

Einfache Anfrage SP-Fraktion vom 15. Dezember 2004
(Wortlaut anschliessend)

QUADRIGA und Personalrecht

Schriftliche Antwort der Regierung vom 16. August 2005

Die SP-Fraktion nimmt in ihrer Einfachen Anfrage vom 15. Dezember 2004 auf die Abnahme der Jahresrechnung 2003 Bezug. Im Zusammenhang mit den Spitalverbunden seien dort Hinweise zu ausserordentlichen Entschädigungen an Mitglieder der Geschäftsleitungen und Spitalleitungen wie auch Kadermitarbeiterinnen und -mitarbeitern der Spitäler gemacht worden. Im Interesse der Transparenz erkundigt sich die SP-Fraktion, welche ausserordentlichen Entschädigungen (Bonuszahlungen, Funktions- und Leistungszulagen, Überzeitentschädigungen, 14. Monatsgehalt) im Jahr 2003 ausbezahlt wurden. Darüber hinaus fragt sie nach den formellen Erfordernissen für entsprechende Entschädigungen und ob diese bei den erfolgten Zahlungen erfüllt gewesen seien. Schliesslich soll auch darüber Auskunft erteilt werden, ob die Zahlungen dem kantonalen Personalrecht entsprechen und ob in der Zentralverwaltung und in den Spitalverbunden Entschädigungen nach den gleichen Kriterien ausgerichtet werden.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Auf 1. Januar 2003 wurden die Spitalverbunde geschaffen und die QUADRIGA-Spitalorganisation in Kraft gesetzt. Im Zug der parlamentarischen Beratung der QUADRIGA-Vorlage war ausdrücklich entschieden worden, dass es sich bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Spitalverbunde weiterhin um öffentlich-rechtliche Angestellte handelt und dass damit das kantonale Personalrecht Anwendung findet. Entsprechend gelten auch für das Personal der Spitalverbunde die gleichen Entschädigungsmöglichkeiten zusätzlich zum ordentlichen Gehalt, wie sie für das Staatspersonal in der Besoldungsverordnung (sGS 143.2; abgekürzt BesV) vorgesehen sind. Es handelt sich dabei insbesondere um Leistungszulagen, Funktionszulagen, Überzeitentschädigungen, Inkonvenienzzulagen (Art. 10 BesV), ausserordentliche Leistungsprämien (Art. 11 BesV) und ein Bonussystem (Art. 12 BesV).

Als weitere Entschädigungsmöglichkeit wurde bei der Schaffung der Spitalverbunde festgelegt, dass das Personal im Fall des Erfolges an diesem teilhaben kann. Eine entsprechende Entschädigung an das Personal kommt aber nur in Frage, wenn die Rechnung eines Spitalverbundes positiv abschliesst.

Die Subkommission Gesundheitsdepartement der Finanzkommission hat sich mit der Frage von Entschädigungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Spitalverbunde einlässlich befasst. Neben grundsätzlichen Aspekten hat sie bei vier konkreten Einzelfällen aus der Spitalregion St.Gallen Rorschach die rechtliche Zulässigkeit überprüft. Dabei hat sich gezeigt, dass teils Anforderungen für die Entschädigungen nicht eingehalten und dass einzelne Entschädigungen nicht richtig bezeichnet wurden. Diese Mängel konnten im Einvernehmen mit der Subkommission behoben werden. Die Finanzkommission des Kantonsrates wurde von der Subkommission über das Ergebnis ihrer Abklärungen und ihrer Beschlüsse orientiert.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Im Jahr 2003 wurden dem Führungskader der Spitalregionen folgende Entschädigungen ausbezahlt:

- Spitalregion St.Gallen Rorschach: Für die zehn Mitglieder der Geschäftsleitung wurden vom Verwaltungsrat Funktions- und Leistungszulagen im Gesamtbetrag von Fr. 110'000.– gesprochen. Die Leiterin des Departementes Pflege erhielt eine einmalige Leistungszulage von Fr. 10'000.–. Als Kompensation für die geleisteten enormen Mehrarbeiten wurden dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung ein Betrag im Umfang eines Monatslohns als Überzeitentschädigung ausbezahlt. Mit diesem Betrag wurde rund ein Drittel der insgesamt 600 geleisteten Überstunden entschädigt. Schliesslich hat der Leiter des Departementes Finanzen eine Leistungszulage von Fr. 5'000.– und eine Überzeitentschädigung von Fr. 5'000.– erhalten;
- Spitalregion Rheintal Werdenberg Sarganserland: Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben eine Leistungszulage von je Fr. 2'000.– bis Fr. 3'000.– erhalten;
- Spitalregion Linth: Der Leiter des Finanz- und Rechnungswesen hat eine einmalige Funktionszulage von Fr. 10'000.– erhalten;
- Spitalregion Fürstenland Toggenburg: Die vier Mitglieder der interimistisch eingesetzten Geschäftsleitung erhielten eine Funktionszulage im Gesamtbetrag von Fr. 78'000.–. Diese vier Personen führten die Spitalregion zusätzlich zu ihrer angestammten Aufgabe als Verwaltungsleiter, Leiterin Pflegedienst oder Chefarzt.

