



Regierungsrat

Luzern, 20. April 2021

ANTWORT AUF ANFRAGE

A 407

Nummer: A 407
Protokoll-Nr.: 467
Eröffnet: 26.10.2020 / Gesundheits- und Sozialdepartement

Anfrage Muff Sara und Mit. über Arbeitsbedingungen im Gesundheitsbereich

Zu Frage 1: Führt das Arbeitsinspektorat flächendeckende Kontrollen in Bezug auf die Arbeitszeiten in Spitälern, Pflegeheimen, Psychiatrien und sozialen Institutionen durch? Welche Mängel werden festgestellt?

Arbeitszeitkontrollen werden im Kanton Luzern risikobasiert durchgeführt. Es werden keine flächendeckenden Routine- oder Stichprobenkontrollen durchgeführt. Kontrollen werden dort durchgeführt, wo Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten bestehen.

Nachdem die kantonalen Spitäler dem Arbeitsgesetz unterstellt wurden, hat die Kantonale Industrie- und Gewerbeaufsicht (WAS wira KIGA) das Luzerner Kantonsspital (LUKS inkl. die Standorte Wolhusen und Sursee) damals in einem sehr ausführlichen und aufwändigen Prozess bei der Einführung und Umsetzung der Zeiterfassung unterstützt. Aufgrund von Meldungen wurden in den Jahren 2016, 2017 und 2020 Arbeitszeitkontrollen durchgeführt. Die WAS wira KIGA ist mit der Personalabteilung des LUKS in ständigem Kontakt.

Auch in der Luzerner Psychiatrie (lups) wurde der Prozess der Einführung der Arbeitszeiterfassung auf 2016 begleitet. In der Folge wurden 2016 zwei Arbeitszeitkontrollen durchgeführt.

Als Mängel wurden in den Spitälern festgestellt, dass sich Ärztinnen und Ärzte teilweise weigern, die Arbeitszeiten zu erfassen, und die arbeitsgesetzlichen Pausen von den Ärztinnen und Ärzten teilweise nicht erfasst werden. Dadurch kann nicht festgestellt werden, ob die Pausen eingehalten werden.

Aus Pflegeheimen und anderen sozialen Institutionen gab es in den letzten Jahren keine Meldungen oder Reklamationen. Sie wurden nicht aktiv kontrolliert.

Zu Frage 2: Welche Interventionen wurden vom Kanton bislang unternommen, um diesen Mängeln entgegenzuwirken?

Nach der Durchführung von Arbeitszeitkontrollen erhalten die Betriebe einen Kontrollbericht. Fehler werden festgehalten und es kann eine Beratung zur Vermeidung weiterer Verfehlungen stattfinden. Sanktionen können gemäss Standard-Prozess des SECO erst nach mehrmaligen Nachkontrollen mit weiteren festgestellten Verstössen erlassen werden. In der Regel erfüllen die Betriebe die Vorgaben bei der Nachkontrolle. So hat das LUKS Vorschläge für

Verbesserungen aufgenommen und verschiedene Massnahmen punktuell umgesetzt (z. B. Stellenaufstockung oder Dienstplanberatung und -anpassung).

Zu Frage 3: Wird bei der Vergabe von Leistungsaufträgen auch auf das Kriterium geachtet, ob die Arbeitszeiten des Personals korrekt erfasst und abgerechnet werden?

Die Einhaltung der Rechtsordnung ist selbstverständlich Voraussetzung für die Erteilung von Leistungsaufträgen. Ob die Arbeitszeiten des Personals korrekt erfasst und abgerechnet werden, wird aber bei der Vergabe von Leistungsaufträgen nicht aktiv und separat kontrolliert. Selbstverständlich würde der Kanton aber aktiv werden, wenn Anzeichen dafür bestünden, dass sich ein Unternehmen nicht an die Vorschriften hält.

Zu Frage 4: Wie steht der Kanton dazu, Leistungsaufträge an die Bedingung eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV), an funktionierende Sozialpartnerschaften und an die Mitwirkung des Personals zu knüpfen?

