

## **Beschluss des Landrats vom 29.09.2022**

Nr. 1705

### **16. Kündigungssituation am KSBL – Ist die Versorgung garantiert?** 2022/313; Protokoll: bw

**Béatrix von Sury d'Aspremont** (Die Mitte) wünscht die Diskussion.

://: Der Diskussion wird stattgegeben.

**Béatrix von Sury d'Aspremont** (Die Mitte) sagt, die vorgelegten Zahlen über die Fluktuation seien sowohl erfreulich als aber auch erstaunlich. Wäre es möglich, dass der Regierungsrat die Zahlen zur Fluktuation in den letzten fünf Jahren in einer separaten Abklärung erheben und aufzeigen kann? Die Zahlen überraschen. Auch wenn die Fluktuation offenbar lediglich 10 % beträgt, ist dies immer noch nicht wenig. Erstaunlich ist dies umso mehr, als dass anscheinend die ganze IPS in Liestal im letzten Jahr gekündigt haben soll. Der Wechsel auf der chirurgischen Station in Liestal soll ebenfalls beträchtlich sein. Es ist durchaus vorstellbar, dass die Ausfallquoten aufgrund von Krankheiten durch eine kleine Arbeitszeitreduktion verringert würden. Somit würden die Personalkosten zu einem kleinen Prozentsatz ansteigen, wenn die Arbeitszeit auf 38 Stunden verkürzt würde. Schlussendlich ist zu hoffen, dass die Pflegeinitiative schnellstmöglich umgesetzt wird. Allein durch die Annahme der Initiative im letzten Jahr steigt die Zufriedenheit nicht automatisch. Auch ist die Lohnstruktur sicherlich ein zu beachtender Punkt. Lohnerhöhungen sind nur sinnvoll, wenn mehr daraus resultiert als ein Kaffee.

**Christina Jeanneret-Gris** (FDP) war ob dieser schlechten Nachricht vom KSBL sehr beeindruckt. Die Situation in der Pflege ist überall angespannt. Es wird eindrücklich vorgerechnet, dass bei einer Reduktion auf die von der Pflege geforderte 38-Stunden-Woche das EBITDA um 78 % reduziert würde, was in 1 % EBITDA resultieren würde.

Das KSBL befindet sich in einem kompetitiven Umfeld, auch Wettbewerb genannt. Wenn sich das KSBL diesem Wettbewerb nicht stellt, werden Einbussen bei der Pflegequalität die Folge sein und es wird weiterhin zu wenige Pflegenden für zu viele Patienten geben. Es gibt keine Patentlösung, aber Christina Jeanneret hat sich einige Gedanken zur Thematik gemacht. Wenn eine qualitativ hochwertige Pflege weiterhin Bestand haben soll, muss an anderen Stellen im Spital gespart werden, beispielsweise bei den Personalkosten in der Verwaltung. Diese betragen immerhin 12 %. Denkt man allenfalls über einen Kostenshift nach, sollte man allenfalls – und das wird nicht allen gefallen – über die Leitungsstrukturen in der Pflege nachdenken. Diese sind zu stark mit Administration beschäftigt. Hier müssen Reformen angestrebt werden, damit auch Leitungspersonen zurück ans Krankenbett können. Last but not least: Das Geld ist ein Aspekt. Ebenso wichtig ist das Arbeitsumfeld. Die Stimmung am Arbeitsplatz lässt sich mit Mitarbeitendenumfragen messen. Bei schlechten Werten muss gehandelt und Verbesserungen müssen angestrebt werden. Leider läuft dies meist auf neue Rekrutierungen hinaus. Dem muss man sich aber stellen. Die Medizinalversorgung, also Ärzte und Pflege, sind der Rohstoff eines Spitals. Damit werden Einnahmen generiert. Dies lässt sich nicht auslagern und es wird mehr Geld für die Pflege gebraucht werden. Die Spitäler – nicht nur das KSBL – müssen sich darauf einstellen. Ein paar Sparansätze wurden gerade genannt. Der Landrat darf sich nicht in das operative Geschäft einmischen, aber in Notfällen muss er dies trotzdem tun – und das ist ein Notfall.

Regierungsrat **Thomas Weber** (SVP) stellt immer dasselbe Phänomen bei Vorstössen fest: Es liegt eine Interpellation vor, welche die Versorgung meint, aber das Unternehmen KSBL adressiert.

Das KSBL muss seine Zahlen öffentlich machen. Dieselbe Problematik besteht aber auch in Altersheimen und Privatspitälern. Diese unterstehen aber einer gewissen Geheimhaltung. Auch ein USB hat in der Intensivpflegeabteilung massive Personalvakanz.

Im Sinne einer Gewinnwarnung: Dem Geschäftsbericht des KSBL ist ein Jahresumsatz in Höhe von CHF 439 Mio. zu entnehmen. Der Personalkostenanteil beträgt knapp zwei Drittel bis 70 %. Wenn von 42- oder 45-Stunden-Wochen auf 38 Stunden reduziert würde, kann man ausrechnen, was dies bedeuteten würde. Das KSBL muss sich über ambulante oder stationäre Tarife finanzieren. Es ist wie alle anderen Unternehmen auch massiv der Teuerung von Energie, Materialkosten und Personal unterworfen, kann die Teuerung aber nicht direkt auf die Kunden überwälzen. Die Tarife können nicht mit einem Teuerungszuschlag versehen werden. Die Anpassung erfolgt sehr langsam und nachträglich. Zur Erinnerung: Was schlussendlich fehlt, ist das Problem des Dotationskapitals bzw. des Buchwerts des KSBL. Insofern ist es verständlich, dass das KSBL nicht mit der grossen Kelle anrichtet, Löhne erhöht und mehr Personal anstellt. Wichtig ist aber – auch bei einer 5-Jahres-Betrachtung –, dass diese über alle versorgungsrelevanten Häuser respektive Institutionen des Kantons Basel-Landschaft erfolgt und nicht nur über das eigene Spital.

://: Die Interpellation ist erledigt.

---