

Einfache Anfrage Widmer-Mosnang vom 26. März 2019

Sind die Personalkosten bei den Spitälern planbar?

Schriftliche Antwort der Regierung vom 4. Juni 2019

Andreas Widmer-Mosnang erkundigt sich in seiner Einfachen Anfrage vom 26. März 2019 danach, welche finanziellen Auswirkungen die Anrechnung von Umkleidezeit als Arbeitszeit in den Spitalverbunden haben würde und wie diese Entwicklung in Zusammenhang mit dem bestehenden Lohnniveau sowie einem allfälligen Anpassungsbedarf bei der Kaderarztverordnung zu beurteilen ist.

Die Regierung antwortet wie folgt:

Die Anrechnung von 20 Minuten Umkleidezeit würde bei den vier Spitalverbunden im Kanton St.Gallen für die betroffenen Personalgruppen jährliche Mehrkosten von gegen 13,7 Mio. Franken verursachen. Das Lohnniveau ist konkurrenzfähig und Ergebnisse von Lohnvergleichen gemäss der Firma Perinnova¹ bestätigen das ebenfalls. Dieses liegt teilweise deutlich über dem schweizerischen Branchendurchschnitt.

Der Personalaufwand ist der weitaus grösste Kostenblock in den vier Spitalverbunden und bewegt sich – je nach Institutionen – zwischen rund 61 Prozent und rund 69 Prozent des Gesamtaufwands. Entscheide mit erheblichen Auswirkungen auf den Personalaufwand haben dementsprechende Auswirkungen auf die gesamten Kosten. Änderungen bei der Besoldung des Personals müssen mit den Sozialpartnern diskutiert werden.

Zu den einzelnen Fragen:

1. Die Höhe der zusätzlichen Kosten hängt ab vom Umfang der anzurechnenden Umkleidezeit, dabei müssen aber auch noch allfällige Kompensationsmassnahmen mitberücksichtigt werden. Die Regierung hat in der Antwort auf die Einfache Anfrage 61.19.14 «Umkleidezeit ist Arbeitszeit! Oder?» dargelegt, dass der Forderung nach Anrechnung der Umkleidezeit als Arbeitszeit die Kulanz der Spitalbetriebe in anderen Arbeitszeitbereichen gegenüberstehe. Die Frage der Anrechnung der Umkleidezeit sei deshalb im Sinn einer einvernehmlichen Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden zu prüfen. Im Vordergrund steht eine für beide Seiten faire und finanziell tragbare Lösung.

Die Wegleitung des Staatssekretariates für Wirtschaft (SECO) vom Februar 2019 zum Art. 13 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (SR 822.11; abgekürzt ArGV 1) betreffend Ergänzung bezüglich Umkleidezeit hält keine Normgrösse fest. In der Einfachen Anfrage 61.19.14 wird die Umkleidezeit auf 20 Minuten je Tag und Mitarbeitenden geschätzt. Gemäss Hochrechnung würde die Anrechnung von 20 Minuten Umkleidezeit zu rund 341'500 zusätzlich abzugeltenden Stunden führen. Dies ergäbe bei einem angenommenen durchschnittlichen Stundenlohn von Fr. 40.– Mehrkosten von insgesamt rund 13,7 Mio. Franken je Jahr für alle vier Spitalverbunde. Dieser Mehraufwand liesse sich kaum über Anpassungen in der Einsatzplanung der Mitarbeitenden reduzieren, da die Stellenpläne bereits

¹ Die Perinnova GmbH ist spezialisiert auf die Konzipierung und Durchführung von Lohnvergleichen in der Privatwirtschaft, öffentlichen Verwaltungseinheiten und bei Spitälern und Kliniken.

knapp kalkuliert sind. Die vier Spitalverbunde erachten eine Umkleidezeit von 20 Minuten als zu hoch. Der genaue Umfang einer allfälligen Anrechnung von Umkleidezeit müsste mit den Sozialpartnern diskutiert und ausgehandelt werden.

