



Regierungsrat

Luzern, 6. Juli 2021

ANTWORT AUF ANFRAGE

A 572

Nummer: A 572
Protokoll-Nr.: 874
Eröffnet: 10.05.2021 / Gesundheits- und Sozialdepartement

Anfrage Koch Hannes und Mit. über eine Zwischenbilanz aus den GAV-Verhandlungen der Sozialpartner des Luzerner Kantonsspitals und der Luzerner Psychiatrie

Zu Frage 1: Wo stehen die Sozialpartner in den Verhandlungen? Wie ist der Zeitplan? Wann können die Verhandlungen abgeschlossen werden, und wann ist die Urabstimmung vorgesehen?

Die Verhandlungsdelegationen der beiden kantonalen Spitalunternehmen Luzerner Kantonsspital (LUKS) und Luzerner Psychiatrie (lups) einerseits und der Personalverbände (Lspv, SBK, SYNA, VSAO und VPOD sowie die beiden Personalkommissionen LUKS und lups) andererseits konnten nach intensiven Gesprächen eine Einigung über den Entwurf eines Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für das Spitalpersonal erzielen. Dieser Entwurf wurde Ende Juni von den zuständigen Gremien der Sozialpartner (Verwaltungsrat LUKS, Spitalrat lups, Entscheidungsgremien der Personalverbände) genehmigt. Die Urabstimmung über den GAV ist für den 15. Oktober 2021 vorgesehen. Bei einer Annahme würde der GAV dann am 1. Juli 2022 in Kraft treten – im Falle der lups vorbehaltlich der auf diesen Zeitpunkt vorgesehenen Rechtsformänderung. Für das Personal der am 1. Juli 2021 umgewandelten LUKS AG gelten bis dahin im Sinne einer Übergangsregelung die bisherigen Anstellungsbedingungen nach kantonalem Personalrecht weiter, ausgenommen die neu bestehende Zuständigkeit der Zivilgerichte für personalrechtliche Streitigkeiten.

Zu Frage 2: Können die Verhandlungsdelegationen der Sozialpartner die Verhandlungen verbindlich abschliessen, oder ist der ausgehandelte GAV noch durch weitere Gremien der beiden Sozialpartner zu genehmigen?

Vgl. Antwort auf Frage 1.

Zu Frage 3: Wie wird der ausgehandelte GAV dem Personal zur Urabstimmung vorgelegt? Als gemeinsames Resultat der Verhandlungen der Sozialpartner? Oder in einer Gegenüberstellung des GAV mit den aktuellen Anstellungsbedingungen des Luzerner Kantonsspitals (LUKS) und der Luzerner Psychiatrie (Lups)?

Der GAV-Entwurf wird dem Personal der beiden Unternehmen in je einem Abstimmungsbüchlein unterbreitet. Um eine objektive Meinungsbildung des Personals zu ermöglichen, erscheint es uns unerlässlich, dass im Abstimmungsbüchlein aufgezeigt wird, welche Anstellungsbedingungen bei einer Ablehnung des GAV gelten werden. Die Mitarbeitenden müssen zwingend informiert sein, wie es in einem solchen Fall weitergeht. Wir erachten es deshalb als sachgerecht, wenn das Personal zusammen mit dem Abstimmungsbüchlein auch ein Exemplar des alternativ zur Anwendung kommenden Personalreglements zur Kenntnisnahme erhält (vgl. auch Antwort zu Frage 8).

Zu Frage 4: Werden die beteiligten Vertragspartner Empfehlungen zuhanden des Personals abgeben, oder wird darauf verzichtet?

Im Abstimmungsbüchlein zur Urabstimmung sollen alle an der Verhandlung des GAV-Entwurfs Beteiligten, also die Spitalleitung des jeweiligen Unternehmens, die Personalverbände und die Personalkommission des betreffenden Unternehmens ihren jeweiligen Standpunkt darlegen können. Auch dies erscheint uns für eine objektive Meinungsbildung des Personals unerlässlich.

