

Gemeindespital Riehen: Sozialplan und berufliche Vorsorge des Personals

Kurzfassung:

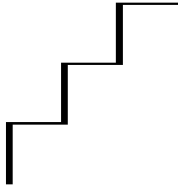
Der Beschluss des Gemeinderats, den Baurechtsvertrags mit der Kommunität Diakonissenhaus Riehen nicht zu verlängern, und das sich daraus ergebende Ende des Gemeindespitals werden voraussichtlich zahlreiche Entlassungen zur Folge haben. Die Gemeinde steht nach Auffassung des Gemeinderats in der Pflicht, das Personal bei der beruflichen Neuorientierung mit einem fairen Sozialplan zu unterstützen und soziale Härtefälle zu verhindern. In der aktuellen Unsicherheit darüber, was anstelle des heutigen Gemeindespitals entstehen wird, müssen die Mitarbeitenden möglichst rasch klare Grundlagen für ihre beruflichen Entscheidungen haben. Aus diesem Grund handelten die Spitalleitung und der Gemeinderat als Arbeitgebervertretung mit der Personalvertretung vorsorglich einen auf die hiesige Situation zugeschnittenen Sozialplan aus - unter dem Vorbehalt, dass das Ergebnis der auf 6. September 2009 vorgesehenen Volksabstimmung noch aussteht. Der vorliegende Bericht beschreibt in einem ersten Teil den Sozialplan für die Mitarbeitenden des Gemeindespitals und begründet den dazu erforderlichen Kredit von max. 4.5 Mio. Franken, der dem Einwohnerrat zur Bewilligung beantragt wird.

Das Gemeindespital ist bei der Pensionskasse Basel-Stadt angeschlossen, welche gegenwärtig für diesen Versichertenkreis einen Deckungsgrad von 78.7% ausweist (Stand 31. Dezember 2008). Wird das Gemeindespital in seiner heutigen Rechtsform durch Schliessung aufgelöst oder in eine andere Rechtsträgerschaft überführt, so hat dies massive finanzielle Auswirkungen im Bereich der beruflichen Vorsorge des Personals: Aufgrund des geplanten Endes des Akutspitals scheiden zahlreiche Versicherte aus der Pensionskasse aus, was zu einer Teilliquidation führen wird. Damit Mitarbeitende, die kündigen oder später infolge Kündigung austreten werden, trotzdem die volle Freizügigkeitsleistung erhalten, muss die Unterdeckung ausfinanziert werden. Dies übersteigt die Zahlungsfähigkeit des Spitals. Der vorliegende Bericht geht in einem zweiten Teil der diesbezüglichen Verantwortung der Gemeinde nach. Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat, zugunsten des Spitalpersonals eine Garantieverpflichtung in vollem Umfang der Deckungslücke zu leisten und rechnet dabei mit rund 8 Mio. Franken.

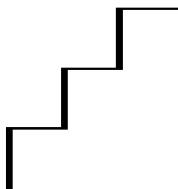
Politikbereiche: Gesundheit und Soziales / Finanzen

Auskünfte erteilen: Christoph Bürgenmeier, Gemeinderat Finanzen
Tel.: 079 311 59 20
Anna Katharina Bertsch,
Abteilungsleiterin Gesundheit und Soziales
Tel.: 061 646 82 67

8. Juni 2009



1. Ausgangslage	3
2. Sozialplan.....	4
2.1 Die Erarbeitung des Sozialplans	4
2.2 Der Inhalt des Sozialplans.....	5
2.3 Die Maximalkosten des Sozialplans	7
2.4 Weiteres Vorgehen.....	8
3. Berufliche Vorsorge.....	8
3.1 Ausgangslage.....	9
3.2 Ziel: Volle Freizügigkeit für alle Austretenden	9
3.3 Risikodeckung für die Rentner	9
3.4 Haftung der Gemeinde Riehen.....	10
3.5 Massgebender Betrag der Unterdeckung.....	11
4. Anträge.....	12
 Beschlussesentwürfe.....	 13



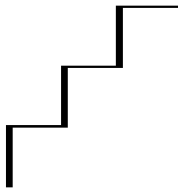
1. Ausgangslage

Der Gemeinderat hatte in einem ausführlichen Bericht vom 16. April 2009 die Fakten und Erwägungen dargelegt, welche den Gemeinderat am 31. März 2009 veranlasst hatten, sich gegen die Erneuerung des Baurechtsvertrags für das Gemeindespital Riehen auf weitere 30 Jahre zu entscheiden. Folge dieses Beschlusses ist das Ende des heutigen Gemeindespitals. Hinter diesem bitteren Entscheid stand die nach sorgfältigen Abklärungen gewonnene Erkenntnis, dass das kleine Riehener Akutspital mit breitem Grundversorgungsspektrum in der sich ab 2012 radikal ändernden Spitallandschaft Schweiz keine Überlebenschancen haben wird. Wie im Bericht vom 16. April bereits erwähnt ist, steht die Gemeinde nach Auffassung des Gemeinderats in der Pflicht, zusammen mit den Personalvertretern sozialverträgliche Lösungen für das Spitalpersonal zu erarbeiten. Diese Arbeiten und die dazugehörigen juristischen Abklärungen wurden umgehend an die Hand genommen; über das Resultat informiert der vorliegende Bericht.

Im Raum stehen die Volksinitiative „Rettet das Riehener Gemeindespital“, welche in kurzer Zeit mit über 3'500 Unterschriften zustande gekommen ist, und die auf 6. September 2009 vorgesehene Volksabstimmung. Welche Entscheidungsmöglichkeiten die Stimmberechtigten haben werden, wird im Bericht des Gemeinderats zur Zukunft der Gesundheitsversorgung von Riehen vom 28. Mai 2009 dargelegt. Es wird an dieser Stelle darauf verwiesen.

Wie soll in der aktuellen Phase der Unsicherheit mit Fragen umgegangen werden, die für das Personal bereits heute von grösster Wichtigkeit sind? Der Sozialplan und die Abklärungen im Zusammenhang mit der Deckungslücke der Pensionskasse wurden im Hinblick darauf erarbeitet, dass der Spitalbetrieb in seiner heutigen Form im Nachgang zur Volksabstimmung vom 6. September 2009 zu Ende gehen könnte. Der lange Vorlauf dieser Geschäfte macht es nötig, eine Kreditbewilligung durch den Einwohnerrat bereits heute einzuholen - und den Ausgang der Volksabstimmung als Vorbehalt offen zu lassen. Daraus resultiert folgende Ausgangslage:

