



Gemeindehausplatz 1
Postfach
6048 Horw
www.horw.ch

Kontakt Hans-Ruedi Jung
Telefon +41 41 349 12 70
E-Mail hans-ruedi.jung@horw.ch

An die Mitglieder
des Einwohnerrates
der Gemeinde Horw

12 70

7. Juli 2022

2022-403

Schriftliche Beantwortung Interpellation Nr. 2022-750 von Charlotte Schwegler, L20, und Mitunterzeichnenden: Lohnfortzahlung Kirchfeld AG – was sind Versprechen der Gemeinde wert?

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 11. Mai 2022 ist von Charlotte Schwegler, L20, und Mitunterzeichnenden folgende Interpellation eingereicht worden:

«Zu Beginn dieses Jahres wurde die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall der Angestellten der Kirchfeld AG reduziert. 100 % des Lohnes werden im 1. bis 9. Dienstjahr während 3 Monaten gewährleistet, im 10. bis 14. Dienstjahr während 4 Monaten, im 15. bis 19. Dienstjahr während 5 Monaten und ab dem 20. Dienstjahr während 6 Monaten - so die Angaben im Dokument «Konditionen Mitarbeitende»¹. Dies stellt eine Reduktion gegenüber den vorherigen Bedingungen dar, bis 2020 galten 100 % Lohnfortzahlung für zwei Jahre. Auch im Vergleich mit anderen Heimen ist dieser Umgang sehr dürftig, garantieren etwa die Heime Kriens oder die Viva Luzern AG 100 % Lohn während (bis zu) zwei Jahren, unabhängig der Dienstjahre². Die Gemeinde Horw kennt für ihre Angestellten auch bessere Konditionen, somit sind die Mitarbeitenden der Kirchfeld AG betreffend Lohnfortzahlung schlechter gestellt als die Gemeindeangestellten.³

Die Lohnfortzahlung ist eine wichtige Grundlage für Angestellte, die im Krankheitsfall zur Lebensgrundlage werden kann. Ohne entsprechende finanzielle Absicherung kann dies bei längerem Arbeitsausfall schwerwiegende Konsequenzen haben. Unter diesen Bedingungen wird man praktisch gezwungen, selbst für eine Krankentaggeldversicherung aufzukommen, um sich abzusichern, was für viele Personen ausserhalb einer Kollektivversicherung zu teuer ist oder, je nach Vorbelastung, praktisch unmöglich.

Bei der Diskussion rund um die Überführung des Kirchfelds in einer Aktiengesellschaft wurde seitens der Gemeinde versichert, dass die Anstellungsbedingungen zumindest gleichbleiben oder gar besser werden. Diese Änderung stellt klar eine Verschlechterung der Situation für die Mitarbeitenden dar. Leider zeigt sich nun, dass sich Befürchtungen bewahrheiten und die Versprechen nicht gehalten werden.

Zudem wurde im November 2021 die Pflegeinitiative angenommen, welche zwingend nötige Verbesserungen fordert, um die dringende Attraktivierung des Pflegeberufs vorwärtszubringen. Auch die Gemeinde Horw hat diesem Anliegen mit 58 % Ja-Anteil der Stimmbevölkerung zugestimmt. Gerade in diesem Kontext und dem kräftigen Applaudieren für das Pflegepersonal, steht diese Änderung bei der Kirchfeld AG schräg in der Landschaft.

¹ https://504c10ac-e83d-4358-8c01-4aef88eb196a.filesusr.com/ugd/b41514_10937404c3de440cb67f1f4cedbe66bd.pdf

² https://www.vivaluzern.ch/application/files/3016/4310/8215/GAV_Viva_Luzern_queltig_seit_1._Januar_2022.pdf und https://www.heime-kriens.ch/01_Das_sind_Wir/Dokumente/Fortschrittliche%20Anstellungsbedingungen.pdf

³ https://www.horw.ch/docn/3043993/401_Personalverordnung_2021-02-11.pdf

Schalteröffnungszeiten:

Montag bis Freitag 8.00 - 11.45 und 14.00 - 17.00 Uhr
oder nach Vereinbarung.

