



Regierungsrat

Luzern, 13. Oktober 2015

ANTWORT AUF ANFRAGE**A 48**

Nummer: A 48
Protokoll-Nr.: 1176
Eröffnet: 14.09.2015 / Gesundheits- und Sozialdepartement

Anfrage Budmiger Marcel und Mit. über keine Mitwirkungsrechte des Personals am Luzerner Kantonsspital?**A. Wortlaut der Anfrage**

Das Luzerner Kantonsspital (LUKS) will in Luzern seine Kindertagesstätte nach 43 Betriebsjahren an die Firma Small Foot GmbH auslagern. Betroffen sind 17 Angestellte, darunter auch langjährige Mitarbeitende kurz vor der Pensionierung sowie Praktikantinnen und Lernende. Mittlerweile wurde eine Petition gegen die Auslagerung der Kita und gegen den drohenden Leistungsabbau mit über tausend Unterschriften eingereicht. Die Auslagerung beschäftigt offensichtlich nicht nur die Betroffenen, sondern auch breite Bevölkerungskreise.

Wir bitten den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. In der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung von 2008 steht: «Mitspracherecht bedeutet, dass wichtige betriebliche Angelegenheiten mit wesentlichen Auswirkungen auf das Personal vor dem Entscheid mit den Sozialpartnern besprochen werden. Der von den Arbeitgebern gefällte Entscheid ist den Sozialpartnern bekannt zu geben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.» Wurde diese Vereinbarung eingehalten? Wäre vor dem Entscheid nicht ein Konsultativverfahren angemessen gewesen?
2. Gemäss Auskunft des Luzerner Kantonsspitals wurde die Personalkommission informiert. Welche Mitwirkungsrechte konnte diese wahrnehmen? Wann wurden die betroffenen Mitarbeitenden, die Eltern der Kinder und die Personalverbände informiert? Wenn die Letzgenannten nicht vor dem Auslagerungsentscheid informiert wurden, warum nicht?
3. Gemäss Spitalgesetz § 11 Absatz 3 muss die Überführung einzelner Betriebsbereiche in rechtlich eigenständige Einheiten und die Beteiligung an anderen Unternehmen vom Regierungsrat genehmigt werden. War sich der Regierungsrat bei der Genehmigung bewusst, dass die Personalverbände nicht vorgängig informiert worden waren? Wenn ja, wieso hat er die Auslagerung dennoch genehmigt? Welche Gründe führten in der Regierung zum Entscheid, einer Auslagerung zuzustimmen?
4. Wie beurteilt der Regierungsrat die Kommunikation seitens des Luzerner Kantonsspitals?
5. Wie das Luzerner Kantonsspital mitteilte, soll unter der Trägerschaft von Small Foot die Anzahl der Krippenplätze ausgebaut werden – mit der gleichen Anzahl an Betreuerinnen und zusätzlichen Aufgaben für das Personal. Dies führt unweigerlich zu einem Qualitätsabbau. Dient es in Zeiten von mangelndem Pflegepersonal der Versorgungssicherheit der Luzerner Bevölkerung, wenn das Luzerner Kantonsspital bei der spitalinternen Kinderbetreuung spart?
6. Den Medien war zu entnehmen, dass das Personal, bis auf zwei Personen kurz vor der Pensionierung, übernommen werden soll. Entspricht dies der Strategie der Arbeitsintegration von Personen 50+? Gilt diese Strategie nicht auch für die vom Kanton ausgelagerten Betriebe?

7. Die Übernahme erfolgt für die Lernenden im letzten Ausbildungsjahr zu einem ungünstigen Zeitpunkt, beginnt doch im Oktober die Vorbereitung auf die individuelle Praxisarbeit (IPA). Wurde die Dienststelle Berufs- und Weiterbildung informiert beziehungsweise das Vorgehen mit ihr besprochen? Ist gewährleistet, dass die Betroffenen ihren Praxislehrabschluss unter fairen Bedingungen und in einem gewohnten Umfeld machen können?