- Vor der auf 6. September 2009 geplanten Volksabstimmung zum Spital werden seitens der Spitalleitung keine Arbeitsverhältnisse gekündigt. Damit für die Absicherung des Personals auf jeden Fall vorgesorgt ist, haben die Spitalleitung und der Gemeinderat als Vertretung der Arbeitgeberseite mit der Personalvertretung *vorsorglich einen Sozialplan* ausgehandelt, der im Zeitpunkt der in Aussicht genommenen (möglichen) Kündigungen in Kraft treten würde (mehr dazu in Kapitel 2). Unabhängig vom Abstimmungsausgang am 6. September erhalten die Mitarbeitenden frühzeitig eine Bestätigung, dass sie im Falle einer Entlassung die nötige Unterstützung erhalten würden. Für die Personalleitung und für die beruflichen Entscheidungen der einzelnen Mitarbeitenden ist Klarheit in diesem Bereich von grösster Wichtigkeit. Es entspricht einer gängigen Praxis, einen Sozialplan frühzeitig auszuarbeiten, so dass die Unterstützungsmassnahmen und -leistungen im Zeitpunkt einer Massenentlassung, z.B. in der Folge von Umstrukturierungen, bereits bekannt sind.
- Auch die *Ausfinanzierung der PK-Deckungslücke* muss grundsätzlich unabhängig vom Abstimmungsergebnis geregelt werden. Das Gemeindespital Riehen ist als Institution bei der Pensionskasse Basel-Stadt angeschlossen. Das Vorsorgewerk weist per Ende 2008



- einen Deckungsgrad von ca. 79% auf, was einer Deckungslücke von rund 8 Mio. Franken entspricht. Es gibt Mitarbeitende, die im jetzigen Moment von sich aus kündigen. Diese Austritte stehen im Zusammenhang mit dem Spitalbeschluss des Gemeinderats vom 31. März und werden von der Pensionskasse Basel-Stadt (PKBS) deshalb bereits im Rahmen der erwarteten Teilliquidation behandelt. Um diesen Mitarbeitenden eine volle Freizügigkeitsleistung mitgeben zu können, muss die Deckungslücke vom Arbeitgeber ausfinanziert werden (mehr dazu in Kapitel 3).
- Die finanziellen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der PK-Deckungslücke können *nicht als direkte Schliessungskosten* betrachtet werden: Hätte das positive Szenario über die Spitalzukunft gemäss Beschluss des Einwohnerrats vom Oktober 2008 realisiert werden können, wäre eine vergleichbare Problematik entstanden. Mit der Gründung einer neuen Betriebsform für das Spital Riehen (Aktiengesellschaft) wären die Mitarbeitenden beim heutigen Arbeitgeber Gemeindespital ausgetreten und bei der zukünftigen Aktiengesellschaft neu eingetreten. Es ist undenkbar, dass eine neue Trägerschaft die bestehende Deckungslücke und somit eine latente Last ohne Weiteres übernommen hätte. Für die aktuelle Unterdeckung von 79% hätte die Gemeinde also auch in diesem Fall gerade stehen müssen.

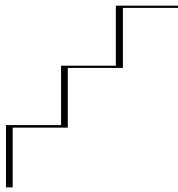
2. Sozialplan

Das schweizerische Arbeitsrecht kennt keinen materiellen Schutz vor so genannten Massenentlassungen, d.h. vor Kündigungen einer grossen Anzahl von Personen in einem kurzen Zeitraum; es schreibt lediglich die Durchführung eines Informations- und Konsultationsverfahrens vor (vgl. dazu Ziffer 2.4). Ebenso wenig verpflichtet es die Arbeitgebenden ausdrücklich zu einem Sozialplan, welcher die Folgen von Massenentlassungen sozial abfedern würde. Allenfalls könnte die Verpflichtung zur Vorlage eines Sozialplans aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers abgeleitet werden. Mit der Vorlage eines Sozialplans können ausserdem Reputationsschäden verhindert oder zumindest gemildert werden. Entsprechend sind Sozialpläne auch hierzulande eine gängige Praxis.

2.1 Die Erarbeitung des Sozialplans

Der Sozialplan für die Angestellten des Gemeindespitals wurde von der Gemeinde und dem Gemeindespital gemeinsam erstellt. Als Arbeitgeber ist das Gemeindespital für die Umsetzung des Sozialplans zuständig. Das aus den Sozialplan-Massnahmen entstehende Betriebsdefizit wird jedoch von der Gemeinde getragen. Der Gemeinderat trägt die Verantwortung für die Ursache der Kündigungen - die Aufgabe des Akutspital-Betriebs. Verhandlungspartner auf Seiten der Arbeitnehmer war als erstes die Personalkommission, die aus Mitarbeitenden des Gemeindespitals besteht. Einbezogen wurden auch die Gewerkschaften und Berufsverbände (VPOD Region Basel, Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK Sektion beider Basel, Fachverband für Pflege und Betreuung curahumanis Region Nordwestschweiz).

Als Vertreter des Gemeinderats wurde Christoph Bürgenmeier in die Arbeitsgruppe „Sozialplan“ delegiert. Die Vertreterinnen des Gemeindespitals waren Regula Löhner (Leitung Per-



sonal / Administration) und Kathrin Stoll (Pflegedienstleitung). Mitgewirkt haben ausserdem Anna Katharina Bertsch (Abteilung Gesundheit und Soziales), eine juristische Beraterin des Gemeindespitals (Arbeitsrecht), ein Pensionskassenspezialist und in der letzten Phase die Personalvertretung wie oben beschrieben. Moderiert wurden die Besprechungen durch einen unabhängigen externen Berater, Max Rickenbacher (Firma Gsponer).

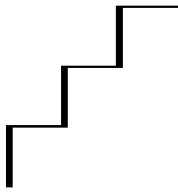
Selbstverständlich gibt es viele Beispiele dafür, welche Massnahmen ein Sozialplan enthalten könnte. Aufgrund der unterschiedlichen Rahmenbedingungen muss jedoch für jede Situation ein zugeschnittener Sozialplan mit passenden Regelungen erarbeitet werden. Für die Erarbeitung des Sozialplans für die Angestellten des Gemeindespitals traf sich bereits am 6. April 2009 eine Vertretung von Spitalleitung, Gemeinderat und Gemeindeverwaltung mit der Personalvertretung. Nachdem sich die Personalvertretung am 14. April bis auf Weiteres aus den Verhandlungen zurückgezogen hatte, wurde zwischen dem 6. April und dem 15. Mai ein Sozialplanentwurf von Seiten des Arbeitgebers erarbeitet, der am 19. Mai vom Gemeinderat genehmigt wurde und dann als Basis für die Verhandlungen mit der Personalkommission diente. Der Gemeinderat wurde auch über die zu erwartenden Kosten des Sozialplans in Kenntnis gesetzt. Nachdem sich die Personalvertretung wieder zu Verhandlungen bereit erklärt hatte, wurde der vorgelegte Sozialplan von den Vertretern der Personals und den Vertretern des Arbeitgebers in zwei intensiven aber fairen Verhandlungsrunden am 28. Mai und 5. Juni 2009 diskutiert und in einem für beide Seiten vertretbaren Mass angepasst.

