



# Regierungsrat des Kantons Uri

Auszug aus dem Protokoll

24. August 2021

**Nr. 2021-499 R-630-18 Motion Céline Huber, Altdorf, zum Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrages durch das Kantonsspital Uri; Antwort des Regierungsrats**

## I. Ausgangslage

Am 16. Dezember 2020 reichte Landrätin Céline Huber, Altdorf, eine Motion zum Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags durch das Kantonsspital Uri ein.

Die starke Belastung des Gesundheitspersonals, sei es in den Spitälern, in den Alters- und Pflegeheimen oder auch bei privaten Institutionen wie beispielsweise der Spitex, sei allgegenwärtig. So stehe das Pflegepersonal aufgrund der Corona-Krise plötzlich im Fokus. Vielen Menschen sei erst jetzt bewusst geworden, wie sehr die Gesellschaft auf das Pflegepersonal in Spitälern oder Alters- und Pflegeheimen angewiesen sei, wie lebenswichtig ihre Arbeit sei und was alles auf ihren Schultern laste. Hinzu komme, dass der Pflegenotstand schon seit längerem Realität sei und Personalmangel nichts Neues sei. Das führe dazu, dass das Pflegepersonal eine hohe Flexibilität aufbringen müsse und die Schwankungen in den Arbeitszeiten massiv zugenommen hätten. Kurzfristige Arbeitseinsätze aufgrund von viel Arbeit oder Krankheitsausfällen würden das Familien- und Freizeitleben der Mitarbeitenden belasten. Generell sei die Arbeit im Pflegeberuf hektisch und intensiv, wodurch die Pflegequalität leide und zu einem gewaltigen Zeitdruck führe. Ebenfalls laste der ökonomische Druck auf dem Pflegepersonal. Auch das Kantonsspital Uri sei dem Effizienzdruck ausgesetzt, was auch herausfordernd für das Gesundheitspersonal sei.

Es sei höchste Zeit, sich den Anliegen und Bedürfnissen des Gesundheitspersonals und damit verbunden der Thematik eines Gesamtarbeitsvertrags durch das Kantonsspital Uri anzunehmen. Zudem müssten die Arbeitsbedingungen im Kantonsspital überprüft und gemeinschaftlich geregelt werden. Deshalb solle das Kantonsspital einen Gesamtarbeitsvertrag unter Einbezug von Personalvertretungen des Spitals sowie der Personalverbände abschliessen. Nur dadurch hätten Arbeitnehmende und Arbeitgeber die Möglichkeit, Rahmenbedingungen festzulegen, um zu verhindern, dass das Personal einem zu starken Druck ausgesetzt werde. Das sei auch Ausdruck einer sozialen einvernehmlichen Partnerschaft unter den Parteien.

Damit wird der Regierungsrat aufgefordert, eine Anpassung des Gesetzes über das Kantonsspital Uri vorzunehmen, damit das Kantonsspital verbindlich zum Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags verpflichtet werden kann.

## II. Antwort des Regierungsrats

Nach Artikel 2 des Gesetzes über das Kantonsspital Uri (KSUG; RB 20.3221) ist das Kantonsspital Uri eine selbstständige Anstalt des kantonalen öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit. Es hat für die Bevölkerung des Kantons Uri eine bedarfsgerechte und qualitativ gute Spitalversorgung sicherzustellen und ist nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen zu führen (Art. 3 Abs. 1 KSUG). Das Kantonsspital Uri ist in seiner unternehmerischen Tätigkeit frei, soweit sich das mit den gesetzlichen Aufgaben und mit dem Leistungsprogramm verträgt (Art. 4 Abs. 1 KSUG).

Zum Personalrecht und zur Personalvorsorge finden sich Bestimmungen in Artikel 12 KSUG. Demnach wird das Spitalpersonal mit einem privatrechtlichen Arbeitsvertrag angestellt. Es untersteht der Verordnung über die Pensionskasse Uri.