Budmiger Marcel
Zemp Baumgartner Yvonne
Odermatt Marlene
Fanaj Ylfete
Schär Fiona
Pardini Giorgio
Züsli Beat
Truttmann-Hauri Susanne
Krummenacher Martin
Schneider Andy

Meyer-Jenni Helene
Mennel Kaeslin Jacqueline
Roth David
Reusser Christina
Töngi Michael
Meile Katharina
Stutz Hans
Bucher Michèle
Frey Monique

B. Antwort Regierungsrat

Zu Frage 1: In der sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung von 2008 steht: «Mitspracherecht bedeutet, dass wichtige betriebliche Angelegenheiten mit wesentlichen Auswirkungen auf das Personal vor dem Entscheid mit den Sozialpartnern besprochen werden. Der von den Arbeitgebern gefällte Entscheid ist den Sozialpartnern bekannt zu geben und bei Abweichung von deren Stellungnahme zu begründen.» Wurde diese Vereinbarung eingehalten? Wäre vor dem Entscheid nicht ein Konsultativverfahren angemessen gewesen?

Gemäss der Vereinbarung mit den Sozialpartnern sollen sich die Personalorganisationen und die interne Personalkommission (PEKO) des LUKS ergänzen. Basierend auf dem Personalreglement hat das LUKS den Mitarbeitenden das Mitspracherecht über die Personalkommission des LUKS zu gewähren. Die Mitwirkungsvereinbarung zwischen LUKS und der LUKS-PEKO hält dabei u.a. fest, dass die PEKO in Fragen der Kinderkrippe ein Mitspracherecht hat. Dieses Mitspracherecht hat das LUKS der PEKO auch im Rahmen des Entscheides über die Kooperation mit der Firma small Foot gewährt.

Die PEKO, als erste Ansprechpartnerin des LUKS in personalpolitischen Themen, wurde frühzeitig über die geplante Kooperation informiert. Der Entscheid, die Kinderkrippe neu in einer Kooperation mit der Firma small Foot zu betreiben, wurde von der PEKO sehr begrüsst und unterstützt, da in den letzten Jahren der ständig wachsende Bedarf nach Kita-Plätzen in den bestehenden Strukturen nicht mehr gedeckt werden konnte. Mit dem neuen Angebot soll in absehbarer Zeit allen Mitarbeitenden, die aktuell auf einer Warteliste stehen, ein Betreuungsplatz für ihr Kind angeboten werden können. Auch neueintretenden Mitarbeitenden soll in Zukunft von Anfang an ein Kinderbetreuungsplatz zur Verfügung stehen. Zudem wird das Angebot für die Mitarbeitenden flexibler, was eine wesentliche Verbesserung für die Mitarbeitenden bedeutet.

Zu Frage 2: Gemäss Auskunft des Luzerner Kantonsspitals wurde die Personalkommission informiert. Welche Mitwirkungsrechte konnte diese wahrnehmen? Wann wurden die betroffenen Mitarbeitenden, die Eltern der Kinder und die Personalverbände informiert? Wenn die Letztgenannten nicht vor dem Auslagerungsentscheid informiert wurden, warum nicht?

Wie in Ziff. 1 aufgeführt, hat das LUKS die Personalkommission als Mitarbeitervertretung des LUKS laufend über die neue Kooperation vorinformiert. Die Kommission begrüsst ausdrück-

lich, dass die Kinderbetreuung künftig in einem angepassten Rahmen und mit deutlich mehr Kapazitäten betrieben wird.

Nebst der Personalkommission wurde auch die Arbeitsgemeinschaft der Luzerner Personalverbände (ALP) anlässlich der halbjährlich stattfindenden Gespräche am 26. Juni 2015 offen und transparent über das Projekt informiert. Mit dem vpod wurde zusätzlich noch vor dem Start der Unterschriftensammlung für die Petition das Gespräch gesucht. Ein solches kam dann aber erst am 31. Juli 2015 zu Stande aufgrund von Ferienabwesenheiten seitens des vpod.

Die Mitarbeitenden der Kita wurden persönlich (am 18. und 21. Juni 2015 sowie am 14. August 2015) und per Brief (im Juni 2015) über die Anpassungen und die damit verbundenen Änderungen informiert. Zusätzlich hat das LUKS und die Firma small Foot mit allen Mitarbeitenden Einzelgespräche geführt (am 16. und 28. Juli 2015). Ziel war es, sich kennen zu lernen und Fragen zum Übergang zu beantworten. Anfang August erhielten alle Mitarbeitenden schriftlich einen tabellarischen Vergleich mit den heutigen und zukünftigen Anstellungsbedingungen.

Die Eltern wurden 4 Monate vor der geplanten Übergabe persönlich (am 25. Juni und am 25. August 2015) und mittels verschiedener Schreiben über die Anpassungen und die damit verbundenen Änderungen informiert.