Der von der Personalvertretung und der Arbeitgebervertretung unterzeichnete Sozialplan ist das Resultat einer sorgfältigen und vertieften Auseinandersetzung mit der schwierigen Situation, in der sich jeder einzelne Mitarbeitende befindet; er trägt aber auch dem nur begrenzt steuerbaren Schliessungsprozess Rechnung:

- Unter anderem im Hinblick auf die vollständige Ausfinanzierung der PK-Deckungslücke kann insgesamt von einem sehr grosszügigen Sozialplan geredet werden. Die Personalvertretung hat diesen Aspekt und verschiedene andere Leistungen explizit als sehr entgegenkommend herausgestrichen.
- Der Sozialplan bietet hauptsächlich dort eine grosszügige Unterstützung, wo es zu wirtschaftlichen oder sozialen Härten kommen könnte. In einem vertretbaren Mass wird aber der Tatsache Rechnung getragen, dass ein Stellenverlust auch für junge und gut vermittelbare Mitarbeitende ein unerwünschter Einschnitt im Leben ist und verschiedene Unannehmlichkeiten mit sich bringen kann.
- Der Sozialplan gilt grundsätzlich nur für Mitarbeitende, die im Anschluss an die Abstimmung die Kündigung erhalten.
- Es gilt zu bedenken, dass man auch mit einem ausgeklügelten Regelwerk niemals ganz ausschliessen kann, dass einzelne Mitarbeitende das System ausnutzen und andere vielleicht benachteiligt werden. Mit einer individuellen Härtefallklausel kann zumindest auf die zweitgenannte Situation reagiert werden. Gleichzeitig zielen verschiedene Regelungen darauf hin, einen Missbrauch des Systems zu erschweren.

2.2 Der Inhalt des Sozialplans

Das Gemeindespital und die Gemeinde Riehen (Gemeinde) wollen mit dem vorliegenden Sozialplan die Auswirkungen der Entlassungen mildern. Dabei steht die Unterstützung bei



der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle im Vordergrund. Daneben sollen die wirtschaftlichen Folgen der Entlassungen durch finanzielle Beiträge gemildert werden.

In der Beilage ist die von allen Sozialpartnern akzeptierte Version des Sozialplans zu finden. Einige Eckwerte und bezeichnende Massnahmen und Regelungen des Sozialplans für die Mitarbeitenden des Gemeindespitals Riehen sollen hier erläutert werden:

Grundsätze und Geltungsbereich

Der Sozialplan gilt grundsätzlich für sämtliche Kündigungen, die nach der Volksabstimmung vom 6. September 2009 ausgesprochen werden. Vom Sozialplan ausgeschlossen sind Mitarbeitende, deren jährliches Einkommen CHF 200'000 übersteigt bzw. bei einem vollen Arbeitspensum übersteigen würde. Mit diesen Mitarbeitenden sollen individuelle Austrittsvereinbarungen mit reduzierten Ansätzen abgeschlossen werden. Es ist eine gängige Praxis, Kadermitarbeitende von einem Sozialplan auszuschliessen, da diese bei ihrer beruflichen Weiterentwicklung im Normalfall nicht in diesem Sinne unterstützt werden müssen.

Unterstützung bei der Stellensuche und bei der beruflichen Neuorientierung

Die im Sozialplan angebotenen Unterstützungsmassnahmen sind vergleichbar mit anderen „branchennahen“ Sozialplänen:

- Bewerbungscoaching und Unterstützung beim Abfassen von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen (bei Bedarf auch durch externe Beratende)
- Job-Center mit offenen Stellen
- Beitrag an individuelles Outplacement
- Beiträge an Aus- und Weiterbildung
- und anderes

Für Mitarbeitende, die vor dem in Aussicht genommenen (möglichen) Kündigungstermin von sich aus das Spital verlassen, gilt der Sozialplan wie bereits erwähnt nicht. Die Unterstützungsmassnahmen bei der Stellensuche können sie trotzdem in Anspruch nehmen. Dies wird in der Praxis bereits so umgesetzt und ist ausserhalb vom Sozialplan geregelt.

Kündigungsfristen

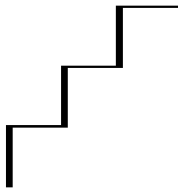
Können Mitarbeitende, denen gekündigt wurde, vor Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Stelle antreten, so ist die Personalabteilung in Absprache mit der Bereichsleitung bestrebt, einen vorzeitigen Austritt zu ermöglichen.

Abgangsentschädigungen

In den meisten Fällen ist die Regelung der Abgangsentschädigungen das Herzstück eines Sozialplans. Im Sozialplan für das Gemeindespital werden die finanziellen Entschädigungen in fixe und variable Abgangsentschädigungen unterteilt:

Die *fixe Abgangsentschädigung* von 2 Monatslöhnen steht allen gekündigten Mitarbeitenden zu. Diese Summe deckt verschiedene Leistungen ab, die in anderen Sozialplänen oft separat geregelt sind:

- Allfällige Lohnneinbussen beim Stellenwechsel (laut RAV sind 20% Einbusse zumutbar);



- allfällige Umzugskosten und längerer Arbeitsweg (laut RAV sind 1.5 h Arbeitsweg zumutbar);
- Durchhalteprämie für Mitarbeitende, die dem Spital in der jetzigen unsicheren Situation treu bleiben;
- grundsätzliche Abgeltung der Umtriebe und Unannehmlichkeiten im Zusammenhang mit der Kündigung.

Die *variable Abgangsentschädigung* hat zum Ziel, wirtschaftliche und soziale Härten abzufedern, und steht nur Mitarbeitenden zu, die nach Ablauf der Kündigungsfrist keine neue Stelle haben. Der Sozialplan sieht mit einem Punktesystem eine nach Alter und Dienstalter abgestufte Regelung vor, welche zudem das bisherige monatliche Einkommen (und auf diese Weise auch das Arbeitspensum) berücksichtigt. Die fixe Abgangsentschädigung wird dabei zu 50% in Abzug gebracht.

Beispiel:

Eine 48-jährige Mitarbeiterin ist seit 13 Jahren mit einem 60%-Pensum im GSR angestellt und verdient monatlich CHF 2700. Findet die Mitarbeitende bis zum Ende der Kündigungsfrist eine neue Stelle, so stehen ihr zwei Monatslöhne (CHF 5400) fixe Abgangsentschädigung zu. Gelingt es ihr trotz intensiver Arbeitsbemühungen (gemäss Vorgaben des RAV) nicht, eine neue Stelle zu finden, so hat sie eine variable Abgangsentschädigung gemäss Punktetabelle zugute:

Punkte gemäss Punktetabelle: $40 \times 1.4 = 56$ Punkte

Variable Abgangsentschädigung: $\text{CHF } 2'700 : 10 \times 56 = \text{CHF } 15'120 = 5.6$ Monatslöhne

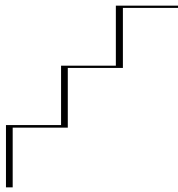
Die fixe Abgangsentschädigung wird zu 50% verrechnet, so dass die Mitarbeiterin insgesamt 6.6 Monatslöhne als Entschädigung erhält.