Der Regierungsrat nimmt seine übergeordnete Aufgabe wahr, in dem er dafür sorgt, dass das Kantonsspital Uri die Aufgaben erfüllt, die ihm durch die Verfassung des Kantons Uri (RB 1.1101) und das Gesetz über das Kantonsspital Uri (KSUG) erteilt wurden. So hat das Kantonsspital für die Urner Bevölkerung eine bedarfsgerechte und qualitativ gute Spitalversorgung sicherzustellen und ist dabei nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen zu führen (Art. 3 KSUG). Konkretisiert wird dieser Auftrag im Leistungsprogramm, das jeweils für vier Jahre durch den Landrat genehmigt wird.

Um diesen vom Gesetzgeber und den politischen Behörden definierten Auftrag erfüllen zu können, muss das Kantonsspital ein attraktiver Arbeitgeber sein. Nur dadurch kann das für den Spitalbetrieb notwendige Fachpersonal heute und in Zukunft gefunden werden. Ein attraktiver Arbeitgeber zeichnet sich nicht allein durch marktgerechte Löhne und Entschädigungen aus. Vielmehr sind es auch die nichtmonetäre Anerkennung der geleisteten Arbeit und interessante Arbeitsbedingungen wie beispielsweise zur bestmöglichen Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Die Mitarbeitenden des Kantonsspitals leisten seit vielen Jahren hervorragende Arbeit. Sie sind sich gewohnt, schwierige Situationen anzunehmen, weil sie über eine überdurchschnittliche Berufsethik verfügen. Das haben sie in den vergangenen Monaten der Corona-Pandemie gezeigt und bewiesen, zu welcher hohen Leistungen sie fähig sind. Dafür gebührt ihnen und allen übrigen Mitarbeitenden im Gesundheits- und Sozialwesen Dank, Lob und Anerkennung. Nach Kenntnisstand des Regierungsrats trifft es nicht zu, dass das Pflegepersonal generell chronisch überlastet ist und ein eigentlicher Pflegezustand herrscht. Auch haben die Schwankungen in den Arbeitszeiten ebenso wenig zugenommen wie die Arbeit auf Abruf. Die Pflegenden leisten ausgezeichnete Arbeit, sodass die Pflegequalität keineswegs schlechter als in früheren Jahren wurde. Es wird aber anerkannt, dass das Kantonsspital dem vom Bundesgesetzgeber beabsichtigten Effizienzdruck ausgesetzt ist, so wie jede andere Unternehmung auch. Betrachtet man die tatsächlichen Verhältnisse und die Fortschritte der letzten Jahre im Kantonsspital, so wird klar, dass die Auswirkungen des komplexen ökonomisch-medizinischen Umfelds nicht alleine mit einem Gesamtarbeitsvertrag zu lösen sind.

Das Kantonsspital muss wirtschaftlich effizient arbeiten und finanziell möglichst selbstständig sein. Dies verlangen auch die bundes- und kantonrechtlichen Bestimmungen. Es ist und bleibt eine grosse Herausforderung, dass das Kantonsspital stets eine gute Balance findet zwischen einer wirtschaftlich erfolgreich agierenden Unternehmung, einem qualitativ hochstehenden Leistungserbringer

für die Urner Bevölkerung und einem attraktiven und sozialen Arbeitgeber mit hohem volkswirtschaftlichen Nutzen.