Aufgrund des zunehmenden Fachkräftemangels stehen die Gesundheitseinrichtungen im gegenseitigen Wettbewerb um qualifiziertes Fachpersonal. Sie müssen gute und zeitgemässe Arbeits- und Anstellungsbedingungen anbieten, um die Mitarbeitenden halten oder neue Fachkräfte rekrutieren zu können. Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen soll in diesem dynamischen Umfeld weiterhin den Sozialpartnern überlassen bleiben.

In den kantonalen Spitälern ist ein regelmässiger Austausch sowohl mit den externen Personalorganisationen als auch mit der internen Personalkommission bereits heute institutionalisiert. Die Personalkommissionen haben weitgehende Mitwirkungsrechte in verschiedenen personalrelevanten Fragen. Im Spitalgesetz ist vorgesehen, dass die Sozialpartner dem Personal bis spätestens Ende Mai 2022 den Entwurf eines Gesamtarbeitsvertrages zur Urabstimmung unterbreiten müssen, der mindestens den bisherigen Anstellungsbedingungen entspricht.

Zu Frage 5: Wie steht die Regierung dazu, dass beim Gesundheitspersonal vielerorts Pausenzeiten bei der Arbeitszeiterfassung automatisch abgezogen werden, auch wenn diese gar nicht bezogen werden können?

In den Spitälern im Kanton Luzern stehen allen Mitarbeitenden 15 Minuten Pause pro Halbtage zur Verfügung, ohne dass sie dafür ausstempeln müssen. Der automatische Abzug der Essenspause soll die Mitarbeitenden zwingen, diese auch einzuhalten. Falls die Pausen in begründeten Fällen nicht bezogen werden können, haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, via vorgesetzte Person eine entsprechende Zeitgutschrift zu verlangen. Die Verantwortung für die korrekte Erfassung der Arbeitszeit liegt grundsätzlich bei den Mitarbeitenden.

Zu Frage 6: «Umkleidezeit ist Arbeitszeit», wie steht die Regierung zu dieser Aussage?

Der Regierungsrat verlangt, dass das Arbeitsgesetz eingehalten wird. Ob und inwieweit die Umkleidezeit als Arbeitszeit gilt und zu vergüten ist, ist zurzeit Gegenstand von gerichtlichen Verfahren.

In der Hirslanden Klinik St. Anna gilt seit dem 1. Januar 2021, dass all jenen Mitarbeitenden, die gemäss Kleiderreglement eine komplette Berufskleidung tragen müssen und die sich am Arbeitsort umziehen müssen (rund 80 % aller Mitarbeitenden), eine pauschale Umkleidezeit von vier zusätzlichen freien Tagen pro Jahr gewährt wird (abhängig vom Pensum). Der Be-

zug erfolgt in der Regel in der Form von Zeit. Wenn aus betrieblichen Gründen nicht die gesamte Zeit bis zum Ende eines Kalenderjahres bezogen werden kann, wird ein allfälliger Restsaldo im Folgejahr ausbezahlt.

LUKS und lups suchen aufgrund des allgemein hohen finanziellen Drucks gemeinsam mit einer Vertretung der Mitarbeitenden nach einer möglichst kostenneutralen Lösung. Die hängigen Gerichtsentscheide sollen dabei berücksichtigt werden.

Zu Frage 7: Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, die Umkleidezeit im Gesundheitssektor zu vergüten?

Der Regierungsrat verlangt, dass das Arbeitsgesetz eingehalten wird. Ob und inwieweit die Umkleidezeit als Arbeitszeit gilt und zu vergüten ist, ist wie schon erwähnt zurzeit Gegenstand von gerichtlichen Verfahren. Falls die Umkleidezeit gemäss Arbeitsgesetz als Arbeitszeit gilt und zu vergüten ist, sollen die Spitäler selber nach Lösungen für die Umsetzung suchen. Zu beachten ist dabei auch, dass die ständigen Forderungen nach einer Senkung oder Stabilisierung der Gesundheitskosten zu einem sehr grossen finanziellen Druck führen und dass deshalb der Kanton nicht einseitig Mehrleistungen verlangen sollte. Soweit das Arbeitsgesetz Mehrkosten verursacht, muss sich das auch in den Tarifen niederschlagen.