

Zeitschrift: Saiten : Ostschweizer Kulturmagazin
Herausgeber: Verein Saiten
Band: 28 (2021)
Heft: 314

Artikel: Unter Beschuss
Autor: Hertler, Roman
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-958518>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 01.04.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

UNTER BESCHUSS

Die Arbeitsbedingungen des Gesundheitspersonals leiden massiv unter dem politisch gewollten Kostendruck. Gemeinden und Kantone erweisen sich dabei als wenig verlässliche Sozialpartner. Drei Beispiele aus der Region. Von Roman Hertler

Beni Würth hat dem kantonalen Gesundheitspersonal 2019 bei seinem Wechsel vom Regierungs- in den Ständerat ein unschönes Abschiedsgeschenk hinterlassen. Schon als er 2016 vom St.Galler Volkswirtschafts- ins Finanzdepartement gewechselt war, kamen die Verwaltungsräte der Spitalverbunde, der Psychiatrieverbunde sowie des Zentrums für Labormedizin auf die Regierung zu mit der Bitte, man möge doch das kantonale Personalreglement für die Gesundheitsinstitutionen flexibilisieren.

Die Verwaltungsräte argumentierten so: Wenn der Kanton Leistungsaufträge an Privatspitäler und öffentlich-rechtliche Spitäler erteile, müssten auch für beide dieselben Rahmenbedingungen gelten. Die Lohnentwicklung solle sich am Unternehmenserfolg orientieren. Der Wettbewerb bedinge, den «grössten Kostenblock der Gesundheitsinstitutionen (Personal) eigenständig und eigenverantwortlich zu steuern», heisst es in einer regierungsrätlichen Erläuterung hierzu. Finanzdirektor Beni Würth wollte den Verwaltungsräten diese unternehmerische Freiheit natürlich nicht verwehren.

St.Galler Regierung bricht altes Versprechen

Gemäss Nachtrag VI der kantonalen Personalverordnung, vom Regierungsrat im September 2019 erlassen, dürfen die Verwaltungsräte öffentlich-rechtlicher Institutionen künftig mitreden, wenn der Kanton seine Löhne anpassen will. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsmarkt- sowie der Finanzlage der einzelnen Institution dürfen diese neu bei der Regierung beantragen, von den generellen Lohnmassnahmen des Kantons ausgenommen zu werden. Heisst: Die Lohnentwicklungen bei den Gesundheitsinstitutionen können niedriger sein als der Kanton für die Kantonsangestellten im Budget bewilligt.

Rein theoretisch dürften sie also auch höhere Löhne bezahlen als der Kanton – ein eher unwahrscheinliches Szenario. Wie es finanziell um die St.Galler Spitäler bestellt ist, ist aufgrund der bereits vollzogenen (Flawil, Rorschach) oder geplanten Schliessungen (Wattwil, Altstätten) offensichtlich. Die Löhne in den verbleibenden Spitälern werden aufgrund der künstlich geschaffenen, halbfreien Marktsituation weiter unter Druck geraten.

Schon bei den Nachträgen IV und V hatte die Regierung entsprechende Marktöffnungen vorgesehen. Die Personalverbände – namentlich der Berufsverband SBK, die Gewerkschaft

VPOD und der Ärzt:innenverband VSAO – hatten sich dagegen gewehrt und die ebenfalls angestrebten Flexibilisierungen bei Spesen- und anderen Vergütungen wie Nacht- oder Wochenendzulagen verhindert. Punkto Löhne blieb die Regierung aber hart, und bei der Erarbeitung allfälliger Sozialpläne müssen die Personalverbände gemäss Verordnung nicht miteingebunden werden. Einzige Sozialpartner bei entsprechenden Verhandlungen wären die Verwaltungsräte und die Regierung in ihrer absurden Doppelrolle als Interessenvertreterin von Arbeitgeber:innen und -nehmer:innen.

Wie aus Dokumenten, die Saiten vorliegen, hervorgeht, war es Anfang 2019 zu einer Aussprache zwischen Kanton und Personalverbänden gekommen, die offenbar ergebnislos blieb. Die Regierung hielt an der Flexibilisierung der Löhne fest und versties damit gegen ein altes Versprechen. Bei der Verselbstständigung der Spitäler hielt die Regierung im November 2001 fest: «Das (Spital-)Personal bleibt öffentlich-rechtlich angestellt, die Anstellungsbedingungen des Personals werden also nicht tangiert. (...) Es bleibt in dieser Konstellation kein Raum für eine Ungleichbehandlung.»

