



KANTONSRATSPROTOKOLL

Sitzung vom 13. September 2021
Kantonsratspräsident Bossart Rolf

A 422 Anfrage Engler Pia und Mit. über den Fachkräftebedarf im Pflegebereich / Gesundheits- und Sozialdepartement

Die Anfrage A 422 und die Anfrage A 473 von Daniel Rüttimann über die zukünftige Förderung der Pflegeberufe werden als Paket behandelt.

Pia Engler ist mit der Antwort des Regierungsrates teilweise zufrieden und verlangt Diskussion.

Daniel Rüttimann ist mit der Antwort des Regierungsrates teilweise zufrieden und verlangt Diskussion.

Pia Engler: Ich spreche zu den beiden Anfragen A 422 und A 473. Wir danken der Verwaltung für die Beantwortung der Fragen zum Fachkräftebedarf im Pflegebereich und zur künftigen Förderung der Pflegeberufe. Stellen Sie sich vor, sie wären verunfallt oder erkrankt, sodass Sie auf die Intensivstation eingewiesen werden müssten. Ein Bett wäre zwar bereit, jedoch fehlt das Personal. Dies ist nicht einfach Phantasie, sondern tritt aktuell ein. Die vorhandenen zertifizierten Intensivpflegebetten können wegen Personalmangels nicht alle betrieben werden. Der Pflegeberuf kämpft nicht erst seit der Corona-Pandemie mit massiven Problemen, diese hat den Notstand nochmals akzentuiert und sichtbar gemacht. Der Nachwuchsbedarf an diplomiertem Pflegepersonal kann laut einer Studie des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan) bis 2029 nur zu 67 Prozent gedeckt werden. 20 bis 40 Prozent des Pflegefachpersonals zeigen Symptome von Burnout, Depressionen oder Angsterkrankungen. Über 40 Prozent bleiben nicht im Beruf, weil sie an die Grenzen ihrer Kräfte kommen. Bereits heute können schweizweit fast 10 000 Stellen nicht besetzt werden. Mit der schlechten und ungenügenden Abgeltung der Pflegeleistungen müssen die Stellenpläne so optimiert werden, dass man sich in teils grenzwertigen Situationen befindet, in denen die Pflegequalität nicht mehr gewährleistet werden kann. Die Pflegeinitiative fordert mehr Ausbildung von Pflegepersonal und die Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Der Bund stellt im Gegenvorschlag dazu eine Ausbildungsoffensive in Aussicht, wozu während acht Jahren rund 1 Milliarde Franken eingesetzt werden sollen. Nur funktioniert das eine nicht ohne das andere. Die Zukunft des Pflegeberufs braucht ein Handeln an verschiedenen Fronten. Die Ausbildungsoffensive hilft den Nachwuchsbedarf künftig zu decken. Sie ist jedoch kein Allheilmittel und kann nur wirken, wenn gleichzeitig auch die Berufsverweildauer erhöht und die Situation des Pflegepersonals ernst genommen wird. Denn schaffen wir es, die Verweildauer nur schon um ein Jahr zu erhöhen, vermindert dies den Ausbildungsbedarf um ganze 5 Prozent. Um also die bestehende Lücke von über 30 Prozent schliessen zu können, müsste die Berufsverweildauer um sechs Jahre erhöht werden. Daher ist der Fokus auf die Berufsverweildauer ebenso wichtig wie die Bildungsoffensive. Der Aussage der Regierung stimmen wir zu, dass die Arbeitgeberinnen eine wichtige Funktion haben. Der Kanton als Eigner könnte hier mit dem Luzerner Kantonsspital (LUKS) und der Luzerner Psychiatrie (Lups) in die Offensive gehen und als

Vorbild funktionieren. Der Kanton könnte das Heft gar vollends in die Hand nehmen. Warum neben der Ausbildungsinitiative nicht eine Innovationsoffensive für eine erhöhte Verweildauer des Pflegepersonals schaffen? So könnte er Projektideen unterstützen und Anreize schaffen für neue Arbeitszeitmodelle oder Ideen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie entwickeln. Eine dreijährige Pflegeausbildung kostet rund 60 000 Franken. Es lohnt sich also auch aus ökonomischer Sicht. Wir im Kantonsrat sind in der Pflicht, wenn es um die faire Abgeltung von Tarifen und Vergütungen geht. Wollen wir einmal nicht in einem Bett ohne Pflegepersonal landen, so ist es jetzt höchste Zeit zu handeln. Bevor wir mit den Überschüssen die Steuern senken, sollten wir in die dringend nötige Erhöhung der gemeinwirtschaftlichen Leistungen (GWL) investieren.

