



---

Regierungsrat

Luzern, 18. Oktober 2022

## ANTWORT AUF ANFRAGE

**A 876**

Nummer: A 876  
Protokoll-Nr.: 1198  
Eröffnet: 16.05.2022 / Gesundheits- und Sozialdepartement

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

Zu Frage 1: Wie rechtfertigt das LUKS die Ungleichbehandlung von langjährigem, nicht geimpftem Personal gegenüber den nicht geimpften Bewerberinnen?

Das LUKS sieht sich verpflichtet und setzt deshalb alles daran, Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitende vor spitalerworbenen Infektionen zu schützen. Ein Teil dieser Infektionen kann durch Impfungen nachweislich verhindert bzw. das Risiko für einen schweren Verlauf vermindert werden. Das LUKS als Arbeitgeber kann Impfungen, wie die Covid-19-Impfung, für sein Personal allerdings nicht für obligatorisch erklären. Es kann jedoch bei Neueinstellungen eine entsprechende Impfung voraussetzen, um den angestrebten Schutz der Patientinnen und Patienten bestmöglich zu erreichen. Dies führte zwar zu einer gewissen Ungleichbehandlung gegenüber dem bestehenden Personal. Indes hat auch dieses die Notwendigkeit der Impfung erkannt und erreichte letztlich eine Covid-19-Impfquote von über 90 Prozent. Die Vorgabe der Covid-19-Immunität für Neueintritte wurde aufgrund der zwischenzeitlich erfolgten positiven Pandemie-Entwicklung per 13. Mai 2022 aufgehoben.

Zu Frage 2: Was spricht dagegen künftige Lernende von dieser Pflicht zu befreien, um den Fachkräftemangel in keiner Weise zu nähren?

Wie in der Antwort zu Frage 1 dargelegt, hat für das LUKS der Schutz der Patientinnen und Patienten und der Mitarbeitenden höchste Priorität. Für den Fall, dass sich das Pandemiegeschehen wieder dramatisch verschärfen sollte, muss deshalb die Vorgabe der Covid-19-Immunität für Neueintritte auch in Zukunft als letztes Mittel vorbehalten werden.

Zu Frage 3: Bewerberinnen wird vor der Lehrvertragsunterzeichnung die erwähnten zwei Dokumente (Merkblatt und Weisung) abgeben. Ist die Weisung vom 25. November 2013, überhaupt noch Rechtsmässig und gültig?

Die Weisung von 2014 betreffend Massnahmen zum Infektionsschutz von Mitarbeitenden und Patientinnen und Patienten des LUKS ist nach wie vor gültig. Diese bezieht sich jedoch auf andere übertragbare Infektionskrankheiten, die für Patientinnen und Patienten sowie für Mitarbeitende eine Gefahr darstellen können, wie Masern, Mumps, Röteln oder Windpocken, und nicht auf Covid-19.

Zu Frage 4: Wie will das LUKS unter solchen Bedingungen ein attraktiver Arbeitgeber sein?

Grundsätzlich liegt es in der Verantwortung des LUKS, alle nötigen Massnahmen zu ergreifen, um Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitende vor einer Covid-Übertragung zu schützen und die Gesundheitsversorgung sicherzustellen. Zudem ist zu beachten, dass es sich beim Spital um ein sensibles Arbeitsumfeld handelt und die Eidgenössische Kommission für Impffragen (EKIF) insbesondere dem Gesundheitspersonal auch in der Empfehlung vom 13. April 2022 die (Auffrisch-)Impfung nahelegte. Die sehr hohe Impfquote von über 90 Prozent am LUKS macht deutlich, dass die Impfung als Massnahme gegen die Verbreitung des Coronavirus beim Gesundheitspersonal breit abgestützt ist. Die Erfahrungen während der Immunitätsvorgabe für Neueintritte zeigten zudem, dass offene Stellen in der Regel wegen des akuten Fachkräftemangels nicht besetzt werden konnten und nicht wegen der Immunitätsvorgabe.

Zu Frage 5: Wie kann das LUKS mit diesen Anforderungen weiterhin im anspruchsvollen Arbeitsmarkt bestehen?

Wir verweisen auf Antwort 4.

Zu Frage 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?

