

Herr  
Thomas Jourdan  
Regierungsrat  
Bahnhofstrasse 5  
4410 Liestal

Basel, 21. Juli 2023

## **Vernehmlassung: Aufhebung Spitalgesetz, Erlass des Gesetzes über die Beteiligung an Spitälern (SpiBG)**

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir haben die Vernehmlassungsvorlage zur Aufhebung des Spitalgesetzes dankend erhalten und nehmen nachfolgend Bezug zur Vernehmlassungsvorlage laut Schreiben vom 26. April 2023.

Veränderungen im Gesundheitswesen sind seit der Einführung des Spitalgesetzes vom 17. November 2011 augenscheinlich. Seit der letzten Anpassung des Spitalgesetzes vom 1. Januar 2019 hat sich der finanzielle Spielraum der somatischen und der psychiatrischen Spitäler tendenziell verengt.

Die aktuelle Vernehmlassungsvorlage zielt auf eine Erweiterung der unternehmerischen Aufgaben und Kompetenzen der Spitäler PBL und KSBL hin. Folglich in Richtung einer weiteren Verselbständigung beider Institutionen. Der SBK Sektion Basel-Stadt Basel-Landschaft (nachfolgend SBK BSBL genannt) betrachtet dies kritisch. Beispiele des Kantonsspitals Aarau und der Universitären Altersmedizin Felix Platter zeigen, dass wegen u.a. der aktuellen Tarifsituation eine finanzielle Eigenständigkeit unter Beibehaltung der aktuellen Leistungen und Qualitätsanforderungen unrealistisch ist. Weder die PBL noch das KSBL haben die vom Eigner geforderten EBITDAR Margen in den letzten Jahre erreichen können.

Zur Vorlage im Detail.

### **§ 4 Absatz 2 Unternehmerische Tätigkeit**

Dieser Absatz entspricht dem Kinderspitalvertrag. Auslagerungen sowie Übertragungen sollen aber immer die Zustimmung des Regierungsrates erfordern. Die Gefahr besteht, lukrative Unternehmensteile auszulagern, um eine kurzfristige Renditeerhöhung zu erreichen, aber auch den bestehenden GAV zu umgehen. Auch bei Auslagerungen muss der Schutz und die Rechte der Mitarbeitenden im bisherigen Umfang gewährleistet sein.

### **§ 6 Anstellungsverhältnisse**

„Die Unternehmen sind verpflichtet Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen.“ In dieser Formulierung wird die Möglichkeit eingeräumt, einen GAV für das KSBL und einen GAV für die PBL abzuschliessen. Wir kritisieren diese Möglichkeit, da sie gar nicht notwendig ist. Auch beim bestehenden GAV haben die PBL und das KSBL teilweise unterschiedliche Prozesse festgehalten (bsp. Lohnverhandlungen). Weiter besteht die Möglichkeit, unterschiedliche Reglemente für die PBL und das KSBL abzuschliessen. Ein gemeinsamer GAV hat sogar gewisse Vorteile. Tendenzen und Entwicklungen einer Institution können auch für die zweite Institution wegweisend sein. Zudem hat ein GAV primär die Aufgabe, Rechte und Pflichten der Mitarbeitenden festzulegen. Die geografische Nähe PBL und KSBL ist ein zusätzliches Argument, für Mitarbeitende von Institutionen, bei welchen der Kanton Basel-Landschaft Eigner ist, grundsätzlich gleiche Voraussetzungen zu schaffen.

Im Kanton Basel-Stadt besteht ein gemeinsamer GAV zwischen der UPK, dem UAFP und dem USB. Nach Rückfragen mit dem HR dieser Institutionen schränkt der gemeinsame GAV den unternehmerischen Freiraum nicht ein.

Bleibt dieser Artikel in der neuen Form bestehen, müssen zwingend Übergangsbestimmungen formuliert werden. Der bestehende GAV kann nach § 8 unter Einhaltung einer Frist von 12 Monaten gekündigt werden. Kommt in dieser Frist kein neuer GAV zustande, gelten die normativen Bedingungen nur für weitere 12 Monate. Folglich kann dadurch in Extremis ein GAV aufgehoben werden.

Der Bundesrat schreibt zur Umsetzung 2. Etappe der Pflegeinitiative (Faktenblatt vom 13.02.2023): „Die Sozialpartner sollen zu Verhandlungen über einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) verpflichtet werden.“ Die nationale Tendenz ist deutlich. Gesamtarbeitsverträge tragen einen Teil zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei. Dies wird auch durch Mitarbeitende der Institutionen KSBL und PBL bestätigt. Sind wir uns dem aktuellen Mangel an Pflegefachpersonen bewusst, in Verbindung mit mehrerer Konkurrenzinstitutionen primär in den Kantonen Basel-Stadt und Solothurn.