Herauszustreichen ist der Grundsatz, dass kein Anspruch auf eine variable Abgangsentschädigung besteht, wenn Mitarbeitende die Stellenvermittlungsmassnahmen verweigern oder ohne stichhaltigen Grund eine zumutbare Stelle ausgeschlagen haben. Variable Abgangsentschädigungen, die sechs Monatslöhne übersteigen, können in Raten aufgeteilt werden. Damit soll z.B. vermieden werden, dass Mitarbeitende ihre neue Stelle bewusst erst einige Monate nach Ablauf der Kündigungsfrist antreten, um trotz erfolgreicher Stellensuche in den Genuss einer vollen variablen Abgangsentschädigung zu kommen.

Der familiären Situation wird durch eine zusätzliche Kinderzulage Rechnung getragen.

2.3 Die Maximalkosten des Sozialplans

Die Kosten des Sozialplans können immer nur aufgrund des aktuellen Personalbestands geschätzt werden, da die Entwicklung des Personalbestands schwer vorauszusagen ist. Die vom Gemeinderat ursprünglich genehmigten Maximalkosten betrugen 4.5 Mio. Franken. Die Anpassungen, die auf Antrag der Personalvertretung vorgenommen wurden, führen zwar merklich zu Zusatzkosten, der Maximalbetrag von 4.5 Mio. Franken sollte aber dennoch einzuhalten sein. Rund 55% der Kosten betreffen die fixen und variablen Abgangsentschädigungen, wobei die variablen Leistungen nur dann in der veranschlagten Höhe anfallen



würden, wenn alle heute Beschäftigten am Ende ihrer Kündigungsfrist keine Stelle gefunden hätten. Weitere 25% der Kosten betreffen die vorzeitigen Pensionierungen. Es handelt sich dabei um 10 bis 15 Mitarbeitende zwischen dem 58. und 62. Altersjahr, welche die gleichen Leistungen erhalten, wie wenn sie nach dem vollendeten 63. Altersjahr in Pension gehen würden.

2.4 Weiteres Vorgehen

Das Obligationenrecht (Artikel 335d - 335g) gibt der von einer Massenentlassung betroffenen Belegschaft (bzw. der Personalvertretung) einen Anspruch auf rechtzeitige Information und Konsultation. Der Arbeitgeber ist unter anderem verpflichtet, die beabsichtigte Massenentlassung zusammen mit dem Ergebnis der Belegschafts-Konsultation dem kantonalen Arbeitsamt schriftlich mitzuteilen.

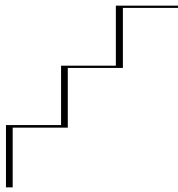
Eine Massenentlassung liegt im vorliegenden Fall (Betrieb mit mehr als 200 Mitarbeitenden) dann vor, wenn innert eines Zeitraums von 30 Tagen mindestens 10% der Mitarbeitenden aus Gründen entlassen werden, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen. Wird der akutstationäre Bereich des Gemeindespitals - wie vom Gemeinderat vorgesehen - heruntergefahren, so ist diese Voraussetzung erfüllt. Unterlässt es ein Arbeitgeber, die Belegschaft rechtzeitig vor der beabsichtigten Massenentlassung zu konsultieren, so gelten die Kündigungen als missbräuchlich, und jeder Mitarbeitende kann bis zu zwei Monatslöhne (zusätzlich zu den vertraglichen Ansprüchen) geltend machen.

Die Arbeitsgruppe „Sozialplan“ ging in der weiteren Planung davon aus, dass das Gemeindespital nach der Abstimmung vom 6. September 2009 das Informations- und Konsultationsverfahren einleiten wird. Informiert und konsultiert wird als Vertretung der Mitarbeitenden die Personalkommission. Die Kündigungen würden nach Abschluss dieses Verfahrens erfolgen.

3. Berufliche Vorsorge

Wie weiter oben bereits erwähnt, stehen die finanziellen Verpflichtungen gegenüber der Pensionskasse Basel-Stadt nicht in einem direkten Zusammenhang mit dem Ende des akutstationären Spitalbetriebs in Riehen. Auch bei einer Umwandlung der heutigen öffentlich-rechtlichen Anstalt in eine neue Form hätte die neue Trägerschaft zweifellos auf eine Ausfinanzierung der Deckungslücke bestanden.

Die vorgesehene Ausfinanzierung der Pensionskasse und die daraus resultierenden finanziellen Verpflichtungen der Gemeinde werden dem Einwohnerrat in einem separaten Beschluss vorgelegt. Die PK-Thematik wird jedoch im Sozialplan erwähnt, da die Ausfinanzierung im weiteren Sinne auch dazu dient, soziale Härtefälle zu verhindern. Zu erwähnen ist ausserdem, dass die Garantieverpflichtung der Gemeinde allen Mitarbeitenden zugute kommt, auch denjenigen, die das Gemeindespital vor dem in Aussicht genommenen (möglichen) Kündigungsdatum verlassen und keinen Anspruch auf die finanziellen Leistungen des Sozialplans haben.



3.1 Ausgangslage

Das Gemeindespital Riehen ist als Institution bei der PKBS angeschlossen. Das Vorsorgewerk hat per Ende 2008 einen Deckungsgrad von 78.7%, was einer Deckungslücke von 8.1 Mio. Franken entspricht. Die Auflösung einer Unternehmung führt zu einer (Teil-)Liquidation der entsprechenden Vorsorgeeinrichtung. Die vorhandenen Mittel werden in einem solchen Fall den Versicherten anteilmässig zugewiesen. Bei einer Überdeckung erhalten die Versicherten einen Zuschlag auf die Freizügigkeit, bei einer Unterdeckung muss die Freizügigkeit entsprechend der Unterdeckung anteilmässig gekürzt werden. Diese Regelung gilt unmittelbar ab Bekanntgabe einer Betriebsauflösung bis zum letzten Personal-Austritt bzw. zum Erlöschen der Firma.

Die erste Person ist bereits per Ende Mai ausgetreten und wird somit eine (erste) provisorische Freizügigkeitsabrechnung mit lediglich 70% der Freizügigkeit erhalten - die PKBS muss aus Vorsichtsgründen von einem tieferen Wert ausgehen. Die definitive Abrechnung wird sie zusammen mit allen anderen Austretenden nach Abschluss des Teil-Liquidationsverfahrens - voraussichtlich im 2010 - erhalten. Wechselt diese Person unterdessen den Arbeitgeber, geht diese provisorische und gekürzte Freizügigkeitsleistung weiter an die nächste Vorsorgeeinrichtung.

3.2 Volle Freizügigkeit für alle Austretenden

In seinem Bericht vom 16. April 2009 hatte der Gemeinderat betont, dass für das Spitalpersonal sozialverträgliche Lösungen erarbeitet werden müssen. Folglich sollen die Mitarbeitenden bei ihrem Austritt per sofort die volle Freizügigkeit erhalten.

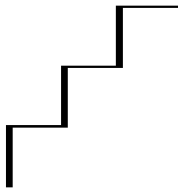
Zu Lasten der Jahresrechnung 2008 wurde im Gemeindespital Riehen eine Rückstellung von CHF 400'000 für die anstehende PK-Sanierung gebildet. Zudem bestehen bei der PKBS noch gewisse technische Rückstellungen, die dem Vorsorgewerk zuzurechnen wären.