Daniel Rüttimann: Seit den Applausaktionen von den Balkonen für das Pflegepersonal ist mehr als ein Jahr vergangen. Mit Covid-19 hat die mediale Aufmerksamkeit in der Bevölkerung in aller Deutlichkeit etwas ausgelöst, beschleunigt und aufgezeigt: die Pflege ist keine Selbstverständlichkeit, schon gar kein Selbstläufer, und sie ist weder gratis noch billig. Wichtig ist auch, dass die Pflege für die nächsten 20 Jahre gute Entscheide und noch bessere Rahmenbedingungen braucht. Ich bin selber direkt in strategische Pflegesituationen eingebunden, ambulant und stationär. Wo immer möglich agiere ich schon heute so, dass die Mitarbeitenden letztlich mit Freude, Sinnhaftigkeit und Wertschätzung arbeiten können. Diese Faktoren sind in jedem Beruf mitentscheidend und ausschlaggebend. Wäre die Förderung der Pflegeberufe so einfach, dann wäre sicherlich schon mehr umgesetzt worden. Nur ist die Situation wie gehört mit der Vielzahl an Faktoren wie Finanzen, Tarife, Steuern usw. sehr komplex. Die Regierung hat meine Anfrage umfassend beantwortet und zeigt darin die Dimensionen der bisherigen Leistungen und Bestrebungen sowie die Herausforderungen sehr gut auf. Die Antwort zeigt aber ebenso deutlich, wie die Zuständigkeiten im Pflegebereich geregelt sind. Ich stelle in der täglichen Arbeit fest, dass das Bestreben nach guten Lösungen grundsätzlich vorhanden ist. In den letzten Jahren ist nicht nichts gegangen. In der Antwort zu Frage 7 schreibt der Regierungsrat, es sei davon auszugehen, dass mit der nationalen Initiative und mit der darin enthaltenen Ausbildungsinitiative die Situation mittelfristig verbessert werden kann. Also egal ob Initiative oder Gegenvorschlag, es geht etwas, und es geht in die richtige Richtung. Der Hinweis der Regierung, offen zu sein für konkrete und erfolgversprechende Projekte zusammen mit den Betrieben, Verbänden und Schulen, ist ein klares Bekenntnis, welches lobend zu begrüßen ist. In diesem Sinn sind die Verantwortlichen auf allen Ebenen eingeladen und gefordert, weiterhin für gute und zweckmässige Rahmenbedingungen einzustehen, die es den Fachkräften erlauben, ihre Freude am Beruf erhalten zu können, und die den Fachkräftemangel nicht noch verschärfen. Die Lohnfrage gehört auch dazu, aber nicht allein. Ebenso wichtig sind die gute Einbettung im Betrieb, eine gute Organisation, ein wertschätzendes Arbeitsklima, eine angemessene Weiterbildung, kompetente Führungspersonen und unterstützende gesetzliche Eckwerte. Ich danke der Regierung für die Beantwortung meiner Anfrage. Die Zusammenarbeit in dieser Thematik muss sprichwörtlich und inhaltlich passend weiterhin verantwortungsvoll, gemeinsam und weitblickend gepflegt werden.

Hannes Koch: Auch ich beziehe mich auf beide Vorstösse und bedanke mich für beide Antworten der Regierung. Der Fachkräftemangel wird direkt oder indirekt für uns alle spürbar werden. Die Anfragen zeigen die Wichtigkeit des Themas. Die Covid-19-Pandemie hat die Lage zusätzlich verstärkt. Man sieht dies beispielsweise an Spitälern, in denen die Belegschaft ganzer Abteilungen gekündigt hat. So etwas ist glücklicherweise in Luzern noch nicht vorgekommen. Die Antworten zeigen auf, dass für die Pflegenden nicht nur der Lohn, sondern vielmehr die Sinnhaftigkeit der Arbeit, die Wertschätzung der Vorgesetzten und die emotionale Belastung eine zentrale Rolle für den Verbleib im Beruf spielen. Das bedeutet, dass wir politisch die Weichen so zu stellen haben, dass die Rahmenbedingungen für den Verbleib der Pflegenden in ihrem Beruf günstig sind. Da schliesse ich mich an das vorherige Votum an und gebe dazu bei Bedarf gerne erläuternde Erklärungen ab. Ich stimme Regierungsrat Guido Graf in seiner fünften Vorbemerkung voll und ganz zu, wonach das Bestellte auch zu bezahlen sei. Dies betrifft allerdings den ganzen Rat, welcher für die

entsprechenden Finanzierungen schliesslich Mehrheiten finden muss, sei es konkret im Aufgaben- und Finanzplan (AFP) oder in den Strategien. Um die Pflegefachpersonen möglichst lange im Beruf halten zu können, sind deren Entwicklungsmöglichkeiten wichtig. Noch wichtiger sind überdies flexible Arbeitszeitmodelle, welche es ermöglichen, das Leben im Beruf und in der Familie unter einen Hut zu bringen. Zudem braucht es ausreichend Fachpersonal mit Expertise, um die Belastungen verteilen zu können. Die Anfragen hier richten sich an den Kanton. Allerdings gilt es auch die Aufgabenteilung zwischen Kanton und Gemeinden zu beachten, wonach der Kanton für die Akut- und die Gemeinden für die Langzeitversorgung verantwortlich sind. Der Kanton ist somit direkt für die Bildungs- und Anstellungsbedingungen in der Lups und im LUKS zuständig. Aus Sicht der G/JG-Fraktion sollte der Kanton aber auch ein Interesse an der Langzeitpflege und dort ebenfalls an ausreichendem und (hoch-)qualifiziertem Personal haben. Ein diesbezügliches Engagement des Kantons wäre wichtig. In der Langzeitversorgung gibt es bei den Anstellungsmöglichkeiten in den Langzeitversorgungsinstitutionen wie Heimen oder Spitex zwischen den Gemeinden Unterschiede. In den Antworten führt die Regierung zwar aus, dass die Anstellungsbedingungen Sache der jeweiligen Organisationen sei, gleichzeitig ist aber der Kanton für die Gewährleistung einer funktionierenden Akut- und Langzeitversorgung in der Pflicht und muss entsprechend an den künftig noch zu optimierenden Nahtstellen arbeiten. Die G/JG-Fraktion ist der Auffassung, dass der Kanton für die Gewährleistung der Akut- und Langzeitversorgung noch stärker in die Pflicht genommen werden soll und ihn das Thema noch länger beschäftigen wird. Zudem kann jeder im Hinblick auf die Abstimmung vom 28. November 2021 etwas tun und für ein kräftiges Ja zur Pflegeinitiative werben.

