

Beschluss Nr. 366/2021

Schwyz, 1. Juni 2021 / ju

Interpellation I 5/21: Wertschätzung des Gesundheitspersonals

Beantwortung

1. Wortlaut der Interpellation

Am 28. Januar 2021 haben Kantonsrätin Elsbeth Anderegg Marty und vier Mitunterzeichnende folgende Interpellation eingereicht:

«Corona hat eindrücklich gezeigt: Ein funktionierendes Gesundheitssystem mit genügend Kapazität und Flexibilität, um unvorhergesehene Ereignisse abzufedern ist fundamental wichtig für uns Schwyzerinnen und uns Schwyzer. Fast alle Bereiche der Gesundheitsberufe stehen heute unter enormem Druck. Die Zukunft verspricht keine Besserung: Bis ins Jahr 2030 fehlen in der Schweiz 65'000 Pflegefachpersonen. Dies rührt unter anderem daher, dass jedes Jahr 2'400 Pflegefachpersonen ihren Beruf aufgeben. Fast ein Drittel davon sogar noch vor ihrem 35. Lebensjahr. Dies nicht zuletzt wegen der hohen psychischen und physischen Belastung und Arbeitsbedingungen im Gesundheitsbereich mit viel Potential für Verbesserungen!

Wir bitten die Regierung, nachfolgende Fragen zu beantworten:

- 1. Führt das Arbeitsinspektorat flächendeckende Kontrollen in Bezug auf die Arbeitszeiten in Spitälern, Pflegeheimen, Psychiatrien und sozialen Institutionen durch?*
- 2. Welche Mängel werden festgestellt?*
- 3. Wie wurde interveniert und welche Massnahmen wurden bislang umgesetzt, um den Mängeln entgegenzuwirken?*
- 4. Wird bei der Erfüllung der Leistungsaufträge auch geprüft, ob die Arbeitszeiten des Personals korrekt erfasst und abgerechnet werden?*
- 5. Wie steht die Regierung dazu, die Kantonalen Leistungsaufträge an die Bedingung eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV), an funktionierende Sozialpartnerschaften und an die Mitwirkung des Personals zu knüpfen?*

6. *Wie steht die Regierung dazu, dass beim Gesundheitspersonal vielerorts Pausenzeiten bei der Arbeitszeiterfassung automatisch abgezogen werden, auch wenn diese gar nicht bezogen werden können?*
7. *Wie steht die Regierung zur Aussage «Umkleidezeit ist Arbeitszeit»?*
8. *Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, die Umkleidezeit im Gesundheitssektor zu vergüten?*

Für die Beantwortung bedanken wir uns voraus.»

2. Antwort des Regierungsrates

2.1 Einleitende Bemerkungen

Die Tätigkeiten im Gesundheitswesen sind zweifellos anspruchsvoll und psychisch wie auch physisch belastend. In den nächsten Jahren wird der Fachkräftemangel voraussichtlich sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich zunehmen. Umso wichtiger ist es für das Gesundheitswesen, dass die Tätigkeiten und mit ihr die Lohn- und Arbeitsbedingungen für die aktuellen und zukünftigen Berufsleute dieser Branche weiterhin attraktiv bleiben.

Alle Spitäler im Kanton Schwyz basieren auf einer privaten Trägerschaft wie auch die meisten anderen Institutionen im Pflegebereich. Das gesamte Personal ist daher privatrechtlich nach Massgabe des Obligationenrechts angestellt, welches insbesondere Normen im Rahmen des Arbeitsvertragsrecht vorgibt. Da Krankenanstalten und Kliniken sowohl am Tag als auch in der Nacht (inklusive Sonn- und Feiertage) die Sicherheit und Gesundheit der Patienten und Patientinnen gewährleisten müssen, gelten hier Sonderbestimmungen gemäss Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13. März 1964 (Arbeitsgesetz, ArG, SR 822.11). Im Rahmen des Arbeitnehmerschutzes geltend gemäss ArG klare Vorschriften bezüglich Tages- und Abendarbeit, Verlängerung der Arbeitswoche, Nachtarbeit, Sonntagsarbeit, tägliche Ruhezeit, Pausen und Pikettdienst. Ausserdem gibt es einen Sonderschutz für Arbeitnehmerinnen und Mutterschaft.

2.2 Beantwortung der Fragen

2.2.1 Führt das Arbeitsinspektorat flächendeckende Kontrollen in Bezug auf die Arbeitszeiten in Spitälern, Pflegeheimen, Psychiatrien und sozialen Institutionen durch?

Ja, das Arbeitsinspektorat im Amt für Arbeit führt regelmässig Kontrollen in sämtlichen aufgezählten Institutionen durch. Von einer umfassenden Kontrolle ist in der Regel jede Institution alle drei Jahre betroffen. Hingegen wird sämtlichen Meldungen und Hinweise von Arbeitnehmenden wie auch Arbeitnehmerorganisationen nachgegangen, so dass Kontrollen je nach Situation vermehrt durchgeführt werden. Ausserdem besteht ein laufender Kontakt zwischen dem Arbeitsinspektorat, den Spitälern und Institutionen.

2.2.2 Welche Mängel werden festgestellt?

In den festgestellten Fällen geht es meistens um die wöchentliche Höchstarbeitszeit, die maximalen Arbeitstage in Folge und auch um die Tageshöchstarbeitszeit.

2.2.3 Wie wurde interveniert und welche Massnahmen wurden bislang umgesetzt, um den Mängeln entgegenzuwirken?

In den meisten Fällen kann die Situation bilateral geklärt werden. Die Institutionen reagieren einseitig und vernünftig. Notfalls wird die Vorschrift gemäss ArG per Verfügung durchgesetzt, was jedoch sehr selten vorkommt.

2.2.4 Wird bei der Erfüllung der Leistungsaufträge auch geprüft, ob die Arbeitszeiten des Personals korrekt erfasst und abgerechnet werden?

Primär gilt bei der Erfüllung der Leistungsaufträge die Eigenverantwortung der betroffenen Institutionen als Arbeitgeber. Es ist alsdann die Aufgabe des Amtes für Arbeit, die Vorschriften – insbesondere auch die Erfassung und Abrechnung der Arbeitszeiten – gemäss ArG zu kontrollieren und durchzusetzen.

2.2.5 Wie steht die Regierung dazu, die Kantonalen Leistungsaufträge an die Bedingung eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV), an funktionierende Sozialpartnerschaften und an die Mitwirkung des Personals zu knüpfen?

Die Leistungsvereinbarungen zur stationären Spitalversorgung sind mit privaten Trägerorganisationen abgeschlossen. Diese können mit möglichst grosser unternehmerischer Freiheit und Autonomie handeln. Es wäre daher nicht richtig, wenn sich die Regierung in deren unternehmerisches Handeln einmischte. Ein Gesamtarbeitsvertrag soll Sache zwischen den Sozialpartnern bleiben und unter diesen ausgehandelt werden.

2.2.6 Wie steht die Regierung dazu, dass beim Gesundheitspersonal vielerorts Pausenzeiten bei der Arbeitszeiterfassung automatisch abgezogen werden, auch wenn diese gar nicht bezogen werden können?

Die Pausen stehen den Arbeitnehmenden zu und sind gemäss ArG auch klar geregelt. Der automatische Abzug von zustehenden Pausen bei der Arbeitszeiterfassung ist nicht rechtmässig. In solch einem Fall interveniert das Amt für Arbeit und setzt die ordentlichen Pausen gemäss ArG durch. Die Pausen gelten gemäss Art. 15 Abs. 2 ArG als Arbeitszeit, wenn die Arbeitnehmenden ihren Arbeitsplatz nicht verlassen dürfen oder sich für Einsätze bereithalten müssen.

2.2.7 Wie steht die Regierung zur Aussage «Umkleidezeit ist Arbeitszeit»?

Diese Frage war in der Tat lange rechtlich umstritten, weil sich hier der Bundesgesetzgeber nicht explizit dazu geäussert hat. Aufgrund eines Rechtsstreits und anschliessendem Gerichtssentscheid im Kanton Zürich hat das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) seine Wegleitung zur Verordnung 1 zum ArG präzisiert, indem klar darauf hingewiesen wird, dass im Zusammenhang mit Umkleidung/Ankleidung die Arbeitszeit anrechenbar ist, wenn das Anziehen von persönlicher Schutzausrüstung für den Gesundheitsschutz und gegen Unfälle, Anziehen von Überzugskleidern oder steriler Arbeitskleidung, wie auch das Durchschreiten einer Schleuse, aus Gründen der Hygiene etc. notwendig ist. Als Teil des ArG haben sich die Krankenanstalten und Kliniken daran zu halten.

2.2.8 Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat, die Umkleidezeit im Gesundheitssektor zu vergüten?

Da die Umkleidezeit Teil eines obligatorischen Arbeitsprozesses ist, hat der Arbeitgeber diese Tätigkeit zu vergüten.

Beschluss des Regierungsrates

1. Der Vorsteher des Volkswirtschaftsdepartements wird beauftragt, die Antwort im Kantonsrat zu vertreten.

2. Zustellung: Mitglieder des Kantonsrates.

3. Zustellung elektronisch: Mitglieder des Regierungsrates; Staatsschreiber; Sekretariat des Kantonsrates; Volkswirtschaftsdepartement; Amt für Arbeit.

Im Namen des Regierungsrates:

Dr. Mathias E. Brun
Staatsschreiber

