in der Antwort auf Frage 3 aufgeführt.

Das Bürgerspital Solothurn hat mehr Mitarbeitende als das Kantonsspital Olten (Bürgerspital Solothurn: 1381 Mitarbeitende per 31.12.2023; Kantonsspital Olten: 1195 Mitarbeitende per 31.12.2023). Die etwas häufigere Anzahl Kündigungen durch die Arbeitgeberin und Auflösungen in gegenseitigem Einvernehmen am Bürgerspital Solothurn könnte auf den Bezug des Neubaus und die damit verbundenen Anpassungen an der Organisation zurückzuführen sein.

Kündigungen durch die Arbeitgeberin sowie Auflösungen in gegenseitigem Einvernehmen zwischen Januar 2019 und März 2024 (nur Bürgerspital Solothurn und Kantonsspital Olten):

	Kantonsspital Olten	Bürgerspital Solothurn	Total, beide Standorte
Kündigung durch Arbeitgeberin	15	28	43
Auflösung in gegenseitigem Ein- vernehmen	31	58	89
Total	46	86	132

27 der 86 Kündigungen durch die Arbeitgeberin bzw. Auflösungen des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen am Bürgerspital Solothurn betreffen Auflösungen im gegenseitigen Einvernehmen von Praktikant/-innen, Lernenden, Studierenden (18), Abbrüche der Lehre während der Probezeit durch die Arbeitgeberin (7) bzw. Kündigungen der Lehre durch die Arbeitgeberin (2).

12 der 46 Kündigungen durch die Arbeitgeberin bzw. Auflösungen des Arbeitsverhältnisses in gegenseitigem Einvernehmen am Kantonsspital Olten betreffen Auflösungen im gegenseitigen Einvernehmen von Praktikant/-innen, Lernenden, Studierenden (11) und Abbrüche der Lehre während der Probezeit durch die Arbeitgeberin (1).



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Departement des Innern
Gesundheitsamt; BRO
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat