



---

Regierungsrat

Luzern, 31. Mai 2022

## STELLUNGNAHME ZU POSTULAT

**P 752**

Nummer: P 752  
Eröffnet: 07.12.2021 / Gesundheits- und Sozialdepartement  
Antrag Regierungsrat: 31.05.2022 / Ablehnung wegen Erfüllung  
Protokoll-Nr.: 652

### **Postulat Koch Hannes und Mit. über die Umsetzung der Pflegeinitiative: Nach klarem Ja zur Pflegeinitiative soll der Kanton Luzern schnellstmöglich handeln**

Das Postulat verlangt, dass der Regierungsrat in einem Bericht darlegt, wie er die Anliegen der Pflegeinitiative (Akut- und Langzeitpflege) im Kanton Luzern umzusetzen gedenkt. Dabei sollen Massnahmen zur Förderung der Ausbildung im Pflegebereich, zur Verbesserung der Arbeitssituationen der im Pflegebereich arbeitenden Personen und zur Sicherung der Pflegequalität aufgezeigt werden.

Die Massnahmen zur Umsetzung der Pflegeinitiative durch die Kantone werden aufgrund der neuen Verfassungsbestimmung grundsätzlich vom Bund in einem Gesetz festgelegt. Der Bundesrat hat dabei entschieden, dass er in zwei Etappen vorgehen will. Die erste Etappe betrifft die sogenannte «Ausbildungsoffensive» mit einer flächendeckenden Umsetzung von Ausbildungsverpflichtungen und finanziellen Beiträgen an die Studierenden in Pflege HF und FH, an die Betriebe für die Kosten der praktischen Ausbildung und an ihre Höheren Fachschulen. Zudem sollen Pflegefachleute neu selbständig Leistungen über die obligatorische Krankenpflegeversicherung (OKP) abrechnen dürfen. Die zweite Etappe wird die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Gegenstand haben. Hier verlangt die Pflegeinitiative, dass der Bund diese verbindlich regelt und beispielsweise Vorgaben zur Höhe der Löhne macht oder für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sorgt, etwa durch Vorschriften in Bezug auf die Dienstpläne. Zudem muss der Bund die Pflegequalität sichern, indem er einen Pflegeschlüssel vorgibt (Anzahl Pflegefachpersonen pro Patient bzw. Anteil diplomiertes Pflegepersonal).

Die Kantone werden hauptsächlich durch die Ausbildungsoffensive betroffen sein. Aktuell geht der Bund davon aus, dass die parlamentarische Beratung in der Herbstsession 2022 aufgenommen und im besten Fall in der Frühlingssession 2023 abgeschlossen werden kann – vorausgesetzt, dass keine allzu grossen Differenzen zwischen den Räten auftreten. Das Inkrafttreten wäre dann ungefähr per 1. Juli 2023 möglich, die Umsetzung sollte spätestens ab 1. Januar 2024 erfolgen. Über mögliche Massnahmen und den Zeitplan für die zweite Etappe zum Thema Arbeitsbedingungen ist noch nichts bekannt. Zurzeit erarbeitet das Bundesamt für Gesundheit ein Aussprachepapier für den Bundesrat. In diesem Papier sollen die Umsetzungsthemen konkretisiert, die Zuständigkeiten und der Zeitplan geklärt werden.

Bei verschiedenen Massnahmen macht die Umsetzung der Pflegeinitiative keinen Sinn, solange die vom Bund zu definierenden Rahmenbedingungen noch nicht bekannt sind. Darüber hinaus fehlen für entsprechende finanzielle Beiträge des Kantons in der Regel auch die

dafür nötigen Rechtsgrundlagen. Diese können im kantonalen Recht nicht schneller geschaffen werden, als der Bund dies tut. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass der Kanton Luzern – anders als viele andere Kantone – seit längerem bereits ein System der Ausbildungsverpflichtung in der Spital- und in der Langzeitpflege kennt. Zudem liegt mit dem im April 2022 veröffentlichten Bericht des Obsan zum «Gesundheitspersonal in der Zentralschweiz» bereits eine Bedarfsanalyse vor. Damit dürften bereits wichtige Grundlagen der dereinst vom Bund beschlossenen Massnahmen vorliegen und eine rasche Einführung möglich sein. Damit besteht eine gute Ausgangslage, um entsprechende Massnahmen ab 2024 umsetzen zu können.

Andererseits ist es uns ein grosses Anliegen, im Rahmen unserer Möglichkeiten rasch den Pflegeberuf noch attraktiver zu machen, um einem Pflegenotstand vorzubeugen. Unabhängig von der Umsetzung der Pflegeinitiative befasst sich das Gesundheits- und Sozialdepartement (GSD) deshalb seit längerem mit den Herausforderungen des Fachkräftemangels in der Pflegeversorgung. Entsprechend war der Kanton Luzern einer der ersten Kantone überhaupt, der das oben erwähnte System der Ausbildungsverpflichtung in der Spital- und in der Langzeitpflege eingeführt hat. Nicht zuletzt deshalb dürfte die erwähnte Obsan-Studie für die Zentralschweiz und damit für den Kanton Luzern eine bessere Perspektive für die Sicherstellung des künftigen Versorgungsbedarfs ausweisen als für die Gesamtschweiz. Die Obsan-Studie hat weiter aufgezeigt, dass der erfolgversprechende Ansatz zur Deckung des Bedarfs an Gesundheitspersonal in der Kombination von erfolgreichen und ineinandergreifenden Aktivitäten aus den vier Handlungsfeldern Rekrutierung, Ausbildung, Personaleinsatz und Personalerhaltung besteht, die idealerweise kantonsübergreifend im Rahmen von Bildungs- und Versorgungsregionen umgesetzt werden. In diesem Sinne hat sich am 9. Mai 2022 die Zentralschweizer Gesundheitsdirektorinnen- und -direktorenkonferenz (ZGDK) für eine gemeinsame Koordination und Umsetzung von Massnahmen zur Deckung der Lücke im Nachwuchsbedarf in den Pflegeberufen auf Ebene Zentralschweiz mit den entsprechenden Partnerorganisationen ausgesprochen. In den Handlungsfeldern Rekrutierung und Ausbildung erfolgt dies in enger Zusammenarbeit mit der XUND OdA Gesundheit Zentralschweiz und Bildungszentrum. So unterstützt die ZGDK als Sofortmassnahme die bereits fundiert erarbeiteten Kampagnen Wiedereinstieg (läuft seit 2020) und Quereinstieg (Lancierung im Juni 2022) mit einem finanziellen Beitrag und verstärkt damit deren Wirkung. Beide Kampagnen zielen auf die Gewinnung von diplomierten Pflegefachpersonen, die besonders gefragt sind.

Darüber hinaus hat die ZGDK zusammen mit XUND OdA Gesundheit Zentralschweiz und Bildungszentrum in den genannten vier Handlungsfeldern eine Vielzahl von weiteren Massnahmen und Stossrichtungen zur Verbesserung der Pflegeversorgung identifiziert, die sich bereits in Vorbereitung, in der Umsetzung oder in Evaluation befinden:

Handlungsfelder	Konkrete Massnahmen und mögliche Stossrichtungen	Verantwortliche und Beteiligte	Status
<b>Rekrutierung</b>	- Kampagne Wiedereinstieg Diplompflege	XUND OdA, ZGDK/ZFG, Branchen/Betriebe	lanciert 2020
	- Kampagne Quereinstieg Diplompflege	XUND OdA, Branchen/Betriebe	Lancierung Juni 2022
	- Weiterführung Präsenz Zentralschweizer Bildungsmesse, Durchführung von Informationsveranstaltungen und Schnuppertagen	XUND OdA, Branchen/Betriebe	ständiger Auftrag
<b>Ausbildung</b>	- Strategische Programm Flow3X (Fokus Weiterentwicklung FaGe)	XUND OdA und Bildungszentrum	in Arbeit

