

## Vorlage an den Landrat

**Beantwortung der Interpellation [2022/313](#) von Béatrix von Sury d'Aspremont:  
«Kündigungssituation am KSBL – Ist die Versorgung garantiert?»  
2022/313**

vom 28. Juni 2022

### 1. Text der Interpellation

Am 19. Mai 2022 reichte Béatrix von Sury d'Aspremont die Interpellation [2022/313](#) «Kündigungssituation am KSBL – Ist die Versorgung garantiert?» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

*Im Pflegeberuf herrscht chronischer Fachkräftemangel, eine altbekannte Tatsache, die sich im Spital wie auch in den Alters- und Pflegeheimen zeigt. Auch wenn der Pflegeberuf einerseits beliebt ist, steigen andererseits sehr viele Pflegenden während ihrer Berufszeit wieder aus, ein Umstand, der sich während der Coronapandemie noch weiter akzentuiert hat. Die kürzlich vom Volk angenommene Pflegeinitiative soll Abhilfe schaffen und den Pflegeberuf über verschiedene Massnahmen (Verbesserung der Ausbildungsbedingungen, der Arbeitsbedingungen etc.) attraktiver machen und die Pflegenden im Beruf halten. Auch das KSBL ist nicht vom Fachkräftemangel verschont und weist einen akuten Mangel an Pflegenden aus. Der Regierungsrat wird gebeten, die folgenden Fragen zu beantworten:*

1. *Wie sieht aktuell die Fluktuationssituation im Pflegebereich des KSBL aus im Vergleich zu 2021 und im Benchmark zu vergleichbaren Spitälern?*
2. *Welches Tätigkeitsfeld ist am meisten von Kündigungen betroffen und aus welchen Gründen?*
3. *Ist die Spitalversorgung in der Region aufgrund der Personalsituation am KSBL weiterhin garantiert?*
4. *Hat sich die Pflegesituation seit Annahme der Pflegeinitiative bereits verbessert, d. h. sind die Pflegenden aufgrund der zu erwartenden Umsetzung motivierter, um im Beruf zu verbleiben, Stichwort Signalwirkung der Pflegeinitiative?*
5. *Welche Massnahmen ergreift das KSBL in der Brückenzeit bis zur Umsetzung der Initiative, was noch einige Zeit dauern dürfte: [Bsp.](#) Einführung einer Reduktion der Arbeitszeit auf 38 Stunden bei gleichem Lohn, wie z. B. in Spital Wetzikon. Ist dies ein Thema in BL?*

## 2. Einleitende Bemerkungen

Die Fragen betreffen zum Teil konkrete Aspekte des Managements des Unternehmens KSBL. Im Spitalgesetz (SGS 930, [§ 10](#)) ist geregelt, dass «die Unternehmen», also die PBL und das KSBL, «in ihrer unternehmerischen Tätigkeit frei» sind. Der Regierungsrat nimmt folglich nicht Stellung zu operativen Angelegenheiten, die in der Zuständigkeit des KSBL liegen.

## 3. Beantwortung der Fragen

1. *Wie sieht aktuell die Fluktuationssituation im Pflegebereich des KSBL aus im Vergleich zu 2021 und im Benchmark zu vergleichbaren Spitälern?*

Die Netto-Fluktuation (ohne befristete Verträge etc.) in der Pflege am KSBL ist in den vergangenen beiden Jahren (Mai 2020 - Mai 2022) gesunken, die Verweildauer somit gestiegen: Der rollierende 12-Monats-Durchschnittswert lag im Mai 2020 (Durchschnitt Jun. 2019 – Mai 2020) bei 13.6%, im Mai 2021 bei 11.7% und im Mai 2022 bei 10.4%. Im Benchmark zu anderen Spitälern (freiwilliger gegenseitiger Datenaustausch 7 grosser Deutschschweizer Spitalunternehmen, inkl. Kantonsspitäler, Unispitäler und Privatspitäler) hatte das KSBL im Kalenderjahr 2021 mit einer Quote von 11.9% die zweitniedrigste Netto-Fluktuation in der Pflege (niedrigster Wert 11.4%; höchster Wert 19.2%).

