

## Vorlage an den Landrat

**Bericht zum Postulat [2020/619](#) «Applaus reicht nicht 2.0. Pflegeprojekt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege»**  
2020/619

vom 25. Oktober 2022

### 1. Text des Postulats

Am 19. November 2020 reichte Miriam Locher das Postulat 2020/619 «Applaus reicht nicht 2.0. Pflegeprojekt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege» ein, welches vom Landrat am 30. September 2021 mit folgendem Wortlaut überwiesen wurde:

*Mit der Bewältigung der zweiten Welle der Corona-Infektionen spitzt sich die Situation der Pflegenden nach der ersten Welle im Frühjahr 2020 nun zum zweiten Mal massiv zu. Die Pandemie erfordert wiederum einen ausserordentlichen Einsatz der Mitarbeitenden im Gesundheitswesen.*

*Die strukturellen Missstände sind dabei leider nach wie vor nicht behoben. Dabei wäre es im gesamtgesellschaftlichen Interesse, dass die prekäre Situation des Gesundheitspersonals nachhaltig verbessert wird. (Dazu auch der Artikel auf <https://www.woz.ch/-b089>).*

*Die heutigen Arbeitsbedingungen führen dazu, dass viele Pflegefachpersonen nur sehr kurz im Beruf bleiben. Deshalb müssen die Probleme, mit denen sie zu kämpfen haben, umgehend angegangen werden.*

*Die grosse Flexibilität, die von den Angestellten erwartet wird, ist sehr belastend. Kurzfristige Einsätze sollen deshalb gebührend entschädigt werden und kurzfristige Arbeitsausfälle dürfen nicht als Minusstunden erfasst werden. Die Umkleidezeit muss auch als Dienstzeit erfasst werden und ebenso die Zeiten vor, nach und zwischen den Schichten, bei denen Dienstgespräche geführt werden. Evtl. müsste die Wochenarbeitszeit (Sollarbeitszeit) reduziert werden, um diese Randgespräche sowie die hohe Belastung der flexiblen und unregelmässigen Arbeitszeiten abzufangen. Diese Arbeitszeiten erschweren das Familienleben. Es braucht Krippenplätze, die mit den Dienstzeiten in der Pflege und Betreuung zu vereinbaren sind. Die Arbeitgeber\*innen sollen auch mehr für die psychische und physische Gesundheit ihrer Arbeitnehmer\*innen tun. Ein Punkt, um Belastungen zu entschärfen, ist der Personalschlüssel. Der Personalschlüssel soll angepasst werden für besonders fordernde Situationen. Zudem sollen Lernende im ersten Lehrjahr nicht voll zum Personalschlüssel gezählt werden. Pflegepersonal ist oftmals einem erhöhten Risiko ausgesetzt. Zu überdenken ist also auch eine generelle Gefahrenzulage für speziellen Situationen.*

*Verbesserungen in all diesen Bereichen stärken die Pflege. Einerseits wird die Qualität steigen, wenn Pflegefachkräfte mit ihren Arbeitsbedingungen zufriedener sind und nicht mehr nur von Patientin zu Patient rennen müssen. Andererseits steigt die Attraktivität der Pflegeberufe, womit dem*

*Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann. Deshalb ist es enorm wichtig, dass die Regierung sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten für bessere Arbeitsbedingungen in der Pflege einsetzt. Ein erster Schritt ist es, Gespräche mit den betroffenen Institutionen zu führen und auf die Missstände hinzuweisen. Danach muss evaluiert werden, ob die Institutionen bereit sind, Verbesserungen umzusetzen und ob die vorgeschlagenen Massnahmen ausreichend sind.*

*Bei den Institutionen, bei denen der Kanton Beteiligungen hat oder mit denen Kanton und Gemeinden Leistungsvereinbarungen abgeschlossen haben, ist zu prüfen, inwiefern der Kanton verbesserte Arbeitsbedingungen einfordern kann und wann dies notwendig wäre.*

*Wir laden den Regierungsrat ein, im Rahmen eines Pflegeprojektes mit allen beteiligten Arbeitgeberinnen- und Arbeitnehmervertretungen zusammensitzten und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Besonders Augenmerk soll auf folgende Punkte gelegt werden:*