	<ul style="list-style-type: none"> <li>und Praxistraining stufenübergreifend)</li> <li>- FaGe Erwachsene (BBZG Sursee und GIBZ Zug)</li> <li>- Pflegeinitiative: höhere Ausbildungslöhne für Studierende Diplompflege</li> <li>- Grundlagenbericht NDS (Wie kann Weiterbildung Intensivpflege attraktiver werden?)</li> <li>- Grundlagebericht HSLU mit XUND zur Ausbildung von Pflegefachpersonen FH in der ZCH (Bedarfsprüfung)</li> <li>- Förderung und Stärkung der Rolle der Berufsbildenden in der Praxis</li> <li>- Programm Perspektive Pflege</li> <li>- Einsatz von Advanced Practice Nurse (APN) in Hausarztpraxen</li> </ul>	<p>Kantone LU/ZG</p> <p>Bund/Kantone</p> <p>Fachgruppe Gesundheit</p> <p>HSLU, XUND OdA und Bildungszentrum</p> <p>Betriebe, XUND OdA und Bildungszentrum, Bund/Kantone</p> <p>Kanton LU (offen für ZCH), XUND</p> <p>Kanton LU, IHAMM&amp;CC</p>	<p>umgesetzt</p> <p>im Rahmen Umsetzung Pflegeinitiative</p> <p>in Arbeit</p> <p>in Arbeit</p> <p>in Arbeit, im Rahmen Umsetzung Pflegeinitiative</p> <p>umgesetzt</p> <p>in Arbeit</p>
<b>Personaleinsatz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation-Entwicklungsprozesse als Führungsaufgabe, für einen bedarfsschonenden und kompetenzgerechten Personaleinsatz</li> <li>- Entlastung des Gesundheits-/Pflegepersonals von administrativen und fachfremden Aufgaben</li> <li>- Massnahmen auf Systemebene wie bspw. integrierte Versorgungsmodelle</li> </ul>	<p>Betriebe/Branchen</p> <p>Bund/Kantone</p>	<p>ständiger Auftrag im Rahmen Umsetzung Pflegeinitiative</p>
<b>Personalerhalt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verbesserte Arbeitsbedingungen (vgl. Förderungs- und Hinderungsfaktoren für den Berufsverbleib)</li> <li>- Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt</li> </ul>	<p>Betriebe/Branchen</p> <p>Bund/Kantone</p> <p>XUND OdA und Bildungszentrum, Betriebe</p>	<p>ständiger Auftrag im Rahmen Umsetzung Pflegeinitiative</p> <p>in Arbeit</p>

Weiter hat der Kantonsrat am 16. Mai 2022 das Postulat P [708](#) von Piazza Daniel und Mit. über die marktgerechte Ausbildungsentlohnung für Studierende HF in Gesundheitsberufen

am 16. Mai 2022 erheblich erklärt. Damit wurden wir verpflichtet, eine Erhöhung der Bruttolöhne für Studierende HF in den Spitälern zu prüfen.

Bei der Verbesserung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen sind in erster Linie auch die Betriebe selber gefordert. Das Thema ist deshalb ein ständiges Traktandum der regelmässig zwischen GSD und den Spitälern und weiteren Akteuren stattfindenden Treffen. Die Fortentwicklung der Arbeits- und Anstellungsbedingungen zur Attraktivierung des Pflegeberufs wird von den Leistungserbringern als Daueraufgabe wahrgenommen. Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken haben insbesondere die Spitäler in den letzten Jahren bereits enorme Anstrengungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in ihrem Betrieben unternommen. Neben regelmässigen strukturellen Lohnmassnahmen (z.B. hat das LUKS 2022 die Löhne des Pflegepersonals durchschnittlich um 2,6% erhöht) betrifft dies beispielsweise Massnahmen, wie die Anerkennung der Umkleidezeit als Arbeitszeit, die Gewährung von Zeitgutschriften für durchgehende Nachtdienste oder die Förderung der HF-Ausbildung durch entsprechende finanzielle Anreize oder Kompensationen. Ab 1. Juli 2022 wird für die beiden kantonalen Spitalunternehmen LUKS und lups zudem der mit den Personalorganisationen ausgehandelte GAV in Kraft treten, der dem Personal weitere, partnerschaftlich ausgehandelte attraktive Arbeitsbedingungen gewährleistet.

Zusammengefasst lässt sich damit festhalten, dass die zentralen Massnahmen zur Umsetzung der Pflegeinitiative als solche vom Bund vorgegeben werden und teilweise gar noch nicht bekannt sind. Der Kanton Luzern setzt jedoch zusammen mit den anderen Zentralschweizer Kantonen und XUND OdA Gesundheit Zentralschweiz und Bildungszentrum in verschiedenen Bereichen Massnahmen zur Sicherstellung der Pflegeversorgung bereits um oder plant dies. Zudem sind auch die Gesundheitsinstitutionen selbst ständig daran, Massnahmen zur Förderung der Berufs- und Arbeitgeberattraktivität zu treffen. Vor dem Hintergrund der vorangehenden umfassenden Darstellung der bereits bekannten voraussichtlichen Massnahmen des Bundes und der vom Kanton und seinen Partnern bereits beschlossenen oder sich in Vorbereitung befindlichen Massnahmen erachten wir einen zusätzlichen Bericht über die Umsetzung der Pflegeinitiative im Kanton Luzern nicht für erforderlich. Wir beantragen Ihnen deshalb, das Postulat wegen Erfüllung abzulehnen.