In der beruflichen Vorsorge besteht zudem ein Sicherheitsfonds zum Schutz der Vorsorge. Ob dieser bei Zahlungsunfähigkeit des GSR einspringen würde bzw. müsste, ist mehr als fraglich. Denn dieser deckt lediglich allfällige Ansprüche bis zu einem AHV-Jahreslohn von maximal CHF 123'120, wenn eine Sanierung nicht mehr möglich ist.

Wenn die Arbeitgeberin (Gemeindespital Riehen) die volle Deckungslücke von zur Zeit rund 8 Mio. Franken einschiessen würde, könnten die Austretenden ab sofort die volle Freizügigkeit ohne Vorbehalt erhalten. Das Gleiche kann erreicht werden, wenn die Gemeinde Riehen ein *unwiderrufliches Zahlungsversprechen (Garantieverpflichtung)* auf den im Auflösungszeitpunkt bestehenden Fehlbetrag abgeben und nach Vorliegen der Schlussabrechnung die entsprechenden Zahlungen leisten würde. Der Gemeinderat schlägt dem Einwohnerrat diese Variante vor.

3.3 Risikodeckung für die Rentner

In der obigen Ausfinanzierung der Deckungslücke auf 100% ist auch das Deckungskapital der Rentner enthalten. Löst eine Institution ihren Anschlussvertrag an die PKBS auf, lässt aber die Rentner bei der PKBS zurück, so muss die Institution gemäss Anschlussreglement



einen *zusätzlichen Beitrag zur Deckung des finanziellen Risikos der Weiterführung des Rentnerbestands* leisten. Dieser Beitrag ist abhängig von der aktuellen Höhe des Zinssatzes der 10-jährigen Bundesobligationen. Er würde im Fall des Gemeindespitals gegenwärtig einen Betrag von nochmals ca. 5.5 Mio. Franken ausmachen. Auch dieser Betrag hat nicht direkt mit dem Ende des akut-stationären Spitalbetriebs zu tun - er wäre auch bei Gründung einer neuen Betriebsgesellschaft angefallen.

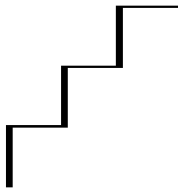
Während die Garantieverpflichtung der Gemeinde Riehen zur erforderlichen Ausfinanzierung des Vorsorgewerks des Gemeindespitals (Aktive und Rentner) möglichst rasch gesprochen werden muss, bleibt betreffend separater Risikoabdeckung des Rentnerbestands *genügend Zeit für vertiefte Abklärungen*. Aus diesem Grund hat der Gemeinderat beschlossen, dieses Thema in einer separaten Vorlage zu einem späteren Zeitpunkt zu behandeln.

3.4 Haftung der Gemeinde Riehen

Vertragspartner der PKBS ist das Gemeindespital Riehen. Dieses muss für den Ausgleich der Deckungslücke und für die Kosten für die Rentner aufkommen. Das Gemeindespital verfügt jedoch nicht über die Mittel, um diese Verbindlichkeiten zu begleichen. Somit stellt sich die grundsätzliche Frage nach der Haftung der Gemeinde Riehen bei einer Zahlungsunfähigkeit der „Tochter“ Gemeindespital.

Das Gemeindespital ist gemäss § 1 der Spitalordnung eine selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit und eigenem Vermögen. Es haftet selbst für seine Verbindlichkeiten. Es ist nicht festgehalten, dass die Gemeinde als Rechtsträgerin des Gemeindespitals für dessen Verbindlichkeiten eintreten muss. Auch das übergeordnete kantonale Recht sieht keine Einstandspflicht vor. Dennoch ist die massgebliche kommunale Spitalordnung bezüglich der Frage der subsidiären Haftung der Gemeinde auslegungsbedürftig. Es gibt starke Argumente dafür, dass eine solche subsidiäre Haftung der Gemeinde vorliegt:

- a. Das Gemeindespital muss im Leistungsauftrag definierte Leistungen mit einem Globalbeitrag erbringen. Für die Erbringung dieser Leistungen braucht es Personal. Sofern die Verbindlichkeiten gegenüber dem Personal (bzw. seiner Vorsorgeeinrichtung) aus dem Globalbeitrag aufgrund von wesentlichen, zum Zeitpunkt der Festlegung des Budgets nicht berücksichtigten Umständen nicht gedeckt werden können, muss die Gemeinde den Globalbeitrag bzw. den Globalkredit zum Leistungsauftrag nachträglich erhöhen.
- b. Gemäss § 16 der Spitalordnung haftet primär das Gemeindespital für sämtliche Forderungen aus seinem Betrieb. Zwar regelt die Spitalordnung nicht, wer sekundär zu haften hat. Es ist aber wahrscheinlich (und würde der allgemeinen Terminologie im Staatshaftungsrecht entsprechen), dass der Gesetzgeber mit der Formulierung „haftet primär das Gemeindespital“ eine sekundäre Haftung der Gemeinde Riehen als Rechtsträger des Gemeindespitals vorgesehen hat.
- c. Gemäss § 20 der Spitalordnung gehen im Falle einer Auflösung des Gemeindespitals die nach Deckung der vorhandenen Verbindlichkeiten noch vorhandenen Vermögenswerte ins Eigentum der Einwohnergemeinde Riehen über. Angesichts der



Struktur der öffentlich-rechtlichen Anstalt liegt die Auslegung nahe, dass nicht nur ein Liquidationsgewinn, sondern auch ein Liquidationsverlust der Gemeinde als Rechtsträgerin zuzurechnen ist.

- d. Sofern - hypothetisch - ein Gericht die Frage entscheiden müsste und aufgrund der Spitalordnung zu keinem eindeutigen Schluss gelangte, würde es für seinen Entscheid Billigkeitsgrundsätze herbeiziehen. Dabei dürfte auch ins Gewicht fallen, dass die Gemeinde Riehen mit ihrem Handeln und ihren Äusserungen gegenüber Dritten - namentlich gegenüber der PKBS und den Angestellten des Gemeindespital - den Eindruck erweckt hat, dass sie für ansonsten ungedeckt bleibende Verbindlichkeiten des Gemeindespitals eintreten würde. Insofern ist die politische Bewertung des Zusammenspiels zwischen Gemeinde Riehen und der selbstständigen öffentlichen Anstalt Gemeindespital auch für die rechtliche Würdigung von Bedeutung.

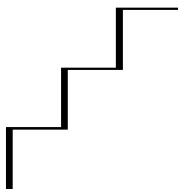
Mit einer allfälligen Garantieverpflichtung der Gemeinde Riehen gegenüber der PKBS für die Deckungslücke würde der hier unterstellten Haftung ohne weiteres Genüge getan.

