



Parlamentarischer Vorstoss

Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 093-2022
Vorstossart: Postulat
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2022.RRGR.187

Eingereicht am: 16.05.2022

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Knutti (Weissenburg, SVP) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Ja
Dringlichkeit gewährt: Ja 09.06.2022

RRB-Nr.: 826/2022 vom 17. August 2022
Direktion: Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert
Antrag Regierungsrat: **Ablehnung**

Grosse Verunsicherung unter der aktuellen Führung beim Personal des Inselspitals Bern

Dieses Postulat fordert die Regierung, insbesondere die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI), auf, zu überprüfen, ob die Führung des Inselspitals aktuell in den richtigen Händen liegt und ob die Gefahr eines «personellen und ideellen Groundings» des Spitals mit dramatischen Auswirkungen auf den Gesundheits- und Wirtschaftssektor des Kantons Bern noch rechtzeitig abgewendet werden kann.

Begründung:

Das Inselspital ist der grösste Arbeitgeber und ein sehr wichtiger Wirtschaftsfaktor im Kanton Bern. In den letzten 20 Jahren hat das Spital als Universitätsspital gegenüber den anderen Universitätsspitalen in der Schweiz seine Position kontinuierlich verbessert und ist heute auf Augenhöhe mit dem CHUV und dem USZ und europaweit als Marke «Insel» berühmt. Viele Mitarbeitende erfüllen seit vielen Jahren ein gewisser Stolz, für diese Institution zu arbeiten. Ein Status, von dem jedes Unternehmen träumt. Die aktuelle Entwicklung macht einem grossen Teil der Belegschaft grosse Sorgen, und viele bangen um die Zukunft des Inselspitals als Universitätsspital.

Unter der aktuellen Führung herrscht eine «hire and fire»-Mentalität. So haben mehrere Führungskräfte (Klinikdirektoren, Leitende Ärztinnen und Ärzte) wie auch Mitarbeitende verschiedener Direktions- und Pflegebereiche ihre Stelle gekündigt, andere langjährige Mitarbeitende wurden entlassen oder zur Kündigung gedrängt. Verschiedene Führungskräfte haben komplett resigniert und/oder überlegen sich einen vorzeitigen Rücktritt. Bei der ärztlichen Direktion herrscht eine regelrechte Mobbingkultur, und wer der Geschäftsleitung in ihren Entscheidungen nicht uneingeschränkt zustimmt, wird entlassen oder mit Verwarnungen oder anderen Mitteln zur Kündi-

gung gedrängt. Diese dramatische Verschlechterung der Betriebskultur schadet in verschiedenster Hinsicht. So werden jahrelang gewachsene Netzwerke und das Vertrauen in die Institution durch den Abgang bekannter Ärzte zerstört. Durch die Anstellung meist ausländischer Ärzte in Führungspositionen können diese – wenn überhaupt – erst nach jahrelanger Aufbauarbeit wiederhergestellt werden.

Zudem wird auch der zunehmende Fachkräftemangel bei der Pflege und anderen technischen Berufen nicht ernst genommen. Schon heute können viele freie Stellen nicht besetzt werden, und dies wird das Spital in einigen Jahren vor immense Probleme stellen. Die privaten Spitäler profitieren zurzeit ungemein von der Schwäche des Zentrumsspitals und von den Abgängen exzellenter Fachkräfte. Dies kann nicht im Sinne des öffentlichen Gesundheitswesens sein.

Der CEO des Inselspitals hat in seinem vorgängigen Job ein Industrieunternehmen geführt und hat keine Erfahrung, wie ein komplexes Unternehmen wie ein Universitätsspital zu führen ist, das stark auf Forschung und Innovation basiert und den Trägern dieser Leistungen Gestaltungsmöglichkeiten offenhalten muss, damit sich das Spital weiterhin national und international kompetitiv entwickeln kann. Trotz der völlig fehlenden Fach- und Sachkenntnisse werden grundlegende und wichtige Entscheidungen gefällt, und eine fundierte Diskussion mit den Pflegeleitungen und den Klinikdirektoren und Klinikdirektorinnen, die zum Teil über 20 Jahre Erfahrung im Inselspital haben, wird im Keim abgewürgt. Genau aus denselben Gründen, nämlich einem völlig veralteten patronhaften Führungsstil, wurde besagter CEO aus seiner letzten Führungsposition in der Industrie entlassen. Ein Spital mit vielen motivierten Mitarbeitenden lässt sich so erst recht nicht führen. Der ihm beigestellte Medizinische Direktor, ein Psychiater, hat keine Managementenerfahrung, hat früher ein Miniteam in einem psychiatrischen Privatspital geführt und soll jetzt über 10 000 Mitarbeitenden eine Zukunft im Inselspital ermöglichen.

Begründung der Dringlichkeit: Aufgrund der grossen Verunsicherung des Personals des Inselspitals Bern wird Dringlichkeit verlangt.

Antwort des Regierungsrates

Die Insel Gruppe AG ist als privatrechtlicher Konzern organisiert und besteht aus der Insel Gruppe AG (Art. 620ff OR, Betriebsgesellschaft), der Inselspital-Stiftung (Art. 80ff ZGB) und der Spital Netz Bern Immobilien AG (Art. 620ff OR, Immobiliengesellschaft für das Stadtspital Tiefenau und die Landspitäler). Der Kanton Bern ist mit einem Aktienanteil von 0.9 % Minderheitsaktionär an der Insel Gruppe AG; Hauptaktionär ist mit einem Aktienanteil von 99.1 % die Inselspital-Stiftung.

Die Insel Gruppe ist für die Spitalversorgung des Kantons Bern systemrelevant. Es besteht deshalb seit Jahren eine enge und bewährte Zusammenarbeit zwischen der strategischen Führung der Insel Gruppe und dem Regierungsrat. Einzelheiten dazu – insbesondere die Sicherstellung der Mitspracherechte des Kantons – sind im ergänzenden Reglement zum Testament von Anna Seiler, im Aktionärsbindungsvertrag und im Inselvertrag (Art. 36 SpVG) geregelt. Der Regierungsrat ist zuständig für die personell identische Wahl des Präsidiums und der Mitglieder des Verwaltungsrats der Insel Gruppe AG, der Inselspital-Stiftung und der Spital Netz Bern Immobilien AG an der Generalversammlung. Entscheide im Rahmen der unentziehbaren und unübertragbaren Aufgaben des Verwaltungsrats (Art. 716a OR) werden von der strategischen Spitalleitung getroffen.

Der Regierungsrat legt vor diesem Hintergrund Wert auf die Feststellung, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen keine Kontrolle der operativen Führung der Insel Gruppe AG durch den

Kanton vorsehen. Er ist denn auch überzeugt, dass eine entsprechende staatliche Interventionsmöglichkeit keinesfalls sachgerecht wäre. Der Insel Gruppe AG sollen sämtliche unternehmerischen Freiheiten zustehen, die für deren Weiterentwicklung notwendig sind.

Der Regierungsrat sieht im Übrigen keinen Anlass, an der sachgerechten Führung und Leistungserbringung durch die Organe der Insel Gruppe zu zweifeln. Er hat mit den entsprechenden Führungsorganen regelmässigen Kontakt und kennt die Herausforderungen der Insel Gruppe in der sich stark verändernden Spitalwelt. Die Insel Gruppe AG befindet sich – wie viele Spitäler – in einem intensiven Change Prozess, was grundsätzlich in kleinen wie in grossen Unternehmungen dazu führen kann, dass Teile der davon betroffenen Mitarbeitenden mit Entscheidungen des Verwaltungsrates und der Spitalleitung nicht einverstanden sind. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang insbesondere die Einführung eines neuen Kadervergütungsmodells, welches mengenabhängige Honorarsysteme durch ein Fixlohnsystem ersetzt, was auch einem Wunsch des Grossen Rates entsprach. Weiter zu erwähnen sind die Schaffung von Medizinbereichen mit eigenen Entscheidkompetenzen und die Einführung eines Führungsorgans in Form der erweiterten Direktion, der Bau neuer Infrastrukturen, die Einführung eines neuen Klinikinformations- und Steuerungssystems sowie die Stärkung der Compliance und Governance der Unternehmung durch Implementierung eines neuen Code of Conduct und auf den Werten der Insel Gruppe basierten Führungsgrundsätzen. Dass es in diesem Prozess unter rund 11'000 Mitarbeitenden auch Unzufriedenheit entsteht, liegt auf der Hand.

Die Angriffe auf einzelne Führungspersonen, basierend auf Gerüchten und Behauptungen, weist der Regierungsrat zurück. Die kritisierten Führungspersonen haben grosse Erfahrung in der Führung komplexer Unternehmungen und Institutionen im Gesundheitsbereich. Von einer «Hire and Fire»-Mentalität kann keine Rede sein.

Aus den oben genannten Gründen lehnt der Regierungsrat das Postulat ab.

Verteiler
– Grosser Rat