Wie bei Frage 4 erwähnt, zeigen die Erfahrungen seit der Einführung der Immunitätsvorgabe für Neueintritte, dass offene Stellen in aller Regel wegen des akuten Fachkräftemangels nicht besetzt werden konnten und nicht aufgrund der Immunitätsvorgabe für Neueintritte.

Zu Frage 7: Warum wird das Wohl der Patienten und der Leistungsauftrag gegenüber der Gesellschaft mit dieser Triage aufs Spiel gesetzt?

Das LUKS sieht sich – wie bereits mehrfach erwähnt – verpflichtet und setzt deshalb alles daran, Patientinnen und Patienten sowie Mitarbeitende vor spitalerworbenen Infektionen zu schützen. Ein Teil dieser Infektionen kann durch Impfungen gerade verhindert oder das Risiko für schwere Verläufe vermindert werden. Zudem zeigt sich, dass nur sehr wenige persönliche und fachlich geeignete Bewerberinnen und Bewerber aufgrund dieser Regelung keine Anstellung erhalten haben. Die Erfüllung des Leistungsauftrags war und ist dadurch in keiner Weise in Frage gestellt.

Zu Frage 8: Wurden die Weisungs- und Merkblätter für die Mitarbeitenden und Job-Anwärter seit der Aufhebung der ausserordentlichen Lage in der Schweiz überprüft resp. überarbeitet oder (un)bewusst belassen?

Wie bei Frage 1 erwähnt, konnte die Vorgabe der Covid-19-Immunität für Neueintritte per 13. Mai 2022 aufgehoben werden.

Generelle Frage: Aufgrund der Knappheit an Fachkräften im Gesundheitswesen, welche konkreten Massnahmen verfolgt das LUKS (Faktoren Löhne, Arbeitszeiten, allg. Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc.)?

Um die guten Rahmenbedingungen für die bestehenden und künftigen Mitarbeitenden zu erhalten und stetig zu verbessern hat das LUKS diverse Massnahmen eingeleitet mit dem Ziel, die Attraktivität als Arbeitgeberin weiter zu steigern und die Mitarbeitenden im Beruf zu halten (wir verweisen diesbezüglich auch auf die Medienmitteilung des LUKS vom 11. Mai 2022).

Definitiv beschlossen sind:

- Eine zusätzliche Zeitgutschrift von 6 Minuten pro Stunde für durchgehende Nachtdienste zwischen 23:00 und 06:00 Uhr. Die Zeitgutschrift beträgt neu 16 statt wie bisher 10 Minuten pro Stunde. Die Inkonvenienz-Entschädigung von CHF 6.00 pro Stun-

de bleibt zusätzlich bestehen. Der dadurch entstandene Mehrbedarf an Stellen wurde für die Pflege durch zusätzliche Stellenbewilligungen gedeckt.

- Eine Prämie von bis zu CHF 1'500 für die Vermittlung von neuen Mitarbeitenden in sehr schwierig zu besetzenden Bereichen. Diese Massnahme ist gültig bis Ende 2022.
- Eine überdurchschnittliche Lohnentwicklung in der Pflege und in pflegenahen Bereichen von 2.6 % im Jahr 2022.
- Die Mitarbeitenden, welche das LUKS durch das schwierige Jahr 2021 getragen haben, erhielten eine pensenabhängige Prämie von bis zu CHF 500.

Zudem wurden eine Überarbeitung des Lohnsystems, die Entwicklung neuer Arbeitsmodelle, ein Think Tank für innovative Lösungen bei den Anstellungsbedingungen sowie eine Workshopreihe zum Fachkräftemangel mit Pflegenden und Pflegekademern initiiert. Schon seit dem 1. Oktober 2021 gilt die Umkleidezeit am LUKS als Arbeitszeit. Dazu erhalten alle Mitarbeitenden, die aus betrieblichen Gründen Berufskleidung tragen und sich in einer Garderobe am Arbeitsplatz umziehen müssen, eine Zeitgutschrift von täglich 10 Minuten. Weiter haben sämtliche LUKS-Mitarbeitenden per 1. Januar 2022 einen zusätzlichen Ferientag erhalten, und seit dem 1. Juli 2022 gehört das LUKS zu den Gesundheitsinstitutionen mit einem Gesamtarbeitsvertrag.