Stephan Schärli: Die aktuelle Lage zeigt uns, was wir eigentlich schon alle wussten: ein funktionierendes Gesundheitssystem in allen Regionen des Kantons ist wichtig. Ich stimme Regierungsrat Guido Graf zu, dass wir bei den GWL unterstützend sein müssen und uns dies etwas kosten wird, denn was wir bestellen, müssen wir auch bezahlen. Verschiedene Vorstösse dieser Session thematisieren diesen wichtigen Aspekt. Die Mitte wird zudem mit einem Postulat den Regierungsrat beauftragen, Arbeits- und Arbeitszeitmodelle auszuarbeiten, um frühzeitige Ausstiege des Pflegepersonals langfristig und nachhaltig zu verhindern sowie niederschwellige Wiedereintritte und/oder Umschulungen zu fördern. Ohne diese Wertschätzung und ohne diese Massnahmen zur Unterstützung der Pflege werden uns bis in zehn Jahren bis zu 20 000 Pflegekräfte in der Gesundheitsversorgung fehlen. Dies gilt es um jeden Preis zu verhindern. Dies ist auch ein Appell an die Politik und an die Leitungs- und Führungspersonen im Gesundheitswesen, Sorge zum Gesundheitspersonal zu tragen, ihm zuzuhören, seine Bedürfnisse ernst zu nehmen und es in die Diskussionen und die Prozesse einzubinden, denn nur sie kennen die Materie wirklich. Wie gehört, ist die Pflege keine Selbstverständlichkeit, und über kurz oder lang werden alle von uns auf jemanden angewiesen sein, der uns hilft, die Hand hält und die Tränen aus dem Gesicht wischt, sollte es uns einmal schlecht gehen. Die Pflege leistet auch solches. Diese Empathie ist nicht monetarisierbar. Ganz im Sinn der Mitte schreibt der Regierungsrat in seiner Antwort, dass längerfristig gesehen die Ausbildung und die Rekrutierung von ausreichend Pflegepersonal zentrale Aufgaben sind. Auch muss ein Augenmerk auf den zweiten Ausbildungsweg geworfen werden, indem beispielsweise in der Rettung Löhne so angehoben werden müssen, dass sie ausreichen, um einen normalen Lebensunterhalt zu bestreiten und somit ein Umstieg lukrativ wird, denn solche Zweitausbildungen sind sehr wertvoll. Die Mitte dankt der Regierung für die Beantwortung und hofft, mit dem erwähnten Postulat zur Klärung und Lösung einiger Fragen beizutragen.

Peter Fässler: Ich muss etwas loswerden, denn die Antwort der Regierung auf die Anfrage von Sara Muff hat mich sehr erzürnt. Ich habe daraus den Eindruck gewonnen, dass die Regierung mit Blindheit geschlagen ist, weil sie die Probleme nicht erkennt und nicht auf die Fachleute hört, die tagtäglich in der Pflege arbeiten. Klar bilden wir in der Pflege genügend Personal aus, das Problem liegt aber darin, dass die Leute nicht im Beruf bleiben, dass sie aufgrund der zu grossen Belastungen ausbrennen. Hier hinkt der Vergleich mit

anderen Berufsleuten wie den Schreibern, denn wenn ich den bestellten Tisch nicht bekomme, verhungere ich dennoch nicht. Daher bitte ich die Regierung, doch auf die Fachleute zu hören, die wirklich mit der Thematik vertraut sind. Danke.

Maurus Zeier: Bei all der linken Schelte braucht es ab und an einmal jemanden, der die Regierung nicht nur undifferenziert in den Senkel stellt, sondern die Anfragen und die Antworten darauf liest. Der Pflegeberuf ist ein anspruchsvoller Beruf, der mit hohen Belastungen, unregelmässigen Arbeitszeiten und grosser Verantwortung verbunden ist. Entsprechend komplex, aufwendig und kostenintensiv ist die Ausbildung. Vor diesem Hintergrund ist eine möglichst lange Verweildauer im Beruf wichtig, und es lohnt sich, einmal ausgetretenes Fachpersonal zu einem Wiedereinstieg zu motivieren. Anreizsysteme, wie sie in der Antwort der Regierung erwähnt werden, können dazu ein geeignetes Mittel sein. Aus Sicht der FDP ist es ebenfalls positiv, dass sich der Regierungsrat am Bundesprogramm zum Wiedereinstieg in die Langzeitpflege beteiligt. In den Antworten liest man oft «der Kanton unterstützt», «die öffentliche Hand beteiligt sich» oder «der Kanton kennt eine Ausbildungsverpflichtung». Diese Massnahmen haben ihre Berechtigung und können durchaus zielführend sein. Wichtig ist aber, dass nicht nur der Kanton, sondern auch alle Beteiligten in der Pflicht stehen. Der Kanton hat die Aufgabe, die guten Rahmenbedingungen zu definieren und sinnvolle Anreize zu schaffen, sodass dann der Wettbewerb spielen kann, denn dieser existiert. Die Regierung stellt richtig fest, dass attraktive Anstellungsbedingungen von zentraler Bedeutung sind. Gerade in diesem Punkt stehen die einzelnen Anbieter im Gesundheitswesen in der Verantwortung, und sie nehmen sie auch wahr.