2. *Welches Tätigkeitsfeld ist am meisten von Kündigungen betroffen und aus welchen Gründen?*

Die Fluktuationswerte sind, ähnlich wie in anderen Spitälern, in den medizinischen und pflegerischen Bereichen höher als in den administrativen und technischen Bereichen. Die Gründe für die Abgänge sind sehr unterschiedlich. Die meistgenannten Beweggründe beim KSBL sind: Generelles Bedürfnis nach einer Veränderung, Abwerbung durch ein anders Unternehmen, Unzufriedenheit mit dem Honorierungssystem. Bei der Berufsgruppe der Pflege wird beim KSBL häufig auch die Thematik der Arbeitszeiten (Wochenendeinsätze / Nachtdienste) erwähnt.

3. *Ist die Spitalversorgung in der Region aufgrund der Personalsituation am KSBL weiterhin garantiert?*

Dem Amt für Gesundheit liegen keine Hinweise vor, dass es aufgrund der personellen Ausstattung zu Beeinträchtigungen der (stationären) Spitalversorgung am KSBL gekommen ist. Durch die Spitalplanung des Kantons Basel-Landschaft und die daraus resultierende Spitalliste, welche auch ausserkantonale Leistungserbringer berücksichtigt, ist sichergestellt, dass die Versorgung der Baselbieter Bevölkerung auch dann gegeben ist, wenn es bei einzelnen Leistungserbringern zu Personaleinschränkungen oder -engpässen kommt.

4. *Hat sich die Pflegesituation seit Annahme der Pflegeinitiative bereits verbessert, d. h. sind die Pflegenden aufgrund der zu erwartenden Umsetzung motivierter, um im Beruf zu verbleiben, Stichwort Signalwirkung der Pflegeinitiative?*

Grundsätzlich ist die Annahme der Initiative ein sehr positives Signal an die Pflegenden. Um eine Aussage zur Wirkung zu machen, ist der Zeitraum seit November 2021 zu kurz. Auf Bundesebene sind nun konkrete, landesweit gültige Lösungen zu formulieren. Die Geschwindigkeit der Massnahmenumsetzung und zudem die Frage der Finanzierung sind dabei elementar.

5. *Welche Massnahmen ergreift das KSBL in der Brückenzeit bis zur Umsetzung der Initiative, was noch einige Zeit dauern dürfte: [Bsp.](#) Einführung einer Reduktion der Arbeitszeit auf 38 Stunden bei gleichem Lohn, wie z. B. in Spital Wetzikon. Ist dies ein Thema in BL?*

Das KSBL hat bereits diverse Massnahmen zur Erhöhung der Mitarbeitendenzufriedenheit eingeleitet. Als Unternehmen überprüft das KSBL seine Anstellungsbedingungen und die Attraktivität als Arbeitgeber stetig und entwickelt, wo notwendig und sinnvoll, geeignete, finanzierbare und möglichst wirksame Massnahmen. Die Einführung einer 38-Stunden-Woche auf allen Pflege-Abteilungen in einem Drei-Schicht-System wäre durch weitere Arbeitsverdichtung

nicht zu kompensieren, sondern müsste durch eine Aufstockung der Pflege-Personalressourcen umgesetzt werden. Das würde zu einer Erhöhung der entsprechenden Personalkosten von rund 10% oder ca. 11.4 Millionen Franken pro Jahr führen. Bezogen auf den operativen Gewinn (EBITDA) des KSBL im Geschäftsjahr 2021 würde dies bedeuten, dass mehr als  $\frac{3}{4}$  (genauer 78%) des EBITDA damit wegfallen würden. Das KSBL ist daher in der aktuellen Tarif- und GWL-Situation nicht in der Lage eine 38-Stundenwoche auf allen Pflegeabteilungen einzuführen.

Liestal, 28. Juni 2022

Im Namen des Regierungsrats

Der Präsident:

Thomas Weber

Die Landschreiberin:

Elisabeth Heer Dietrich