Auf Anfang dieses Jahres gab es beim Kanton St.Gallen eine allgemeine Lohnerhöhung. Wohl auch mit Blick auf die Pflegeinitiative hat dieses Mal noch keine öffentlich-rechtliche Arbeitgeberin Antrag gestellt, von dieser Lohnrunde ausgenommen zu werden. Wenn sich politisch nichts verändert an der Spitalfinanzierung (vgl. Saiten-Februarheft 2020) und sich die öffentliche Aufmerksamkeit postpandemisch dereinst wieder vom Pflegepersonal wegbewegt, kann sich das rasch ändern.

Nicht nur Private unterschreiten Mindestanforderungen

Auch die Pflegequalität leidet unter dem politisch gewollten Kostendruck im Gesundheitswesen. In einem zaghaften Versuch, diese in den Institutionen im Kanton St.Gallen hochzuhalten, hat der damalige Vorsteher des Departements des Innern, Martin Klöti, die «Verordnung über die qualitativen Mindestanforderungen an Pflege und Betreuung in stationären Einrichtungen für Betagte» erarbeitet. Per Anfang 2016 trat sie in Kraft.

Darin ist unter anderem geregelt, wieviel Personal pro Patient:in je nach Pflegebedarf angestellt werden und dass mindestens 10 Prozent davon über einen Abschluss in Pflege auf

Tertiärstufe (HF oder FH) verfügen müssen. Zusätzlich müssen mindestens 30 Prozent Fachpersonal sein (FaGe/FaBe). Nach Ansicht der Personalverbände sind diese Minimalvorgaben wesentlich zu tief angesetzt, vor allem weil die Pflege grundsätzlich immer anspruchsvoller wird. Der Grundsatz «ambulant vor stationär» führt dazu, dass Menschen heute tendenziell älter und «multimorbider» in Betagten- und Pflegeinstitutionen eintreten und die Pflege somit insgesamt komplexer und aufwändiger wird.

Etliche Institutionen unterschreiten sogar diese Mindestvorgaben des Kantons. Eine davon ist die Thurvita AG, die in der Region Wil fünf Pflege- und Betreuungsinstitutionen betreibt und einen Spitexdienst anbietet. In zwei Abteilungen wurden die vorgegebenen Mindeststellenbesetzungen an einem Stichtag im Jahr 2020 um 1,5 respektive 7,2 Vollzeitstellen unterschritten. Das kantonale Departement des Innern hat diese Zahlen gegenüber den Personalverbänden bestätigt. Die Thurvita ist zudem auch von einem anderen Stellensoll ausgegangen als der Kanton. Dieser hat allerdings keine Handhabe: Der Kanton hat nur die Aufsicht über seine eigenen Institutionen sowie die privaten Institutionen ohne öffentlichen Leistungsauftrag von Gemeinden.

Die Thurvita verfügt über einen öffentlichen Leistungsauftrag und ist zu 89 Prozent im Besitz der Stadt Wil. Beteiligt sind ausserdem Niederhelfenschwil, Rickenbach und Wilen TG. Zuständig für die staatliche Aufsicht ist Wil. Stadtrat Dario Sulzer sagt: «Sollte an einzelnen Tagen das Mindeststellenbesetzungssoll nicht erfüllt werden, ist das an sich unproblematisch. Im Jahr 2020 hat Thurvita die Mindestanforderungen im Jahresmittel klar erfüllt.»

Thurvita-Geschäftsleiter Alard du Bois-Reymond sagt auf Anfrage von Saiten: «Übers ganze Jahr betrachtet überschreiten wir die Mindestpersonalvorgaben des Kantons im Durchschnitt sogar um 20 Prozent. Für uns ist das ein Qualitätsmerkmal.» Wenn an einem Ort Personal ausfällt, müssen Engpässe intern über den Springerpool, manchmal durch andere Abteilungen kompensiert werden. So könne es zu kurzfristigen Unterschreitungen der Mindestvorgaben kommen.

Problematisch an dieser Argumentation ist, dass etwa bei längerfristigen Krankheitsausfällen oder Schwangerschaften die Arbeitsverträge weiterlaufen, auch wenn die Arbeit effektiv von anderen Arbeitskräften geleistet werden muss. Gerade während der zweiten Coronawelle im vergangenen Herbst habe es viele Krankheitsausfälle und interne Verschiebungen gegeben, gibt Alard du Bois-Reymond an. Aus den Jahresdurchschnitts-Zahlen, die die Gemeinde in erster Linie kontrolliert, wird dies allerdings nicht ersichtlich. Das Pflegepersonal sei in gewissen Abteilungen 2020 zwischenzeitlich «auf dem Zahnfleisch gelaufen», heisst es bei den Personalverbänden. Und dies trotz «stimmiger» Controlling-Zahlen.