Zudem steht den Mitarbeitenden und Eltern der Kinder eine Mitarbeiterin des LUKS zur Verfügung, um offene Fragen bilateral zu klären. Auch die Firma small Foot steht laufend für Auskünfte und Gespräche zur Verfügung.

Zu Frage 3: Gemäss Spitalgesetz § 11 Absatz 3 muss die Überführung einzelner Betriebsbereiche in rechtlich eigenständige Einheiten und die Beteiligung an anderen Unternehmen vom Regierungsrat genehmigt werden. War sich der Regierungsrat bei der Genehmigung bewusst, dass die Personalverbände nicht vorgängig informiert worden waren? Wenn ja, wieso hat er die Auslagerung dennoch genehmigt? Welche Gründe führten in der Regierung zum Entscheid, einer Auslagerung zuzustimmen?

Es handelt sich hierbei nicht um eine Überführung eines Betriebsbereichs in eine rechtlich eigenständige Einheit oder die Beteiligung an einem anderen Unternehmen. Es geht lediglich um die Zusammenarbeit mit einem externen Partner. Demzufolge war auch keine Genehmigung notwendig.

Das Betreiben einer Kita stellt keinen eigenständigen Betriebsbereich dar. Hierfür gibt es zahlreiche professionelle Anbieter. An den Standorten Sursee und Wolhusen werden die Kindertagesstätten schon seit längerem durch Drittanbieter sichergestellt und die Erfahrungen sind durchwegs positiv.

Zu Frage 4: Wie beurteilt der Regierungsrat die Kommunikation seitens des Luzerner Kantonsspitals?

Die Kommunikation des LUKS beurteilen wir als korrekt.

Zu Frage 5: Wie das Luzerner Kantonsspital mitteilte, soll unter der Trägerschaft von Small Foot die Anzahl der Krippenplätze ausgebaut werden – mit der gleichen Anzahl an Betreuerinnen und zusätzlichen Aufgaben für das Personal. Dies führt unweigerlich zu einem Qualitätsabbau. Dient es in Zeiten von mangelndem Pflegepersonal der Versorgungssicherheit

der Luzerner Bevölkerung, wenn das Luzerner Kantonsspital bei der spitalinternen Kinderbetreuung spart?

Die heutige Lösung hat die vorgeschriebenen Mindestanforderungen hinsichtlich Betreuungsschlüssel und Betreuungsstandard bei weitem übertroffen. Künftig soll der einzelne Betreuungsplatz durch angepasste Konzepte möglicherweise günstiger werden. Die Betreuungsplätze werden auch weiterhin vom LUKS subventioniert. Durch eine bessere Auslastung des Gebäudes können jedoch mehr Kinder betreut werden. Die Standards bei der Betreuung werden gemäss LUKS auch in Zukunft über den Vorgaben liegen.

Die Kita wird am heutigen Standort weitergeführt und das Angebot für Eltern erweitert. Die Betreuungszeiten werden leicht verlängert. Insbesondere soll auch am Samstag ein Betreuungsangebot zu gleichen Konditionen zur Verfügung stehen.

Zudem können die Mitarbeitenden des LUKS auch an allen weiteren Standorten der Firma small Foot ihre Kinder betreuen lassen. Das erhöht die Kapazität wie auch die Flexibilität für die Mitarbeitenden.

Zu Frage 6: Den Medien war zu entnehmen, dass das Personal, bis auf zwei Personen kurz vor der Pensionierung, übernommen werden soll. Entspricht dies der Strategie der Arbeitsintegration von Personen 50+? Gilt diese Strategie nicht auch für die vom Kanton ausgelagerten Betriebe?

Allen Mitarbeitenden und Praktikantinnen (ausser der Leitung, für die eine Lösung im Sinne einer vorgezogenen Pensionierung gesucht wird) wurde eine Weiteranstellung zugesichert. Ebenso wurde durch die Firma small Foot eine zweijährige Lohngarantie für alle Mitarbeitenden mit unbefristetem Vertrag zugesichert.

Zu Frage 7: Die Übernahme erfolgt für die Lernenden im letzten Ausbildungsjahr zu einem ungünstigen Zeitpunkt, beginnt doch im Oktober die Vorbereitung auf die individuelle Praxisarbeit (IPA). Wurde die Dienststelle Berufs- und Weiterbildung informiert beziehungsweise das Vorgehen mit ihr besprochen? Ist gewährleistet, dass die Betroffenen ihren Praxislehraabschluss unter fairen Bedingungen und in einem gewohnten Umfeld machen können?

Die Lernenden werden von der neuen Betreiberin der Kita übernommen.