Bonuszahlungen oder ein 14. Monatslohn wurden in keiner der vier Spitalregionen Kadermitarbeiterinnen oder -mitarbeitern ausbezahlt. An die Mitglieder der Verwaltungsräte wurden über die ordentlichen Verwaltungsratshonorare hinaus keine Entschädigungen geleistet.

2. Die formellen Erfordernisse ergeben sich aus den Bestimmungen der BesV, der Verordnung über den Staatsdienst (sGS 143.20; abgekürzt VStD) und der Arbeitszeitverordnung (sGS 143.22; abgekürzt AZV).

Die Überzeit ist in der Arbeitszeitverordnung geregelt. Als Überzeit gelten die vom Vorgesetzten angeordneten Arbeitsstunden, welche die ordentliche Tagesarbeitszeit übersteigen. Angeordnete Überzeit wird im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten mit Freizeit kompensiert. Keinen Anspruch auf Ausgleich haben in der Regel Beschäftigte ab der Lohnklasse 23. Kann Überzeit aus betrieblichen Gründen nicht mit Freizeit kompensiert werden, wird sie unter Vorbehalt von Art. 24 Abs. 2 VStD finanziell abgegolten. Art. 24 Abs. 2 VStD hält fest, dass in den Besoldungsklassen 23 und höher die Überzeiten in der Regel nicht vergütet werden. Ausnahmen davon müssen von der Wahlbehörde beschlossen werden. Darüber hinaus wird in Art. 70 VStD die Zustimmung des Finanzdepartementes verlangt.

Leistungs- und Funktionszulagen können von der Wahlbehörde nach Art. 32 VStD bei besonderem Einsatz oder zur Gewinnung oder Erhalt hervorragender Arbeitskräfte zugesprochen werden. Sowohl die Leistungs- als auch die Funktionszulagen können befristet oder auf Dauer zugesprochen werden. Die Funktionszulage kann dort Anwendung finden, wo eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter zusätzlich zu den herkömmlichen Aufgaben eine weitere Aufgabe übernimmt und diese Aufgabenübernahme nicht mit einer lohnmässigen Höhereinstufung verbunden ist. Die Leistungszulage dagegen knüpft an die Art der Aufgabenerfüllung in qualitativer Hinsicht an. Sie kann vor allem dort gesprochen werden, wo die Leistung eigentlich eine Beförderung rechtfertigen würde, diese aber beispielsweise aufgrund der Klassenordnung nicht möglich ist. In der Überklasse kann über den Weg einer Leistungszulage der Beförderungsschritt in die nächst höhere Lohnklasse etappiert werden.

Für ausserordentliche, nicht regelmässige wiederkehrende Leistungsprämien steht ein Betrag von 0.2 Prozent der ordentlichen Lohnsumme zur Verfügung. Nicht miteinbezogen wird bei der Berechnung die Lohnsumme der ärztlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie partizipieren aber auch nicht bei der Zusprechung von ausserordentlichen Leistungsprämien.

Mit den Angehörigen des Kadern kann ein variables Besoldungselement als Bonussystem vereinbart werden. In diesem Fall wird die Jahresbesoldung entsprechend herabgesetzt.

Diese Möglichkeit hilft, Anreize zu schaffen und entspricht einer Entschädigung wie wir sie auch in privatwirtschaftlichen Unternehmen für Kaderangehörige finden. Vorbehalten bleibt auch hier Art. 70 VStD (Zustimmung des Finanzdepartementes).

Was die Höhe der ausserordentlichen Entschädigungen betrifft, gilt bei der Überzeitentschädigung für Mitarbeitende ab Besoldungsklasse 23 die Faustregel, dass ein Drittel der geleisteten Mehrzeit entschädigt werden kann, ein Drittel kompensiert werden soll und ein Drittel weder entschädigt noch kompensiert wird. Bei den Funktions- und Leistungszulagen ist keine betragsmässige Limite vorgesehen. Ein gewisses Richtmass ergibt sich aus den Einstufungsmöglichkeiten und den aktuellen Besoldungsansätzen. Bei den ausserordentlichen Leistungsprämien kann ein Betrag bis Fr. 5'000.– im Einzelfall zugesprochen werden. Die entsprechenden Richtlinien sehen vor, dass diese maximale Limite in ausserordentlichen Fällen überschritten werden kann. Für die Beteiligung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern am Erfolg einer Spitalregion ist im Einzelfall ein Betrag von höchstens 10 Prozent eines Jahresgehaltes vorgesehen.