Wir empfehlen den § 6 mindestens in Form einer Übergangsbestimmung zu präzisieren. Der bestehende GAV bleibt bis zum Abschluss eines neuen GAV unverändert bestehen.

Weiter kritisieren wir auch die Möglichkeit branchenspezifische Gesamtarbeitsverträge abzuschliessen. Der entsprechende Mehraufwand für die PBL und das KSBL ist ausserordentlich hoch. Die personellen Herausforderungen beim Mangel an Pflegepersonal und bei den Ärzten müssen gesamthaft angegangen werden. Mit den bisherigen Verbänden als Vertreter der Arbeitnehmerseite ist zudem gewährleistet, dass Anpassungen im GAV PBL/KSBL auch im regionalen Kontext betrachtet werden. Der SBK BSBL ist Sozialpartner (GAV resp. Kollektivvertrag) von sieben Institutionen der Nordwestschweiz.

### **§ 8 Berufliche Vorsorge**

Die Aufhebung der Anschlusspflicht an die Basellandschaftliche Pensionskasse halten wir für ein falsches Signal. Die Erhöhung der unternehmerischen Flexibilität beinhaltet die Gefahr einer Verschlechterung der Pensionskassensituation für die Mitarbeitenden. Gerade der Anschluss an die BLPK gibt den Mitarbeitenden ein hohes Mass an Sicherheit, was die berufliche Vorsorge angeht. Dies ist ein weiteres wichtiges Argument zur Sicherstellung der Personalsituation. Mitarbeitende mit mehreren Jahren Berufserfahrung schätzen den Anschluss zur BLPK. Handelt es sich doch um die grösste Pensionskasse im Kanton Basel-Landschaft. Zudem hat jedes Vorsorgewerk der BLPK eine eigene Vorsorgekommission, was bereits viel Spielraum sicherstellt.

Sollte dieser Artikel beibehalten werden, muss in den Übergangsbestimmungen festgehalten werden, dass bei einem Wechsel der Pensionskasse für die Versicherten mindestens die gleichen Leistungen gelten wie aktuell bei der BLPK. Natürlich ist dies langfristig kaum überprüfbar, wir schlagen einen Zeitraum von 10 Jahren vor.

### **§ 17 Gemeinsamer GAV**

Die Ausführungen unter § 6 Anstellungsverhältnisse beziehen sich auch auf den § 17 Gemeinsamer GAV. Die Erläuterungen gemäss Vorlage an den Landrat Seite 8 sind aus unserer Sicht unklar.

Im bestehenden GAV ist unter § 8, Absatz 3 festgehalten: „Erfolgt die Kündigung durch den Arbeitgeber oder durch die Mehrheit der beteiligten Personalverbände ...“. Hier ist die Formulierung im GAV selbst nicht korrekt. Sie kann aber durch Beschluss der GAV Kommission verändert werden. Wir sehen hier keine Notwendigkeit dieses Artikels. Real betrachtet führt eine Kündigung einer Arbeitgeberpartei zu Neuverhandlungen mit beiden Institutionen. Der bestehende GAV ist danach nicht mehr sinnvoll anwendbar, da er sich laufend auf beide Arbeitgeberinstitutionen bezieht.

### **Fazit**

Das bestehende Spitalgesetz vom 17. November 2011 bedarf sicherlich einer Revision. Dem schliessen wir uns im Grundsatz an. Die Anpassungen im neuen Gesetz, welche die Anstellungsbedingungen, den GAV und dadurch schlussendlich die Mitarbeitenden der PBL und des KSBL betreffen, kritisieren und hinterfragen wir. Die Anstellungsverhältnisse können durch den bestehenden GAV angepasst werden. Dies gilt auch für Anpassungen des GAV selbst.

Die BLPK gilt bei den Mitarbeitenden als „sicherer Wert“. Er ist ein Teil der Bindung zu den Institutionen PBL und KSBL. Dies gilt auch für den GAV. In einer aktuell für das Pflegepersonal hoch belastenden Zeit, muss solchen Werten und Sicherheiten das entsprechende Gewicht gegeben werden. Ansonsten werden beide Institutionen zusätzliche Schwierigkeiten bekunden, Fachpersonal zu rekrutieren, wie auch das Fachpersonal weiter in den Institutionen „halten zu können.“ Wir bitten um Beachtung dieser Aspekte bei der weiteren Bearbeitung der Vernehmlassungsvorlage.

Freundliche Grüsse



Daniel Simon  
Präsident SBK BSBL