In diesem Zusammenhang bitten wir um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Diese angepasste Regelung ist in der Branche eher unüblich. Wird daher die Situation betreffend Lohnfortzahlung den sich bei der Kirchfeld AG bewerbenden Personen mitgeteilt?
2. Diese kurze Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist ein Wettbewerbsnachteil. Könnte diese neue Bestimmung einen vorhandenen Pflegefachkräftemangel weiter verschärfen?
3. Wie wird dem Pflegefachkräftemangel seitens Kirchfeld AG vorgebeugt? Kann die Kirchfeld AG ausgeschriebene Stellen im Pflegebereich zeitnah wieder besetzen?
4. Wurde vorab eine Umfrage unter den Mitarbeitenden durchgeführt, bei welcher die finanzielle Mitwirkung nachgefragt wurde respektive ob die Änderung mit mindestens 90 Tagen bis maximal 6 Monate ohne Lohnabzug bevorzugt wird?
5. Wurde den Angestellten der Kirchfeld AG mitgeteilt, dass sie sich um eine Krankentaggeldversicherung kümmern sollten und was dies im Krankheitsfall konkret bedeuten kann?
6. Werden Personen, für die eine solche Versicherung nicht erschwinglich ist - egal aus welchen Gründen - im Krankheitsfall nach Ablauf der Lohnfortzahlung anderweitig unterstützt? Wie wird der Notwendigkeit der Sozialhilfe vorgebeugt?
7. Gab es seitens der Angestellten Reaktionen? Wenn ja, wie sind diese ausgefallen?
8. Welche Rolle hatte die Vertretung der Gemeinde im Verwaltungsrat bei dieser Änderung? Hatte er Kenntnis davon?

Herzlichen Dank.»

Allgemeine Bemerkungen

Es trifft zu, dass bei der Überführung des Kirchfelds in eine Aktiengesellschaft seitens der Gemeinde versichert wurde, dass die Anstellungsbedingungen zumindest gleichbleiben oder besser werden. In einer sich ständig ändernden Arbeitswelt ist es unabdingbar, dynamisch auf Veränderungen zu reagieren und die situativ richtigen Entscheidungen zu treffen. Bei der Beurteilung der Attraktivität einer Arbeitgeberin gilt es immer, die Gesamtheit der personalpolitischen Massnahmen und die Gesamtheit der Mitarbeitenden zu berücksichtigen, um beurteilen zu können, ob eine tatsächliche Schlechterstellung oder eine Besserstellung vorliegt. Seit der Überführung des Kirchfelds in eine Aktiengesellschaft wurden folgende Massnahmen neu zugunsten der Arbeitnehmenden getroffen:

- Installation einer Mitarbeitenden-Vertretung (MAV), die sich aus 5-6 Personen zusammensetzt. Die MAV hat Antragsrecht an die Geschäftsleitung, wird in wichtigen Projekten im Betrieb miteinbezogen und steht in regelmässigem und persönlichem Austausch mit dem Geschäftsführer sowie mit dem Verwaltungsratspräsidenten.
- 25 Ferientage für alle (vorher 20 Tage Minimum).
- Grundsätzliches Anrecht auf 10 Tage unbezahlten Urlaub pro Jahr; zusätzlich Möglichkeit, längere Zeit zu beantragen.
- Dienstaltesgeschenke neu schon ab 5 Jahren (2.5 Ferientage).
- Work + Care: Mitarbeitende, die private Angehörige betreuen und pflegen, haben Anrecht, ihre Arbeitszeit vorübergehend zu reduzieren und die verpasste Arbeitszeit später nachzuholen oder während 3-12 Monaten das Pensum temporär zu reduzieren.
- Einführung einer kostenlosen und anonymen Mitarbeitenden-Beratung. Über das externe Angebot von Movis können sich Mitarbeitende neutral und von ausgebildeten Fachkräften rund um die Themen Arbeit, Gesundheit, Finanzen und Privates beraten lassen.
- Installation eines Case-Managements (ebenfalls Movis) zur Unterstützung der Mitarbeitenden und des Betriebes bei Absenzen und Wiedereingliederungen.
- Anschaffung von 2 E-Bikes zur Gratisnutzung für alle Mitarbeitenden.
- Vorbildliches Mobilitäts-Management: Alle Mitarbeitenden bekommen Gutscheine im Umfang von Fr. 400.00 nach Wahl für Velogeschäft, Rail Check oder Vergünstigung Parkplatz.
- Lancierung Mitarbeitenden-App Involve für optimale Information aller Mitarbeitenden (inkl. Chat-Funktion, Zugriff auf digitale Dienstpläne etc.).

- Lancierung eines umfassenden Angebotes rund um Betriebliche Gesundheitsförderung. Unter dem Projektnamen «In Balance» stehen den Mitarbeitenden zahlreiche kostenlose oder stark vergünstigte Angebote zur Verfügung wie Langlaufkurs, Yoga, Freizeitausflüge, Teilnahme an Veranstaltungen, Goodies wie Smoothies, Gratisfrüchte.
- Bezahlte Umkleidezeit von 4 Minuten pro Umziehen (8 Min. pro Tag, resp. 16 Min. bei geteiltem Dienst).
- Kirchfeld Kita ab Sommer 2023 mit in der Zentralschweiz einmaligem Angebot (Öffnungszeiten Montag bis Freitag jeweils von 6 bis 20 Uhr sowie am Samstag von 6 bis 18 Uhr, keine Fixtage, Bezahlung nach Stunden effektiver Präsenz der Kinder.

Ergänzend sei erwähnt, dass das Kirchfeld im Jahr 2020 mit dem Swiss Arbeitgeber Award für Top-Arbeitgeber und -Arbeitgeberinnen ausgezeichnet worden ist.

Die Reduktion der Lohnfortzahlung für die Mitarbeitenden der Kirchfeld AG hat folgenden Hintergrund:

Die bisherige Krankentaggeld-Versicherung (Swica) hätte von Fr. 179'111.30 (bisher) auf Fr. 279'451.00 (neu ab 2022) massiv aufgeschlagen. Einzig die Sympany hat ebenfalls eine Offerte abgegeben, die mit Fr. 438'396.75 noch viel höher ausgefallen wäre. Alle anderen angefragten Versicherungen haben keine Offerte erstellt mit der Begründung, die Pflegebranche sei ein nicht gesuchtes respektive ein zu hohes Risiko.

Da die Mitarbeitenden der Kirchfeld AG 50 % der Prämien der Krankentaggeldversicherung mitbezahlen, wäre ihr Lohnabzug stark angestiegen.

Im Benchmark zu anderen Betrieben im Gesundheitswesen hat die Kirchfeld AG seit mehreren Jahren überdurchschnittlich viele Absenzen. Die Geschäftsleitung hat sich darum in einer Güterabwägung entschieden, die Krankentaggeldversicherung zu kündigen und mehr Geld ins Betriebliche Gesundheitsmanagement zu investieren. Die Mitarbeitenden können so selbst entscheiden, ob sie privat eine Krankentaggeldversicherung abschliessen (was viele gemacht haben) oder ob sie für sich andere Lösungen finden, um das Risiko eines Lohnausfalls bei längerer Zeit abzufedern.

Die Geschäftsleitung behält das Thema auf dem Radar. In ca. 2 Jahren sollen eine erneute Evaluation und bei Bedarf Anpassungen vorgenommen werden.

Zu den Fragen nehmen wir wie folgt Stellung:

Zu 1. Diese angepasste Regelung ist in der Branche eher unüblich. Wird daher die Situation betreffend Lohnfortzahlung den sich bei der Kirchfeld AG bewerbenden Personen mitgeteilt?

Ja, dies wird bei den Vorstellungsgesprächen explizit erwähnt. Es steht im Personalreglement, und auf einem 2-seitigen Merkblatt mit den wichtigen Anstellungsbedingungen ist es ebenfalls klar schriftlich festgehalten.

Zu 2. Diese kurze Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist ein Wettbewerbsnachteil. Könnte diese neue Bestimmung einen vorhandenen Pflegefachkräftemangel weiter verschärfen?

Der Fachkräftemangel kann nicht allein mit einer Massnahme (Dauer der Lohnfortzahlung) entschärft werden. Vielmehr ist es die Summe der Arbeitsbedingungen (siehe

obenstehende «Allgemeine Bemerkungen»), welche der Kirchfeld AG hilft, die nötigen neuen Fachpersonen zu finden und die aktuellen Mitarbeitenden zu halten. Bisher haben sich keine Bewerbenden aufgrund der neu geltenden Lohnfortzahlungen gegen eine Anstellung bei der Kirchfeld AG entschieden. Es sind auch keine Kündigungen deswegen bekannt.

Zu 3. Wie wird dem Pflegefachkräftemangel seitens Kirchfeld AG vorgebeugt? Kann die Kirchfeld AG ausgeschriebene Stellen im Pflegebereich zeitnah wieder besetzen?

Dem Fachkräftemangel wird mit einem insgesamt stimmigen Paket an Anstellungsbedingungen, einer positiven Betriebskultur und attraktiven Weiterbildungsmöglichkeiten für die Mitarbeitenden begegnet. Im 2. Halbjahr 2022 ist eine neue Personalstrategie geplant, welche als Kompass für die zukünftigen Massnahmen dienen soll.

Wie in anderen Betrieben auch, ist es aktuell zum Teil eine grosse Herausforderung, Pflegefachpersonen mit guten Deutschkenntnissen und guter Sozial- und Kommunikationskompetenz zu finden. Aber auch Lehrstellen in der Hotellerie (Technischer Dienst, Küche, Hauswirtschaft) oder vereinzelt Fachprofile sind nicht immer einfach zu besetzen.