Für die Zusprechung der ausserordentlichen Entschädigungen im Jahr 2003 waren die Verwaltungsräte der Spitalregionen zuständig. Bei Zahlungen in der Spitalregion St.Gallen Rorschach waren die formellen Voraussetzungen nicht erfüllt. Die Zustimmung des Finanzdepartementes gemäss Art. 70 VStD war nicht eingeholt worden. Das Finanzdepartement wurde nachträglich einbezogen und die getroffenen Regelung wurden mit ihm bereinigt.

3. Grundsätzlich entsprechen die in den Spitalregionen ausbezahlten Entschädigungen der üblichen Handhabung des kantonalen Personalrechts für Funktions-, Leistungs- und Überzeitentschädigungen. In Einzelfällen wurde von den Spitalregionen der finanzielle Rahmen für Entschädigungen im Vergleich zur Zentralverwaltung weiter gesteckt. Die Höhe der Auszahlungen ist aus der Sicht der Regierung in diesen Einzelfällen begründet. Um sicherzustellen, dass die ausserordentlichen Entschädigungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Spitalregion den formellen und gesetzlichen Anforderungen entsprechend ausbezahlt werden, hat die Regierung festgelegt, dass die Spitalregionen künftig ihre Beschlüsse über Entschädigungen nach Art. 10 bis 12 BesV oder über Gewinnbeteiligungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei positiven Rechnungsabschlüssen vor der Auszahlung dem Gesundheitsdepartement unterbreiten. Dieses überprüft die rechtliche Zulässigkeit und den Betrag der einzelnen wie auch der gesamten Auszahlung. So wird gewährleistet, dass die einzelnen Entschädigungen sowohl im Vergleich unter den Spitalregionen als auch im Vergleich mit der Zentralverwaltung angemessen sind.
4. Funktions-, Leistungs- und Überzeitentschädigungen werden in der Zentralverwaltung und in den Spitalverbunden nach den gleichen Kriterien ausgerichtet. Ein 14. Monatsgehalt gibt es – ausgenommen eine aus steuerlichen Gründen getroffene Regelung für Grenzgänger aus Österreich, bei der die Jahresbesoldung in 14 gleichen Teilen ausbezahlt werden kann – weder in der Zentralverwaltung noch in den Spitalverbunden.

16. August 2005

Wortlaut der Einfachen Anfrage 61.04.34

Einfache Anfrage SP-Fraktion: «Unterläuft Quadriga geltendes Recht?»

Im Rahmen der Rechnungsabnahme 2003 wurden bezüglich der Spitalverbunde Fragen aufgeworfen. Dabei ging es insbesondere um durch Verwaltungsräte ausgelöste Entschädigungen wie Bonuszahlungen, Funktions- oder Leistungszulagen, 14. Monatsgehalt oder Überzeimentschädigungen an Mitglieder der Geschäftsleitungen der Spitalverbunde, Mitglieder der Spitalleitungen sowie Angestellte des Kaders.

Im Interesse der Transparenz bittet die SP-Fraktion die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wurden für das Jahr 2003 in den Spitalregionen an Verwaltungsräte, Spitalleitungsmitglieder, Kaderärzte oder Angestellte des Kaders Bonuszahlungen, Funktions- oder Leistungszulagen, Überzeimentschädigungen sowie 14. Monatsgehalt ausbezahlt? Wenn ja, an wen und wie viel? (aufgelistet nach Personalkategorie, Anzahl Personen, Spitalverbunde)
2. a) Welche formellen Erfordernisse sind an solche Zahlungen geknüpft und bis zu welchem Betrag sind solche Zahlungen möglich?
b) Sind die formellen Erfordernisse bei den erfolgten Zahlungen erfüllt und sind diese Zahlungen von den zuständigen Instanzen genehmigt worden?
3. Entsprechen diese Zahlungen der üblichen Handhabung des kantonalen Personalrechts für Funktions-, Leistungs- und Überzeimentschädigungen? Wenn nein, wie bewertet die Regierung diese Zahlungen und was gedenkt sie allenfalls zu tun?
4. Werden in der Zentralverwaltung Funktions-, Leistungs- und Überzeimentschädigungen sowie 14. Monatsgehalt nach gleichen Kriterien ausgerichtet?»

15. Dezember 2004