Zu Frage 5: Wie wird damit umgegangen, wenn aus den Organisationen (LUKS und Lups) ein unterschiedliches Urabstimmungsergebnis resultiert?

LUKS und lups sind zwei verschiedene, eigenständige Unternehmen. Sie werden deshalb in der Urabstimmung auch zwei unterschiedliche Wahlkreise bilden. Massgebend wird jeweils das einfache Mehr der gültigen abgegebenen Stimmen in den beiden Unternehmen sein. Damit ist es grundsätzlich möglich, dass nach der Urabstimmung für eine Unternehmung der GAV gilt und für die andere nicht. Dies entspricht auch der Auffassung der Sozialpartner.

Zu Frage 6: Wie wird in Bezug auf die Urabstimmung im LUKS mit den verschiedenen Häusern (Luzern, Wolhusen, Sursee, Höhenklinik Montana) umgegangen? Wird eine Urabstimmung über alle Häuser gemacht, oder kann sich das Personal der einzelnen Häuser unterschiedlich entscheiden?

Für das LUKS wird es eine gemeinsame Urabstimmung über einen GAV für die LUKS-Spitalbetriebe in Luzern, Wolhusen und Sursee sowie die Luzerner Höhenklinik Montana geben. Es wäre betrieblich nicht durchführbar und deshalb unzweckmässig, wenn je nach Standort des LUKS der GAV gelten würde oder nicht. Dies entspricht auch der Auffassung der Sozialpartner.

Zu Frage 7: Dass ein GAV ausgearbeitet werden soll, wurde gesetzlich beauftragt. Was geschieht, wenn die Sozialpartner keine Einigung erreichen würden? Ist es möglich, die Verhandlungen abzubrechen? Wie würde der Kanton in einem solchen Fall dafür sorgen, dass die gesetzliche Vorgabe eingehalten wird?

Aufgrund der erzielten vertraglichen Einigung stellt sich diese Frage nicht mehr.

Zu Frage 8: Welche Personalregelung kommt zum Tragen, wenn sich das Personal bei der Urabstimmung gegen den GAV ausspricht?

Mit der Rechtsformänderung gilt für das Personal das privatrechtliche Anstellungsverhältnis nach Obligationenrecht (OR). Ohne GAV werden die beiden Unternehmen die künftigen Anstellungsbedingungen in einem Personalreglement regeln. Dieses beruht weitgehend auf den bisherigen Anstellungsbedingungen gemäss kantonalem Personalrecht und geht damit in zahlreichen Bereichen über die Minimalregelungen des OR hinaus.

Zu Frage 9: Welche Steuerungsmöglichkeiten hat der Kanton als Eigner, um künftig in den gemeinnützigen Aktiengesellschaften Einfluss auf die Arbeitsbedingungen zu nehmen, mit GAV oder ohne?

Die beiden Spitäler sind rechtlich eigenständige Unternehmen und somit selber für ihre Personalpolitik verantwortlich. Unabhängig vom Bestehen eines GAV steuert der Regierungsrat die Personalpolitik der Unternehmen, in dem er in seiner Eignerstrategie gegenüber den Verwaltungsräten der Unternehmen seine diesbezüglichen Erwartungen äussert. Inhalt dieser Erwartungen ist namentlich, dass die Unternehmen eine fortschrittliche, sozial verantwortliche, transparente und ethischen Grundsätzen verpflichtete Personalpolitik verfolgen. Weiter, dass sie marktgerechte und attraktive Arbeitsbedingungen anbieten, die in der Gesamtheit mindestens jenen des kantonalen Personalrechts entsprechen. Vorbehalten bleiben die zwingenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen des Privatrechts (z. B. Rechtsweg). Im Übrigen können die beiden Spitalunternehmen im Wettbewerb um gut ausgebildete und qualifizierte sowie motivierte Arbeitskräfte nur mithalten, wenn sie attraktive Arbeitsbedingungen anbieten. Sie sorgen daher auch im Eigeninteresse für zeitgemässe Anstellungsbedingungen.