- Genügend Zeit für Patient\*innen*
- Bezahlte Umkleidezeit*
- Reduktion Wochenarbeitszeit*
- Durch Pflegefachkräfte unverschuldete Minusstunden nicht anrechnen*
- Den Leistungen entsprechender Lohn*
- Genügend ausgebildetes Personal pro Patient\*in*
- Rechte am Arbeitsplatz – mehr Mitsprache & besseren Schutz*
- Psychische und physische Gesundheit*
- Perspektive für langen Verbleib im Berufsfeld*
- Sozialverträgliche Arbeitszeiten & mehr Krippenplätze*

*Das Pflegeprojekt soll alle Bereiche der Pflege in den Baselbieter Spitälern, Kliniken, Alters- und Pflegeheimen, der Spitex sowie bei der ambulanten Pflege abdecken.*

## **2. Stellungnahme des Regierungsrats**

### **2.1. Ausgangslage**

Die Frage nach den Einflussmöglichkeiten auf die vertraglichen Arbeits- und Lohnbedingungen in der Pflege generell hat der Regierungsrat bereits an früherer Stelle ausführlich beantwortet, namentlich im Zusammenhang mit folgenden jüngsten Vorstössen:

- [Postulat 2020/333](#) von Miriam Locher: «Applaus ist nett, gerechte Löhne sind echte Wertschätzung»;
- [Interpellation 2021/328](#) vom 16.08.2021, Tania Cucè: «Forderungen des Gesundheitspersonals am Tag der Pflege»;
- [Interpellation 2022/73](#) vom 10.02.2022, Roman Brunner: «Verbesserungen für die Pflege sind dringend».

Der Regierungsrat hält darin fest, dass die Ausgestaltung der Arbeits- und Lohnbedingungen in der Pflege in erster Linie über marktwirtschaftliche Mechanismen erfolgt. Forderungen von Arbeitnehmerseite nach verbesserten Arbeitsbedingungen haben entsprechend in direkten Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite zu erfolgen. Das Resultat einer Sozialpartnerschaft kann in einen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) münden. So werden branchenspezifische Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen gesetzt, mit denen sowohl die Firmen als auch die Gewerkschaften leben können. Dieses System soll nach Ansicht des Regierungsrats ausdrücklich ohne Einmischung des Staates stattfinden.

Die Spitäler im Kanton Basel-Landschaft sind selbständige Unternehmen. Dies trifft auch auf die Spitäler im Eigentum des Kantons – das Kantonsspital Baselland (KSBL), die Psychiatrie Baselland (PBL) und das Universitäts-Kinderspital beider Basel (UKBB) – zu, die wohl aus der Verwaltung ausgegliedert worden sind, bei welchen aber die Anstellungsbedingungen bereits auf Basis der jeweils geltenden gesetzlichen Grundlagen (KSBL, PBL: [§11 Abs. 1 Spitalgesetz](#); UKBB: §6 Abs. 2 Bst. d [Kinderspitalvertrag](#)) sozialpartnerschaftlich in einem öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) bzw. Kollektivvertrag (UKBB) geregelt sind.

Für die anderen Spitäler im Kanton, die sich nicht im Eigentum des Kantons befinden, lassen die geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen weder die Installation eines öffentlich-rechtlichen GAV noch eines Normalarbeitsvertrags (NAV) mit zwingenden Mindestlöhnen zu. Der Regierungsrat sieht auch keinen Bedarf, einen Einfluss auf die privatrechtliche Ausgestaltung der vertraglichen Arbeits- und Lohnbedingungen zu nehmen.

Gemäss Altersbetreuungs- und Pflegegesetz, APG ([SGS 941](#)) §§ 21 und 27 sind Leistungsvereinbarungen mit den Alters- und Pflegeheimen sowie die Finanzierung und Sicherstellung von ambulanten Leistungen im Versorgungsgebiet (Spitex) durch die Gemeinden bzw. Versorgungsregionen abzuschliessen. § 22 regelt den Inhalt der Leistungsvereinbarungen für Alters- und Pflegeheime. Bisher unterliegen die ambulanten und stationären Einrichtungen der Langzeitpflege im Kanton Basel-Landschaft keinen Gesamtarbeitsverträgen.