In seinen jährlichen Gesprächen mit der Spitalführung konnte sich der Regierungsrat davon überzeugen, dass das Kantonsspital eine zukunftsorientierte Personalpolitik als Teil einer guten Unternehmenskultur pflegt. Spitalrat und Spitalleitung unternehmen viel, um das Kantonsspital als Arbeitgeber attraktiv zu machen. Die gezielte und kontinuierliche Weiterentwicklung der strategischen Ziele - gerade auch mit Blick auf den Betrieb im künftigen Spitalneubau - unterstreicht die weitsichtige Personalpolitik der Spitalführung. So hat das Kantonsspital beispielsweise seit 2015 eine zusätzliche Ferienwoche für alle Mitarbeitenden oder seit 2019 eine eigene Arbeitnehmervertretung. Auch die gesetzlichen Arbeitszeitvorschriften (42-Stunden-Woche usw.) werden durch Jahresarbeitszeit, attraktive Arbeitszeitmodelle oder durch die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit für alle Mitarbeitenden umgesetzt. Die Bedeutung von Zusammenarbeit und Einbezug der Spitalmitarbeitenden zeigen sich aktuell auch in der interdisziplinären und interprofessionellen Gestaltung der Abläufe und im Aufbau einer Lean-Organisation, die das Kantonsspital zu einem Lean-Hospital mit Vorzeigecharakter machen soll. Weiter erachtet der Regierungsrat die Arbeitsbedingungen im Kantonsspital als gut, wenngleich durch den laufenden Um- und Neubau gewisse Einschränkungen oder Mehrbelastungen zu verzeichnen sind. Mit dem in knapp einem Jahr bevorstehenden Bezug der neuen Spitalbauten verfügen die Mitarbeitenden jedoch über ausgezeichnete Perspektiven.

Ein gesetzlich vorgeschriebener Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags für das Kantonsspital hätte auch Auswirkungen auf die Urner Alters- und Pflegeheime, die Spitex Uri und alle übrigen sozialmedizinischen Institutionen.

Der Regierungsrat erkennt Vorteile im Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags durch das Kantonsspital. Ein solcher sollte aufgrund der bereits bestehenden guten Arbeitsbedingungen auch einfach zu erreichen sein. Mit einem Gesamtarbeitsvertrag könnten branchenspezifische Regelungen zu Löhnen, Ferien, Arbeitszeiten, Sozialversicherungsleistungen, Entschädigungen, Weiterbildungen usw. getroffen werden, was zur Steigerung der Attraktivität der Gesundheitsberufe beitragen würde. Der Regierungsrat erachtet einen Gesamtarbeitsvertrag als förderlich für das Image und das Personalmarketing des Kantonsspitals. Denn in den meisten Kantonen der Westschweiz und in den Deutschschweizer Kantonen Zürich, Bern, Zug, Solothurn, Basel-Stadt, St. Gallen, Aargau sowie aktuell (in Form eines Entwurfs) in den Kantonen Luzern, Obwalden und Nidwalden kennt man Gesamtarbeitsverträge für die Spitäler und Kliniken. Vor diesem Hintergrund empfiehlt der Regierungsrat der Spitalführung, den Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erneut zu prüfen.

Da der Abschluss eines Gesamtarbeitsvertrags Sache der Sozialpartner ist, soll er nicht einseitig vom Gesetzgeber vorgeschrieben werden. Der Regierungsrat ist daher der Auffassung, dass die Motion für eine gesetzliche Verankerung eines Gesamtarbeitsvertrags via Volksabstimmung nicht erheblich erklärt werden soll. Diese Haltung beruht nicht auf sachlichen Bedenken gegenüber einem Gesamtarbeitsvertrag, sondern auf ordnungs- und staatspolitischen Überlegungen.

### III. Empfehlung des Regierungsrats

Gestützt auf die vorangegangenen Ausführungen empfiehlt der Regierungsrat dem Landrat, die Motion nicht erheblich zu erklären.

Mitteilung an Mitglieder des Landrats (mit Motionstext); Mitglieder des Regierungsrats; Spitalrat, Kantonsspital Uri, Spitalstrasse 1, 6460 Altdorf; Spitaldirektion, Kantonsspital Uri, Spitalstrasse 1, 6460 Altdorf; Rathauspresse; Standeskanzlei; Amt für Gesundheit und Gesundheits-, Sozial- und Umweltdirektion.

Im Auftrag des Regierungsrats

Standeskanzlei Uri

Der Kanzleidirektor

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'E. B. C.', written over the printed name 'Der Kanzleidirektor'.