In der ganzen Frage liegt sozialpolitische Brisanz und es ist Sache der Politik, abzuwägen, ob es angemessen ist, mittels voller Ausfinanzierung bzw. einer entsprechenden Garantie für eine vollständige Freizügigkeit aller Austretenden zu sorgen. Wie weit auch eine reduzierte Ausfinanzierung und somit eine anteilige Kürzung der Freizügigkeit bzw. Beteiligung der Arbeitnehmenden an der Unterdeckung angemessen sein könnte, ist ebenso zu beurteilen. Selbst wenn eine rechtlich zwingende Haftung der Gemeinde gemäss obiger Ausführungen fehlen würde, stellt sich die Frage, ob sich die Gemeinde aus der politischen Verantwortung heraushalten will, darf oder kann.

Der Gemeinderat kam klar zum Schluss, dass die Gemeinde diese Verantwortung wahrnehmen und mittels Garantieverpflichtung für eine vollständige Freizügigkeit aller Austretenden sorgen soll.

3.5 Massgebender Betrag der Unterdeckung

Massgebender Stichtag zur Bestimmung der Unterdeckung bei Teilliquidation ist der letzte Jahresabschluss PKBS vor dem Zeitpunkt einer (Teil-)Auflösung des Anschlussverhältnisses. Weil dieser mit dem Erlöschen der Firma „Gemeindespital“ zusammenhängt, wird dies voraussichtlich der 31.12.2009 sein. Die Deckungslücke per 31.12.2008 beträgt 8.1 Mio. Franken. Aufgrund einer Schätzung liegt die Deckungslücke per 30.04.2009 um rund CHF 50'000 über dem Niveau von Ende 2008. Eine Veränderung des Deckungsgrads um einen Prozentpunkt dürfte die Deckungslücke schätzungsweise um jeweils knapp CHF 700'000 verändern.



4. Anträge

Die Umsetzung des Sozialplans für die Mitarbeitenden des Gemeindespitals wird das Gemeindespital maximal 4.5 Mio. Franken kosten. Da das Gemeindespital nicht über die Mittel verfügt, um diese Verbindlichkeiten zu begleichen, soll die Gemeinde für diesen Zweck einen Zusatzkredit sprechen. Der Gemeinderat beantragt dies dem Einwohnerrat mit nachstehendem Beschlussesentwurf.

Die Mitarbeitenden des Gemeindespitals sollen bei ihrem Austritt ferner per sofort von ihrer Personalvorsorge die volle Freizügigkeit erhalten. Zu diesem Zweck soll die per Auflösungsdatum des Gemeindespitals vorhandene Deckungslücke durch dieses ausfinanziert werden. Die Gemeinde Riehen leistet dazu eine Garantieverpflichtung in vollem Umfang. Der erwartete Fehlbetrag kann von der PKBS zum heutigen Zeitpunkt nicht abgeschätzt werden. Basierend auf dem Stand per 22.5.2009 liege der Betrag der geschätzten Deckungslücke immer noch bei rund CHF 8 Mio. - exkl. die separaten Kosten für die Weiterführung eines geschlossenen Rentnerbestands (vgl. Ziffer 3.3). Der Gemeinderat beantragt dem Einwohnerrat die Gewährung einer Garantieverpflichtung mit nachstehendem Beschlussesentwurf.

Riehen, 8. Juni 2009

Gemeinderat Riehen

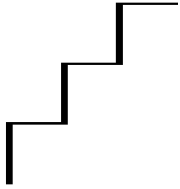
Der Präsident:

Willi Fischer

Der Gemeindeverwalter-
Stellvertreter:

Urs Denzler

Beilage: Sozialplan



Beschlussesentwürfe

Beschluss des Einwohnerrats betreffend Genehmigung des Sozialplans für die Mitarbeitenden des Gemeindespitals

„Der Einwohnerrat genehmigt auf Antrag des Gemeinderats [und der zuständigen Sachkommissionen] den mit der Personalvertretung des Gemeindespitals Riehen vorsorglich abgeschlossenen Sozialplan. Er bewilligt zu diesem Zweck für den Fall, dass den Spitalangestellten seitens des Spitals gekündigt werden muss, einen Kredit von max. 4.5 Mio. Franken.

Dieser Beschluss wird publiziert; er unterliegt dem Referendum.“

Riehen,

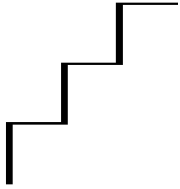
Im Namen des Einwohnerrats

Der Präsident:

Der Sekretär:

Thomas Meyer

Andreas Schuppli



Beschluss des Einwohnerrats betreffend Garantieverpflichtung zur Deckung der vollen Freizügigkeit für die austretenden Mitarbeitenden des Gemeindespitals

„Der Einwohnerrat bewilligt auf Antrag des Gemeinderats [und der zuständigen Sachkommissionen] eine Garantieverpflichtung gegenüber der Pensionskasse Basel-Stadt zur Finanzierung der bei einer allfälligen (Teil-) Auflösung des Anschlussverhältnisses im Vorsorgewerk des Gemeindespitals Riehen bestehenden Deckungslücke. Damit ist sichergestellt, dass alle von der Teilliquidation erfassten Spitalangestellten bei ihrem Austritt die ungekürzte Freizügigkeitsleistung erhalten.

Die Höhe des Betrags der Garantieverpflichtung richtet sich nach dem Betrag der Deckungslücke per massgebendem Stichtag (voraussichtlich per 31.12.2009) und ist insbesondere abhängig von der im 2009 erzielten Performance auf dem Vorsorgevermögen PKBS. Gemäss den Zahlen per 31.12.2008 hätte die Garantieverpflichtung rund CHF 8.1 Mio. Franken betragen; je nach Entwicklung im Geschäftsjahr kann diese höher oder auch tiefer ausfallen.

Dieser Beschluss wird publiziert; er unterliegt dem Referendum.“

Riehen,

Im Namen des Einwohnerrats

Der Präsident:

Der Sekretär:

Thomas Meyer

Andreas Schuppli

Sozialplan für das Gemeindespital Riehen

1. Ausgangspunkt

Der Sozialplan wurde für den Fall verfasst, dass das Gemeindespital Riehen (Gemeindespital) im Anschluss an die Volksabstimmung vom 6. September 2009 geschlossen wird.

2. Wichtiger Hinweis betreffend Pensionskasse

Das Gemeindespital ist bei der Pensionskasse Basel-Stadt angeschlossen. Die geplante Schliessung des Gemeindespitals führt dazu, dass zahlreiche Versicherte (Arbeitnehmende) aus der Pensionskasse ausscheiden und dass voraussichtlich eine Teilliquidation ausgelöst wird.

Die Pensionskasse Basel-Stadt weist gegenwärtig einen Deckungsgrad von ca. 75 % aus. Damit die Arbeitnehmenden, die im Zusammenhang mit der geplanten Schliessung kündigen oder gekündigt werden, trotzdem die volle Freizügigkeitsleistung erhalten, wird der Gemeinderat von Riehen dem Einwohnerrat beantragen, für den entsprechenden Fehlbetrag einzustehen.