Seit Inkrafttreten der neuen Regelung hat es praktisch keine Abgänge von Pflegefachpersonen HF gegeben.

Zu 4. Wurde vorab eine Umfrage unter den Mitarbeitenden durchgeführt, bei welcher die finanzielle Mitwirkung nachgefragt wurde respektive ob die Änderung mit mindestens 90 Tagen bis maximal 6 Monate ohne Lohnabzug bevorzugt wird?

Nein, darauf wurde verzichtet.

Zu 5. Wurde den Angestellten der Kirchfeld AG mitgeteilt, dass sie sich um eine Krankentaggeldversicherung kümmern sollten und was dies im Krankheitsfall konkret bedeuten kann?

Ja, sämtliche Mitarbeitenden wurden mehrfach per Brief, E-Mail, Mitarbeitenden-App und durch Vorgesetzte darüber informiert.

Zu 6. Werden Personen, für die eine solche Versicherung nicht erschwinglich ist - egal aus welchen Gründen - im Krankheitsfall nach Ablauf der Lohnfortzahlung anderweitig unterstützt? Wie wird der Notwendigkeit der Sozialhilfe vorgebeugt?

Die Mitarbeitenden der Kirchfeld AG wissen und werden immer wieder darauf hingewiesen, dass sie sich bei Problemen bezüglich der Finanzen, Versicherungen oder ihrer Gesundheit jederzeit an die Mitarbeitendenberatung Movis, ihre Vorgesetzten, die Personalverantwortlichen der Kirchfeld AG oder die Geschäftsleitung wenden können. Zudem engagiert sich die Kirchfeld AG mittels eigenem Case Management und in enger Zusammenarbeit mit den zuständigen Versicherungen (IV, Suva, Krankentaggeldversicherungen, Krankenkassen etc.) in jedem Fall intensiv um Möglichkeiten einer Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess (auch in anderer Funktion, mit angepasstem Aufgabenbereich, mit verändertem Pensum etc.).

Auch in der Vergangenheit, als die Kirchfeld AG noch eine Krankentaggeldversicherung hatte, kam es regelmässig zu Fällen, bei welchen die Mitarbeitenden nach 2 Jahren Lohnfortzahlung immer noch nicht arbeitsfähig waren. Ein Übertritt in die Sozialhilfe kann nicht in allen Fällen verhindert werden, egal ob mit oder ohne Krankentaggeldversicherung respektive 2-jähriger Lohnfortzahlung.

7. Juli 2022

Schriftliche Beantwortung Interpellation Nr. 2022-750 von Charlotte Schwegler, L20, und Mitunterzeichnenden: Lohnfortzahlung Kirchfeld AG – was sind Versprechen der Gemeinde wert?

Zu 7. Gab es seitens der Angestellten Reaktionen? Wenn ja, wie sind diese ausgefallen?

Ja, es gab zahlreiche Reaktionen. Neben einer generellen Betroffenheit, dass die Prämien für die Krankentaggeldversicherung bei einem Verbleib bei der bisherigen Lösung so enorm angestiegen wären, fielen die Reaktionen sehr unterschiedlich aus. Verschiedene, eher jüngere Mitarbeitende, die individuell eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen haben, haben zum Teil Prämien erhalten, die für sie günstiger ausgefallen sind als der bisherige Lohnabzug für die Kollektivversicherung der Kirchfeld AG. Diese Mitarbeitenden waren über die neue Lösung erfreut. Bei anderen ist der Prämienbeitrag in etwa gleich hoch, für sie war die Veränderung darum kein grosses Thema. Ältere Mitarbeitende mit Vorerkrankungen oder Risiken hatten keine Wahl. Sie wurden von den neuen Versicherungen abgelehnt, mussten auf eine individuelle Lösung beim bisherigen Versicherer Swica wechseln und bezahlen heute mehr Prämien. Diese Mitarbeitenden hatten keine Freude an der neuen Lösung, hier gab es negative Rückmeldungen.

Zu 8. Welche Rolle hatte die Vertretung der Gemeinde im Verwaltungsrat bei dieser Änderung? Hatte er Kenntnis davon?

Der Vertreter der Gemeinde im Verwaltungsrat wurde im Rahmen der Budgetberatung 2022 über eine mögliche Änderung in Kenntnis gesetzt. Der Entscheid über die Weiterführung einer Krankentaggeldversicherung liegt in der Kompetenz der Geschäftsleitung der Kirchfeld AG.

Wir danken für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

Ruedi Burkard
Gemeindepräsident

Irene Arnold
Gemeindeschreiberin

Versand: 12. Juli 2022