Zeitnah mit dem hier unterbreiteten Bericht hat der Regierungsrat auch den Bericht zum [Postulat 2021/81](#) «Vereinbarung von Familie und Beruf: Bessere Anstellungsbedingungen für Pflegenden der Gesundheitsbetriebe im Kanton Basellandschaft» zu Handen des Landrats verabschiedet. Die Thematik der Arbeitsbedingungen in der Pflege sind auch Inhalt dieses Vorstosses.

Im Zusammenhang mit dem Bericht zum Postulat 2021/81 hat das Amt für Gesundheit das Kantonsspital Basellandschaft (KSBL) sowie über den Verband Curaviva Baselland (CVBL) die Alters- und Pflegeheime und via den Spitexverband Baselland (SVBL) die «non-profit» orientierten Spitexen u.a. zu folgenden Kernfragen angeschrieben:

1. *Welche Massnahmen zielen in Ihrer Institution auf die Erhöhung der Verweildauer von Pflegefachpersonen ab?*
2. *Welche besonderen Anpassungen/Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf haben Sie vorgesehen?*
3. *Wie gelingt es Ihnen: a. Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger in den Pflegeberuf, b. Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger und c. erfahrene Pflegekräfte für Ihre Institution zu gewinnen? In welchen Funktionen sind diese zu finden?*

Die Antworten und deren Würdigung finden sich in der Vorlage des Regierungsrates zum [Postulat 2021/81](#).

## **2.2. Umsetzung der Pflegeinitiative auf Bundesebene in zwei Etappen**

Die [Volksinitiative "Für eine starke Pflege"](#) wurde am 28. November 2021 mit einem Ja-Anteil von 61% von Volk und Ständen angenommen. Damit ist der Bundesrat beauftragt, einen Umsetzungsvorschlag zu erarbeiten. Der Bundesrat will diese gemäss einer Medienmitteilung in zwei Etappen durchführen. Bereits überwiesen an das Parlament wurde die Botschaft zur Ausbildungsoffensive und die eigenverantwortliche Erbringung von Pflegeleistungen. Diese sehen im Bereich der Ausbildung diverse finanzielle Unterstützungsmassnahmen gemeinsam durch Bund und Kantone vor sowie die Möglichkeit, dass Pflegefachpersonen künftig gewisse Leistungen direkt mit der obligatorischen Krankenpflegeversicherung oder anderen Sozialversicherungen abrechnen können. Am 13. September 2022 hat der [Ständerat als Erstrat](#) einer entsprechenden Gesetzesrevision ohne Gegenstimmen zugestimmt.

Die geforderten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen sollen in einem zweiten Schritt unter Einbezug von Kantonen und Sozialpartnern erfolgen. Der Regierungsrat geht davon aus, dass die Kantone vom Bund in diesen Prozess in geeigneter Form einbezogen werden.

### **2.3. Gemeinsame Umsetzung der Pflegeinitiative in BL und BS**

Parallel zu den Umsetzungsarbeiten zur Pflegeinitiative auf Bundesebene trafen sich im Mai 2022 Fachpersonen aus dem Gesundheitsdepartement BS, dem Erziehungsdepartement BS, der Volkswirtschafts- und Gesundheitsdirektion BL sowie der Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion BL für eine gemeinsame Auslegeordnung. Ende Mai 2022 wurde ein Runder Tisch auf Fachebene mit den beiden Verbänden Schweizerischer Berufsverband Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner, SBK Sektion BS/BL sowie der OdA Gesundheit beider Basel durchgeführt, eine zweite Sitzung Mitte August 2022. Neben der Ist-Analyse zu bereits laufenden Projekten soll die Herangehensweise in beiden Bereichen (Umsetzung Ausbildungsoffensive und Verbesserung der Arbeitsbedingungen) gemeinsam angegangen werden.

Vereinbart wurde zudem die Vergabe eines Vorprojekts noch im Jahr 2022, das verschiedene Massnahmenvorschläge zur Umsetzung frühestens ab 2023 enthalten soll. Die finanzielle Beteiligung des Kantons an einzelnen der vorgeschlagenen Massnahmen wird dabei zu prüfen sein.

### **3. Antrag**

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt der Regierungsrat dem Landrat, das Postulat 2020/619 «Applaus reicht nicht 2.0. Pflegeprojekt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Pflege» abzuschreiben.

Liestal, 25. Oktober 2022

Im Namen des Regierungsrats

Die Präsidentin:

Kathrin Schweizer

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich