

Anfrage Lang Barbara und Mit. über den Fachkräftemangel an den Luzerner Spitälern und die selbst geschaffenen Hürden

eröffnet am 16. Mai 2022

In der Gesundheitsbranche/Pflege herrscht ein Notstand. Spitäler müssen Betten schliessen. Das Personal fehlt – das noch vorhandene ist abgekämpft und erschöpft. Corona macht keine Pause, die nächste Variante ist im Anflug. Wir alle wissen, dass nicht das gesamte Personal gegen Covid geimpft ist. Von neuen Mitarbeitenden wird aber genau das verlangt, auch von Lernenden, egal in welchen Abteilungen (auch bei den internen Abteilungen Gastronomie, Reinigung usw.).

Die Bewerberinnen und Bewerber erhalten ein Merkblatt und ein Weisungsblatt. Nachfolgend Auszüge daraus:

Merkblatt Infektionsschutz für Neueintritte LUKS (Stand 07.12.2021)

In der Einleitung wird im 2. Abschnitt der Impfausweis, das Covid-Impf- oder Genesen-Zertifikat und allfällige Laborbefunde als absolute Pflicht verlangt:

Punkt 1. SARS-CoV-2 (Covid-19/Coronavirus) Vorgabe für alle Mitarbeitenden:

Sie können am LUKS nur arbeiten, wenn und solange Sie über ein gültiges Impf- oder Genesen-Zertifikat verfügen.

Weisung betreffend Massnahmen zum Infektionsschutz von Mitarbeitenden und Patienten des Luzerner Kantonsspitals. (mit 7 Punkten, Inkrafttreten, 1.1.2014)

Punkt 4.4: Das Einverständnis, sich vom Personalärztlichen Dienst untersuchen und impfen zu lassen, ist Voraussetzung und Bedingung der Anstellung. Potenzielle neue Mitarbeitende unterzeichnen eine entsprechende Erklärung. Eine Verweigerung dieser Massnahmen zieht in der Regel die Nichtanstellung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses nach sich.

Aufgrund dieser Informationen und basierend auf der Tatsache, dass die Impfung gegen SARS-CoV-2 *keinen* Bestandteil der eidgenössischen Impfempfehlungen / des eidgenössischen Impfplanes (Bundesamt für Gesundheit und Eidgenössische Kommission für Impffragen) bildet, stellen wir folgende Fragen:

1. Wie rechtfertigt das LUKS die Ungleichbehandlung von langjährigem, nicht geimpftem Personal gegenüber den nicht geimpften Bewerberinnen und Bewerbern?
2. Was spricht dagegen, künftige Lernende von dieser Pflicht zu befreien, um den Fachkräftemangel in keiner Weise zu nähren?
3. Bewerberinnen und Bewerbern werden vor der Lehrvertragsunterzeichnung die erwähnten zwei Dokumente (Merkblatt und Weisung) abgegeben. Ist die Weisung vom 25. November 2013 überhaupt noch rechtmässig und gültig?
4. Wie will das LUKS unter solchen Bedingungen ein attraktiver Arbeitgeber sein?
5. Wie kann das LUKS mit diesen Anforderungen weiterhin im anspruchsvollen Arbeitsmarkt bestehen?
6. Warum kann es sich das LUKS leisten, bei anhaltendem Mangel an Fachpersonal gut oder besser qualifizierte Bewerber aufgrund der Nicht-Impfung nicht zu berücksichtigen?

7. Warum werden das Wohl der Patienten und der Leistungsauftrag gegenüber der Gesellschaft mit dieser Triage aufs Spiel gesetzt?
8. Wurden die Weisungs- und Merkblätter für die Mitarbeitenden und Job-Anwärter seit der Aufhebung der ausserordentlichen Lage in der Schweiz überprüft respektive überarbeitet oder (un)bewusst belassen?
9. Generelle Frage: Aufgrund der Knappheit an Fachkräften im Gesundheitswesen, welche konkreten Massnahmen verfolgt das LUKS (Faktoren Löhne, Arbeitszeiten, allgemeine Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf usw.)?

Lang Barbara

Schnydrig Monika

Schumacher Markus

Zanolla Lisa

Knecht Willi

Bucher Mario

Hartmann Armin

Frank Reto

Keller Daniel

Lüthold Angela

Ursprung Jasmin

Meyer-Huwylar Sandra

Schärli Thomas

Thalmann-Bieri Vroni

Gisler Franz

Müller Guido

Arnold Robi

Graber Toni

Steiner Bernhard

Müller Pius

Haller Dieter