Jasmin Ursprung: Das gesamte Gesundheitspersonal wie auch der Zivilschutz haben in dieser Corona-Pandemie einen sehr grossen Beitrag geleistet, dafür ist ihnen ein sehr grosser Dank auszusprechen. Nichtsdestotrotz ist die Fluktuation im Pflegeberuf gross, und sie könnte nach der Pandemie noch grösser werden. Dafür gibt es verschiedene Gründe, wie zum Beispiel unregelmässige Arbeitszeiten, hohe physische und psychische Belastungen und steigender Effizienzdruck. Damit Fachkräfte länger im Beruf bleiben, sind daher gute und faire Arbeitsbedingungen wichtig. Die Vereinbarkeit des Berufs- mit dem Privatleben steht hierbei im Vordergrund. Für diese Arbeitsbedingungen sind indes die einzelnen Leistungserbringer wie beispielsweise die Spitäler im Lead. Ich habe mich persönlich mit Pflegefachleuten unterhalten und einen Eindruck ihres Alltags während der Pandemie erhalten können. Solche Geschichten berühren. Fachkräfte in der Gesundheit wollen in ihrem Beruf den Patienten vorwiegend helfen, und man erhofft sich durch die Hilfe eine Besserung ihrer Situation und nicht jeden Tag mehr Tote. Dass der Tod in diesem Beruf dazugehört, ist klar. Nimmt nun aber der Tod im Alltag überhand, so steckt man das nicht mehr so leicht weg. Dabei spielt das Verhalten der Leistungserbringer eine entscheidende Rolle, denn in solchen Situationen sollten die betroffenen Angestellten nicht nur psychologische Nachbetreuung erhalten, sondern auch wertgeschätzt und ernstgenommen werden. Ihre Leistungen müssen anerkannt werden. Hierfür wurde zum Beispiel auch im LUKS eine Corona-Prämie von 150 Franken pro Vollzeitstelle gewährt. Zwar klingt dies auf den ersten Blick nach wenig, rechnet man diese Beträge aber auf über 7300 Mitarbeiter hoch, so ergibt dies einen sehr grossen Betrag. Allgemein haben sich die Löhne des Pflegepersonals im Vergleich zu jenen der kantonalen Verwaltung nicht unterdurchschnittlich entwickelt. In den letzten drei Jahren gab es pro Jahr durchschnittliche Lohnerhöhungen von 0,7 bis 1 Prozent. Abschliessend darf man nicht vergessen, dass die Spitäler durch die Tarifsenkungen im ambulanten und stationären Bereich unter einen grossen finanziellen Druck geraten sind, weil so ihre Einnahmen kleiner geworden sind. Deshalb ist es in einer Situation sinkender Tarifeinnahmen auch nicht gerechtfertigt, überdurchschnittliche Löhne zu verlangen. Allerdings kann der Kanton beziehungsweise der Bund für gute Rahmenbedingungen eintreten. Diese werden durch den indirekten Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative verbessert werden. Darin sollen vor allem die Aus- und Weiterbildung angemessen finanziert und damit sichergestellt werden, dass es künftig genügend Nachwuchskräfte gibt.