3. Grundsätze

Die Schliessung des Gemeindespitals führt zu zahlreichen Entlassungen. Das Gemeindespital und die Gemeinde Riehen (Gemeinde) wollen mit dem vorliegenden Sozialplan die Auswirkungen der Entlassungen mildern.

Dabei steht die Unterstützung bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle im Vordergrund; daneben sollen die wirtschaftlichen Folgen der Entlassungen durch finanzielle Beiträge gemildert werden.

Bei der Durchführung und der Auslegung des Sozialplans soll der Grundsatz von Treu und Glauben massgebend sein. Meinungsverschiedenheiten sollen im Rahmen von Gesprächen bereinigt werden. Führen diese zu keiner Einigung, so können die involvierten Personen an die paritätische Kommission gelangen (vgl. dazu auch Ziffer 13 Abs. 3).

Das Gemeindespital erbringt die im Sozialplan aufgeführten Leistungen auf freiwilliger Basis. Wird der Sozialplan von der Vertretung der Mitar-

beitenden mitunterzeichnet, so haben die Mitarbeitenden einen vertraglichen Anspruch auf die vereinbarten Leistungen.

4. Geltungsbereich

Der Sozialplan gilt für sämtliche Kündigungen, die nach der Volksabstimmung vom 6. September 2009 ausgesprochen werden.

Der Sozialplan ist nicht anwendbar

- bei fristloser Kündigung (Art. 337 OR);
- bei Kündigungen, die nicht im Zusammenhang mit der Schliessung des Spitals stehen, sondern aus anderen Gründen erfolgen, wie z.B. ungenügende Leistung oder aus disziplinarischen Gründen;
- auf Mitarbeitende mit befristeten Verträgen;
- auf Mitarbeitende, deren jährliches, im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit am Gemeindespital Riehen erzielltes Einkommen (Lohn und Honorare) auf ein volles Pensum hochgerechnet CHF 200'000.-- übersteigt. Mit diesen Mitarbeitenden schliesst der Gemeinderat individuelle Austrittsvereinbarungen ab, die auch eine (reduzierte) Abgangsentschädigung vorsehen. Für deren Berechnung sind die gleichen Grundsätze und Kriterien massgebend wie bei den übrigen Mitarbeitenden (Ziffer 11).

5. Gesetzliche und vertragliche Pflichten

Das Gemeindespital nimmt die in Art. 335f OR vorgesehenen Informations- und Konsultationspflichten wahr.

Die gesetzlichen und die vertraglich festgehaltenen Ansprüche der Mitarbeitenden sind gewährleistet. Dies gilt insbesondere für die Einhaltung der Kündigungsfristen, die Lohnzahlung sowie die Leistungen bei Krankheit, Unfall und Schwangerschaft.

6. Unterstützung bei der Stellensuche und bei der beruflichen Neuorientierung

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf persönliche Betreuung und Beratung durch die Personalabteilung des Gemeindespitals. Diese arbeitet mit der regionalen Arbeitsvermittlung (RAV) zusammen und zieht bei Bedarf externe Berater bei.

Das Gemeindespital gewährt den Mitarbeitenden die erforderliche bezahlte Freizeit für die Stellensuche (inkl. Schnuppertage) und insbesondere die Vorstellungsgespräche sowie - im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten - den Besuch von Aus- und Weiterbildungen und von Umschulungen.

Die Personalabteilung unterstützt die Mitarbeitenden bei der Abfassung von Bewerbungsschreiben und Lebensläufen und richtet in Zusammenarbeit mit dem RAV ein Job Center in den Räumlichkeiten des Gemeindespitals ein.

Bei Bedarf (insbesondere auch für Grenzgänger) vermittelt die Personalabteilung die Beratung in Versicherungs- und Vorsorgefragen (Unfallversicherung, Krankentaggeldversicherung, Pensionskasse).

In Ausnahmefällen kann das Gemeindespital auf Gesuch hin einen finanziellen Beitrag (höchstens jedoch CHF 5'000.--) an ein individuelles Outplacement (Stellenberatung und -vermittlung durch externe Fachperson) leisten.

Macht ein Mitarbeiter geltend, eine Weiter- oder Ausbildung oder eine Umschulung würde seine Vermittlungsfähigkeit entscheidend erhöhen, so prüft die Personalabteilung in Zusammenarbeit mit dem RAV, welche Massnahmen angezeigt sind. Sie kann Beiträge (höchstens jedoch CHF 5'000.--) an geeignete Massnahmen leisten.

Das Unterstützungsangebot wird ab Inkrafttreten des Sozialplanes grundsätzlich bis 31. März 2010 zur Verfügung stehen. Über eine allfällige Verlängerung bestimmter Angebote entscheidet nach Bedarf und auf Antrag von Mitarbeitenden der Gemeinderat Riehen.

7. Arbeitszeugnisse

Den Mitarbeitenden wird auf Wunsch ein Zwischenzeugnis für die Stellensuche ausgestellt. Am Ende des Arbeitsverhältnisses erhalten alle Mitarbeitenden ein Arbeitszeugnis.

8. Kündigungsfristen

Die Kündigungen im Zusammenhang mit der Schliessung des Gemeindespitals werden im Anschluss an die Volksabstimmung vom 6. September 2009 und das Konsultationsverfahren ausgesprochen.

Können Mitarbeitende, denen gekündigt wurde, vor Ablauf der Kündigungsfrist eine neue Stelle antreten, so ist die Personalabteilung in Absprache mit der Bereichsleitung bestrebt, einen vorzeitigen Austritt zu ermöglichen.

9. Freistellung

Eine Freistellung nach der Kündigung hat keinen Einfluss auf die vertraglichen Verpflichtungen des Gemeindespitals.

Die Mitarbeitenden sind bei einer Freistellung verpflichtet, sich (im Rahmen der RAV-Vorgaben) um eine neue Stelle zu bemühen. Sie sind verpflichtet, das Gemeindespital über den Antritt einer neuen Stelle während der Freistellung zu informieren. Das an der neuen Stelle erzielte Einkommen wird auf den vom Gemeindespital geschuldeten Lohn angerechnet.

Überstundenguthaben gelten mit der Freistellung als abgegolten, sofern die Guthaben kleiner sind als die Zeitspanne der Freistellung. Ferienguthaben gelten als abgegolten, wenn diese weniger als einen Drittel der Freistellung betragen. Die in Ferien umgewandelten Dienstaltersgeschenke sind von dieser Regelung ausgenommen.

10. Feriensaldo und angeordnete Überstunden

Die folgenden Regelungen gelten nur für Mitarbeitende, deren Arbeitszeiten schon bis anhin im Zeiterfassungssystem erfasst wurden.

Der Feriensaldo pro rata, allfällig auf Anordnung hin ausgeführte Überstunden sowie individuelle Gleitzeitansprüche sind grundsätzlich während der Kündigungsfrist zu beziehen. Dies gilt nicht für die in Ferien umgewandelten Dienstaltersgeschenke.

Innerhalb der Bereiche wird ein Arbeitsausgleich angestrebt, so dass zum Zeitpunkt der Schliessung möglichst wenig Ferien-Restguthaben und Überstundenguthaben bestehen.