2. Die kantonalen st.gallischen Gesundheitsinstitutionen (vier Spitalverbunde, zwei Psychiatrieverbunde und das Zentrum für Labormedizin) beteiligen sich schon seit einigen Jahren auf freiwilliger Basis an einem schweizweit durchgeführten Lohnvergleich mit Institutionen aus dem Gesundheitsbereich. Dies mit dem Ziel, sich bei der Planung der Lohnentwicklung und bei Lohnverhandlungen auf eine geeignete Datengrundlage abstützen zu können.
3. Die bisher durchgeführten Lohnvergleiche auf Grundlage eines Medianlohns mit der Firma Perinnova haben gezeigt, dass die kantonalen st.gallischen Gesundheitsinstitutionen in Bezug auf das Lohnniveau insgesamt über dem schweizerischen Durchschnitt liegen und konkurrenzfähig sind. Dabei gibt es jedoch Unterschiede zwischen den verschiedenen Funktionsbereichen. Leicht unter dem schweizerischen Durchschnitt befindet sich das Lohnniveau im Bereich der Raumpflege/Hauswirtschaft/Hotellerie und beim Kader/Management. Diese Funktionsgruppen liegen rund 2 bis 3 Prozent unter dem Medianlohn. Deutlich über dem schweizerischen Durchschnitt befindet sich der Bereich Pflege und Betreuung. Das Lohnniveau liegt bei dieser Funktionsgruppe rund 8 Prozent über dem Medianlohn. Dies ist auf die Folgen der vor einigen Jahren erfolgten Umsetzung der Lohngleichheitsklage zurückzuführen. Auch bei den Kaderärztinnen und Kaderärzten liegt das Lohnniveau in den vier Spitalverbunden tendenziell insgesamt über dem gesamtschweizerischen Medianlohn. Allerdings können in diesem Bereich zum Teil grosse Unterschiede zwischen den einzelnen Spitalverbunden und insbesondere nach verschiedenen Disziplinen festgestellt werden. In allen anderen Funktionsbereichen liegt das Lohnniveau in den vier Spitalverbunden in einem marktüblichen Schwankungsbereich im Vergleich zum Medianlohn.
4. Die heute gültige Verordnung über die Besoldung der Kaderärztinnen und Kaderärzte (Kaderarztverordnung [sGS 320.41; abgekürzt VBK]) stammt aus dem Jahr 2006 (Nachträge 2009 und 2010²) und berücksichtigt das veränderte Umfeld der neuen Spitalfinanzierung nicht. Zudem wurde im Jahr 2011 das neue Personalrecht (Personalgesetz [sGS 143.1; abgekürzt PersG] und Personalverordnung [sGS 143.11; abgekürzt PersV]) erlassen und in verschiedenen Punkten mehrmals geändert. Insbesondere wurden mit der Einführung des Neuen Lohnsystems (NeLo) grundlegende Besoldungsbestimmungen angepasst, was beim Lohnsystem der Kaderärztinnen und Kaderärzte noch nicht geschehen ist. Der Anpassungsbedarf wird aktuell ermittelt und geprüft und soll in einer grundlegenden Revision der Kaderarztverordnung konkretisiert werden. In diesem Zusammenhang wird auch geprüft, wie die bestehende Lohnsystematik mit festen sowie variablen Gehaltsanteilen überarbeitet und zeitgemäss ausgestaltet werden kann. Festzuhalten ist, dass die Kaderarztverordnung bereits heute bei der Besoldung von Kaderärztinnen und Kaderärzten Regelungen vorsieht, die dem Mengenwachstum vorbeugen (namentlich die Herabsetzung der Höchstbesoldung im Fall von Nebenerwerbstätigkeiten). Die Regierung wird diesen Aspekt auch im Rahmen der künftigen Ausgestaltung der Kaderarztverordnung angemessen berücksichtigen.

² nGS 45-89 und 46-106.