Unterschriftenzwang beim SVAR

Ende 2020 – mitten in der zweiten Covid-Welle – kündigte der Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden (SVAR) die Anpassung seines Reglements über Arbeitszeit, Zeitzuschlag und Inkonvenienzschädigung an. Dem Personal wurde eine Bedenkfrist von zehn Tagen bis zur Unterschrift des neu seit 1. April gültigen Reglements eingeräumt.

Die Personalverbände hatten nach einer mündlichen Information drei Tage Zeit zu reagieren. Diese bemängelten in einem Schreiben an SVAR-CEO Paola Giuliani, die per Ende Juli 2021 zurückgetreten ist, diverse Punkte im neuen Reglement, die unter anderem die Jahresarbeitszeit, die Ruhezeiten, den Pikettdienst und die Saldierung von Minus- oder Plusstunden

den Ende Jahr betreffen. Doch der SVAR liess nicht mit sich reden und hielt vollumfänglich an seiner Version fest.

In einem Schreiben an seine Mitglieder rief der SBK dazu auf, das neue Reglement nicht zu unterzeichnen, da es diverse Verschlechterungen für das Personal mit sich bringe und eine solche einseitige, nicht sozialpartnerschaftliche Anpassung der Arbeitsverträge unfair sei. Allerdings schluckte die Mehrheit des Personals die Anpassungen unwidersprochen.

Mails, die Saiten vorliegen, belegen, dass intern Druck auf das Personal ausgeübt wurde: Seitens Vorgesetzten wurde dazu aufgerufen zu unterschreiben, da es sich lediglich um Anpassungen ans geltende Arbeitsrecht handle und die meisten Angestellten ohnehin nicht von den Änderungen betroffen seien. Zudem stimme es nicht, dass ein Nichtunterzeichnen auf den laufenden Arbeitsvertrag keinen Einfluss habe, wie dies der SBK suggerieren wolle, hiess es in einer internen Mitteilung, ohne dass über diesen Punkt genauer informiert worden wäre.

Explizite Kündigungsandrohungen liegen nicht schriftlich vor. Solche sollen aber in Zoom-Meetings in der ersten Dezemberhälfte 2020 ausgesprochen worden sein. Wer bis zu einem zweiten Ultimatum nicht unterzeichnete, wurde von der Departementsleiterin Pflege ins Büro zitiert. Zwei Personen haben das Reglement nicht unterzeichnet. Sie arbeiten nicht mehr beim SVAR.

Die beiden Mitarbeitenden hätten nochmals Gelegenheit zum rechtlichen Gehör erhalten, welches sie aber nicht wahrgenommen hätten, teilt die Kommunikationsstelle des SVAR auf Anfrage mit. Da es sich bei Anhang A um «allgemeine Anstellungsbestimmung aufgrund der Weisungsbefugnisse des Arbeitgebers» handle, könnten diese nur gesamthaft akzeptiert oder abgelehnt werden. Daher sei es in diesen beiden Fällen zu sogenannten Änderungskündigungen gekommen.

Der Vorwurf, man habe nicht auf die Kritik der Personalverbände reagiert, wird zurückgewiesen. Die als Arbeitnehmervertretung zuständige interne Personalkommission sei involviert gewesen und habe die Neuregelungen zur Annahme empfohlen. Ebenso seien die Sozialpartner seit 20. August 2020 «rechtzeitig miteinbezogen» worden, obwohl dazu keine gesetzliche Verpflichtung bestanden hätte, so der SVAR weiter. Nur sei es über Wochen hinweg nicht gelungen, einen gemeinsamen Termin zu finden, weshalb es erst Ende November zu einem Treffen gekommen sei.

Daran, dass hernach kein einziger Punkt in der Arbeitgebervariante von Anhang A angepasst oder nur schon erneut geprüft worden wäre, ändert die Antwort des SVAR allerdings nichts. Dass im Gesundheitswesen Arbeitgeber mit öffentlichem Auftrag ihre Arbeitnehmer:innen-Interessen gleich selber organisieren und Wesentliches somit intern geregelt wird, spricht Bände darüber, was in diesem System grundsätzlich falsch läuft: Kosten senken um jeden Preis.