Ein Minus-Stunden-Saldo im Zeitpunkt der Schliessung führt zu einer Lohnreduktion, wenn die Möglichkeit zur Abtragung dieses Saldos bestanden hat und nicht ergriffen wurde.

Nicht kompensierbare positive Zeitsaldi werden am Ende des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt.

11. Finanzielle Unterstützungen

11.1 Fixe Abgangsentschädigung

Alle Mitarbeitenden, denen im Anschluss an die Volksabstimmung vom 6. September 2009 gekündigt wird, erhalten eine fixe Abgangsentschädigung in der Höhe von zwei (im Jahr 2009 durchschnittlich erzielten) Monatslöhnen.

11.2 Variable Abgangsentschädigungen

Variable Abgangsentschädigungen sowie Kinder- und Ausbildungszulagen gemäss Ziffer 11.3 werden nur bezahlt, wenn die entlassene Person nach Ablauf der Kündigungsfrist keine neue Stelle hat. Mitarbeitende, die eine aktive Beteiligung an Stellenvermittlungsmassnahmen verweigern oder ohne stichhaltigen Grund eine zumutbare angebotene Stelle ausschlagen (gemäss RAV-Vorgaben), haben weder auf die variablen Entschädigungen noch auf die Kinder- und Ausbildungszulagen Anspruch.

Die variablen Abgangsentschädigungen richten sich nach vollendeten Lebens- und Dienstjahren der Betroffenen. Die Hälfte der in Ziffer 11.1 vorgesehene fixen Abgangsentschädigung (d.h. ein Monatslohn) wird

bei den variablen Abgangsentschädigungen berücksichtigt, d.h. in Abzug gebracht.

Massgebend für die Abgangsentschädigung sind Dienstalter und Lebensalter am Ende der ordentlichen Kündigungsfrist. Ein gemäss diesen Grundsätzen berechneter Punkt entspricht einem Zehntel des im Jahr 2009 monatlich erzielten durchschnittlichen Einkommens:

Dienstalter	Punkte
1	2
2	4
3	6
4	8
5	10
6	14
7	16
8	18
9	20
10	25
11	30
12	35
13	40
14	45

Dienstalter	Punkte
15	50
16	55
17	60
18	65
19	70
20	75
21	80
22	85
23	90
24	95
ab 25	100

Lebensalter	Gewichtung
bis 29	0.6
30 bis 34	0.8
35 bis 39	1
40 bis 44	1.2

Lebensalter	Gewichtung
45 bis 49	1.4
50 bis 54	1.6
ab 55	1.8

Dienst- und Lebensalter werden ab dem 7. Monat auf das nächste Jahr aufgerundet.

Abgangsentschädigungen, die sechs Monatslöhne übersteigen, können in höchstens vier Teilzahlungen aufgeteilt und gestaffelt ausbezahlt werden. Die Auszahlung der ersten Teilzahlung erfolgt nach Ablauf der Kündigungsfrist; die übrigen Tranchen werden quartalsweise ausbezahlt und sind nur dann geschuldet, wenn die gekündigte Person darlegt, dass sie trotz intensiver Bemühungen (im Rahmen der RAV-Vorgaben) keine zumutbare Stelle gefunden hat.

11.3 Kinder- und Ausbildungszulagen

Entlassene Mitarbeitende, die bei Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist Kinder- bzw. Ausbildungszulagen beziehen, erhalten **pro Kind** eine einmalige Zulage von CHF 1'100.--.

12. Dienstaltersgeschenke

Mitarbeitende, die im Falle der Weiterbeschäftigung im Jahr 2010 Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk gehabt hätten, erhalten dieses bei ihrem Austritt anteilmässig (pro rata) ausgerichtet.

13. Individuelle Härtefälle

In individuellen Härtefällen ist der Gemeinderat Riehen bereit, zusätzliche Leistungen zu erbringen. Entsprechende Anträge sind bis zu 12 Monate nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses möglich.

Ein individueller Härtefall liegt vor, wenn die Kündigung zu einer wirtschaftlichen Notlage führt, welche durch die im Sozialplan vorgesehenen Massnahmen nicht oder nur ungenügend gemildert werden kann. Ein individueller Härtefall kann unter anderem eintreten aufgrund von schlechter Vermittelbarkeit (z.B. wegen des Alters oder ungenügender Ausbildung) oder wegen eingeschränkter Arbeitsfähigkeit oder besonderen familiären Situationen (z.B. Betreuung oder Pflege von Familienangehörigen).

Über die Anträge entscheidet eine paritätisch zusammengesetzte Kommission, welcher neben je einem Vertreter der Arbeitgeberin und der Arbeitnehmenden auch ein vom Gemeinderat delegiertes Mitglied angehört.

14. Vorzeitige Pensionierungen

Mitarbeitende, die das 58. Altersjahr vollendet haben, können sich vorzeitig pensionieren lassen. Sie erhalten die gleichen Leistungen, wie wenn sie nach dem vollendeten 63. Altersjahr pensioniert würden. Ausserdem erhalten sie eine reduzierte Überbrückungsrente gemäss PK-Reglement.

Mitarbeitende, die sich vorzeitig pensionieren lassen, haben Anspruch auf 50 % der variablen Abgangsentschädigung gemäss Ziffer 11.2 (mit Abzug der Hälfte der fixen Abgangsentschädigung).

15. Vertragsparteien und Inkrafttreten

Dieser Sozialplan wurde vom Gemeindespital und von den Vertreterinnen der Mitarbeitenden vereinbart und vom Gemeinderat genehmigt.

Er tritt am in Kraft.

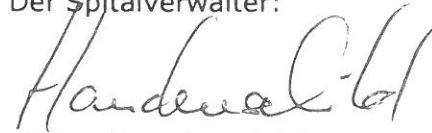
16. Vorbehalt

Der vorliegende Sozialplan steht unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch den Einwohnerrat der Gemeinde Riehen.

Riehen, den 8. Juni 2009

Für das Gemeindespital:

Der Spitalverwalter:



Christof Haudenschild

Leiterin Personal und Administration:



Regula Löhner

Für die Mitarbeitenden:

Personalkommission des
Gemeindespitals Riehen

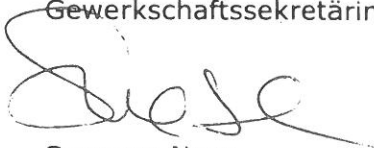
Die Vorsitzende



Melanie Schenker

VPOD Region Basel

Gewerkschaftssekretärin:



Susanne Nese

SBK Sektion beider
Basel

Präsidentin:



Brigitte Garessus

Fachverband für Pflege und
Betreuung cura humanis

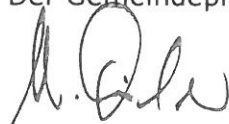
Regionalverantwortliche:

gez.

Monika Knecht

Für den Gemeinderat:

Der Gemeindepräsident:



Willi Fischer

Der Gemeindeverwalter-Stellvertreter:



Urs Denzler