



Regierungsrat

Luzern, 20. April 2021

ANTWORT AUF ANFRAGE

A 473

Nummer: A 473
Protokoll-Nr.: 468
Eröffnet: 25.01.2021 / Gesundheits- und Sozialdepartement

Anfrage Rüttimann Daniel und Mit. über die zukünftige Förderung der Pflegeberufe

Zu Frage 1: Wie zeigt sich die aktuelle Situation bei den Pflegeberufen in den stationären und ambulanten Pflegeinstitutionen im Kanton Luzern?

Es ist weitestgehend unbestritten, dass es deutlich mehr Ausbildungsabschlüsse in den Pflegeberufen und eine längere Verweildauer im Beruf braucht, damit in der Schweiz eine ausreichende und qualitativ hochstehende Gesundheitsversorgung auch in Zukunft sichergestellt ist. Das bedingt in erster Linie mehr Ausbildungsplätze und attraktive, arbeitsmarktorientierte Berufsprofile. Um dies zu erreichen, braucht es ein koordiniertes Vorgehen aller beteiligten Verbundpartner. Sowohl im stationären wie auch im ambulanten Bereich braucht es Anstrengungen und Veränderungen wie:

- Wieder- und Quereinsteigerprogramme,
- interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit,
- attraktive und familienfreundliche Arbeitszeitmodelle,
- neue Rekrutierungsformen,
- Fachkarrieren für das Gesundheitsfachpersonal und Anreizsysteme für Führungskräfte,
- Einbezug von Gesundheitsfachpersonen in Entscheidungsgremien und gesundheitspolitische Projekte,
- attraktive Arbeitsbedingungen (inkl. Entschädigung).

Das Gesundheitspersonal in den Luzerner Spitälern ist aufgrund der aktuellen Situation seit längerer Zeit stark gefordert, insbesondere auf den Isolier- und Intensivstationen. Die Mehrbelastung ist gross und die Einsatzplanung eine Herausforderung. Dass es nach Abflachen der Covid-19-Epidemie aus diversen Gründen (Erschöpfung, Frustration etc.) zu einer erhöhten Fluktuation kommen könnte, kann nicht ausgeschlossen werden.

Mehrheitlich sind auch die Spitex-Organisationen und ihre Mitarbeitenden stark gefordert, wobei es, zeitlich befristet, regionale Unterschiede gibt. Teilweise haben sich die Spitex-Organisationen zur Überbrückung von Unterbeständen gegenseitig ausgeholfen. Bei einem (längerdauernden) Unterbestand besteht die Gefahr, dass Klientinnen und Klienten von den Spitex-Organisationen nicht mehr gepflegt werden können und deshalb in die Akutspitäler verlegt werden müssen, oder dass sie nicht mehr aus den Akutspitälern übernommen werden können.

Die Pflegeheime sind seit geraumer Zeit tendenziell unterbesetzt bei den Pflegefachpersonen mit Abschluss auf der Tertiärstufe (dipl. Pflegefachpersonen HF und FH, Fachpersonen

Langzeitpflege und -betreuung FA). Dies ist in dieser Krise besonders spürbar. Denn die Mitarbeitenden mit Sekundärausbildung (Fachpersonen Gesundheit EFZ und Fachpersonen Betreuung EFZ) sind mit komplexer Betreuung und Pflege von Covid-19-Erkrankten stark gefordert. Auch hier besteht das Risiko, dass die Dauerbelastung und die stetig veränderte Lage ermüdet und Langzeitfolgen zur Folge haben könnten.

Eine besondere Herausforderung stellt der Schutz von besonders gefährdeten Mitarbeitenden dar, die nicht geimpft sind. Nach den Covid-19-Vorgaben des Bundes ist diesen eine Tätigkeit zu Hause anzubieten, d.h. sie dürfen nicht mehr im Betrieb eingesetzt werden. Dies führt zu einer zusätzlichen Reduktion des Personals und erhöht die Gefahr, dass die Aufgaben nicht mehr vollumfänglich erfüllt werden können, wenn zusätzlich auch noch weitere Mitarbeitende in Quarantäne oder in Isolation sind.

Wichtig ist deshalb, dass alle Mitarbeitenden des Gesundheitswesens, die in unmittelbarem, engen Kontakt mit Covid-19-Patientinnen und -Patienten sind, möglichst rasch geimpft werden. In den Akutspitälern und in den Heimen ist dies bereits weitestgehend erfolgt.

Zu Frage 2: Gibt es Hinweise, Einschätzungen und Prognosen zu den Fluktuationszahlen?

Bezüglich Anzahl Kündigungen stellen die Spitäler bisher keine ausserordentlichen Veränderungen fest. Das gleiche gilt auch für die Spitex und die Pflegeheime.

Zu Frage 3: Gibt es Hinweise zu den Fehlzeiten insbesondere im Zusammenhang mit Covid-19?

Aufgrund der allgemein hohen Fallzahlen in der Bevölkerung ist es unumgänglich, dass sich auch Mitarbeitende in den Spitalern mit dem Coronavirus anstecken. Die wöchentliche Neuinfektionsrate beim Personal liegt konstant bei unter einem Prozent. Dies kann im normalen Spitalbetrieb noch kompensiert werden, auf den aktuell sehr belasteten Abteilungen jedoch fällt jeder und jede abwesende Mitarbeitende besonders stark ins Gewicht.

Eine Häufung von längerfristigen Ausfällen stellen die Spitäler zumindest derzeit noch nicht fest. Die Dauerbelastung äussert sich aber zunehmend in Erschöpfungsmerkmalen. Auch leistungsfähige Teams können ihre Arbeit nicht in dieser sehr hohen Intensität über mehrere Monate fortsetzen. Deshalb ist es wichtig, dass alles unternommen wird, dass das Gesundheitssystem nicht überlastet wird. Dazu wird auch die Covid-19-Impfung einen wichtigen Beitrag leisten: Zum einen können schwere Krankheitsverläufe und Todesfälle durch die Impfung reduziert werden und zum anderen sind geimpfte Mitarbeitende vor dem Virus geschützt und einsatzbereit.

Längerfristige Ausfälle gibt es auch in den Pflegeheimen und bei den Spitex-Organisationen nicht, jedoch viel mehr kurzfristige Ausfälle aufgrund einer Covid-19-Erkrankung oder Quarantäne. Im normalen Betrieb kann dies kompensiert werden. Bei einem Ausbruch jedoch war dies in den Pflegeheimen nicht mehr in jedem Fall möglich. Die Erholung bleibt aus, wenn hohe Fallzahlen bei Mitarbeitenden und bei Bewohnenden zu beklagen sind.

Im Übrigen verweisen wir auch auf die Antwort zu Frage 1.

Zu Frage 4: Die Löhne des Pflegepersonals sind in den letzten zehn Jahren nachweislich verhältnismässig unterdurchschnittlich angewachsen. Welche Haltung hat der Regierungsrat bezüglich der Ausgestaltung zukünftiger Lohnfragen beim Pflegepersonal? Wo kann die Regierung ihre Haltung entsprechend einbringen?

Im Vergleich zu den Löhnen der kantonalen Verwaltung sind jene des Pflegepersonals im Kanton Luzern nicht unterdurchschnittlich entwickelt.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die Betriebe die Löhne in eigener Kompetenz festsetzen. In den einzelnen Bereichen und Institutionen präsentiert sich die Lage wie folgt:

Für die Mitarbeitenden des LUKS gilt grundsätzlich das kantonale Personalrecht. Die Löhne wurden in den letzten drei Jahren im Rahmen der individuellen Besoldungsanpassung (IBA) durchschnittlich zwischen 0.7% und 1% pro Jahr erhöht. Im 2021 werden die Löhne im Rahmen der IBA durchschnittlich um 0.75% steigen, wobei es auch strukturelle Anpassungen gibt, die in einzelnen Bereichen höher sind.

Die Hirslanden Klinik St. Anna orientiert sich am regionalen Benchmark und den Empfehlungen der Verbände. Da das Geschäftsjahr jeweils am 1. April beginnt, sind noch keine Aussagen zu Lohnerhöhungen bekannt. Bereits bekannt ist, dass seit dem 1. Januar 2021 die Umkleidezeit mit vier zusätzlichen freien Tagen pro Jahr entschädigt wird. Der Bezug erfolgt in der Regel in der Form von Zeit und soweit dies aus betrieblichen Gründen nicht möglich ist, wird der Restsaldo im Folgejahr ausbezahlt.

Generell ist zu bemerken, dass die Spitäler unter einem enormen finanziellen Druck stehen. In den letzten Jahren wurden die Tarife – nicht zuletzt auch auf Druck der Politik – sowohl im ambulanten als auch stationären Bereich teilweise massiv gesenkt. Damit ist der finanzielle Handlungsspielraum stark eingeschränkt. Es wäre deshalb nicht ehrlich, wenn die Politik von den Spitalern höhere Löhne fordern würde, wenn sie nicht gleichzeitig auch befürwortet, dass deren Tarife oder Vergütungen zumindest nicht sinken, sondern steigen.

Auch die Spitex und Pflegeheime stehen unter einem sehr hohen Kostendruck. Bei der Spitex definiert jede Spitex-Organisation die Anstellungsbedingungen selber. Falls es sich um Gemeindebetriebe handelt, sind die Anstellungsbedingungen vom kommunalen Recht abhängig. Der Spitexverband betont, dass der Kostendruck der Gemeinden bei Lohnfragen ebenfalls wenig Handlungsspielraum zulasse. In den Pflegeheimen wurden die Löhne ähnlich wie im Spital erhöht. Im tertiären Bereich werden teilweise hohe Löhne bezahlt, da sonst oft kein Personal gefunden wird. Curaviva Luzern führt jeweils regional und kantonal Vergleiche durch. Stadt und Land bezahlen in etwa die gleichen Löhne.

Zu Frage 5: Welche Rahmenbedingungen sind aus Sicht der Regierung beim Pflegepersonal zu analysieren, zu optimieren und anzupassen? Inwiefern hat die Regierung Möglichkeit zur Einflussnahme?

Um die Verweildauer der Pflegenden zu steigern, sind gute und faire Arbeitsbedingungen wichtig. Die Attraktivität eines Berufes hängt von verschiedenen Faktoren ab. Aus verschiedenen Studien zur Berufslaufbahn in der Pflege weiss man, dass nebst dem Lohn insbesondere auch die Sinnhaftigkeit der Arbeit, die Wertschätzung durch die Vorgesetzten, die Entwicklungsmöglichkeiten oder die Work-Life-Balance eine zentrale Rolle spielen. Flexiblere Arbeitsmodelle, etwa für Mitarbeitende mit Kindern, werden in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen. Damit kann auch der Wiedereinstieg, z.B. nach einer Mutterschaftspause, gefördert werden.

Gute und faire Arbeitsbedingungen innerhalb des Betriebes zu schaffen, ist Aufgabe der einzelnen Betriebe und nicht des Regierungsrates. Der Regierungsrat und der Kantonsrat sind verantwortlich für die Rahmenbedingungen ausserhalb der einzelnen Betriebe. Hier kann sich der Regierungsrat vor allem dafür einsetzen, dass die Tarife und Abgeltungen gerecht und fair sind.

Zu Frage 6: Längerfristig werden die Ausbildung und die Rekrutierung von genügend Pflegepersonal zwei zentrale Aufgaben sein. Kann sich die Regierung vorstellen, zukünftig proaktiv

beispielsweise bei einer Ausbildungsoffensive mit entsprechend attraktiven Rahmenbedingungen voranzugehen?

Seitens des Kantons besteht seit mehreren Jahren sowohl für die Spitäler als auch für die Spitex-Organisationen und Pflegeheime eine Ausbildungsverpflichtung mit konkreten Zielvorgaben zum Umfang an Praktikums- und Ausbildungsplätzen. Das Unterschreiten der Mindestvorgaben (Ausbildungsumfang) zieht die Leistung einer Ersatzabgabe nach sich.

Die Zentralschweizer Kantone unterstützen zudem das Wiedereinstiegsprogramm in der Langzeitpflege gemeinsam mit Curaviva, Spitex, Xund und SBK.

Mit dem kürzlich verabschiedeten indirekten Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative sollen die Rahmenbedingungen im Bereich Pflege national verbessert werden. Insbesondere soll damit die Ausbildungsförderung gesetzlich verbindlich verankert und die Aus- und Weiterbildung angemessen finanziert werden. Insgesamt stellen Bund und Kantone während acht Jahren rund eine Milliarde Franken für die Ausbildungsoffensive zur Verfügung.

Zu Frage 7: Sieht die Regierung weitere Möglichkeiten zur Förderung der Pflegeberufe?

Wir gehen davon aus, dass sich im Zusammenhang mit dem kürzlich verabschiedeten indirekten Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative und der darin enthaltenen Ausbildungsoffensive die Rahmenbedingungen im Bereich Pflege national merklich verbessert werden. Es stehen rund eine Milliarde Franken für acht Jahre zur Verfügung. Wie schon bislang sind wir offen, konkrete und erfolgsversprechende Projekte zusammen mit Betrieben, Verbänden oder Schulen zu unterstützen.

Zu Frage 8: Welchen Einfluss kann die Regierung auf die Schnittstellenpartner und Leistungserbringer nehmen? Hier insbesondere beim Bund oder beim Krankenkassenverband?

Die Regierung kann sich insbesondere für faire Tarife und Vergütungen einsetzen, damit die Institutionen auch faire Löhne zahlen können.