Sara Muff: Es geht immer noch um die Pflege, und ich wurde von einigen Voten getriggert. Wie vorher von Regierungsrat Guido Graf ausgeführt, ist es jetzt Zeit zum Handeln. Wir haben aber auch gehört, dass es viele Anmeldungen für die Pflegeausbildungen gebe. Allerdings bilden wir in der Schweiz genau 43 Prozent des Bedarfs an Pflegefachpersonen aus. So werden uns bis 2030 65 000 Pflegefachpersonen fehlen. Die Arbeitszeiten seien ein Problem; das stimmt. Ein weiteres zentrales Problem ist indes der Personalschlüssel und dass ein einzelner Krankheitsausfall die Personalplanung eines ganzen Tages über den Haufen werfen kann. Weiter lässt sich durch die damit einhergehende Überzeit und die Unsicherheit des Arbeitsendes das Sozialleben kaum mehr planen. Bei gewissen Spät-/Frühdienst-Wechseln nimmt das Personal seine Schlagsachen mit, weil es derart ungewiss ist, wann Feierabend sein wird. Im Umgang mit dem von Kantonsrätin Jasmin Ursprung angesprochenen Tod wäre dem Personal wohl am besten geholfen, wenn es sich nach einem schwierigen Fall, der einem nahegegangen ist, einmal fünf Minuten hinsetzen könnte und nicht schon wieder zum nächsten Fall springen müsste. Im Zusammenhang mit der Pädagogischen Hochschule (PH) hat Regierungsrat Marcel Schwerzmann das Problem der Teilzeitanstellungen ausgeführt. Nur ist für uns Pflegende die Teilzeit oft die Lösung. Denn müssten wir Vollzeit arbeiten, dann wären die Ausfälle noch zahlreicher, und zwar wegen Burnouts. Das LUKS hat für die Umkleidezeit eine kostenneutrale Regelung gefunden. Nur haben wir auch Listenspitäler und zahlreiche weitere Gesundheitsinstitutionen im Kanton, in denen die Angestellten weiterhin auf eine Lösung warten. Zum schon mehrmals angesprochenen Gegenvorschlag zur Pflegeinitiative, der in meinen Augen wie Wasser in die Reuss zu tragen ist: durch die Ausbildungsoffensive wird zwar etwas verbessert, jedoch nicht der Umstand, dass ein Drittel der Pflegefachpersonen im Verlauf ihres Erwerbslebens aus dem Beruf aussteigt, davon ein Grossteil noch vor dem 35. Lebensjahr.

Jörg Meyer: Zunächst möchte ich meine Interessenbindungen offenlegen: ich bin beruflich Direktor des Bildungszentrums Gesundheit Zentralschweiz und gleichzeitig Präsident des Schweizerischen Verbandes der Bildungszentren Gesundheit. Der Handlungsbedarf in der Pflegeausbildung in der Schweiz ist offensichtlich geworden, und er wird mittlerweile von niemandem mehr bestritten. Insofern sind all die eingereichten und neu angekündigten Vorstösse absolut richtig und wichtig. Sie sind dabei auch an ganz unterschiedliche Ebenen adressiert. Was Pflegende heute leisten, ist eindrucklich. Letzte Woche erreichte mich eine dringende Anfrage eines grossen Spitals, das wegen Personalmangels seine Intensivstation im September einfach nicht mehr betreiben konnte. Innerhalb zweier Tage konnte ich zwanzig Studierende motivieren, die neben ihrem Studienprogramm bereit sind, in dieser akuten Notsituation zusätzliche Wochenend- oder Nachtdienste zu übernehmen. Es ist also nur richtig, wenn die Politik hier die nötige Anerkennung ausspricht. Ich möchte weiter kurz auf die Pflegeinitiative eingehen, welche bald zur Abstimmung kommt: Der Gegenvorschlag mit der Ausbildungsoffensive stellt einen wichtigen Baustein zur Verbesserung dar. Es gibt in der Pflegeinitiative aber Aspekte, die aus Sicht der Pflegenden durchaus zusätzlich relevant und diskussionswürdig sind. Selbstverständlich stehen die Verweildauer im Beruf und der Nachwuchsbedarf in einem Zusammenhang. Trotzdem, und daher meine Interessendeklaration zu Beginn, kommen wir nicht um eine weitere Steigerung der Ausbildung herum. Das Kernanliegen meines Votums ist, dass die Ausbildungsoffensive nicht zum Spielball polittaktischer Überlegungen werden darf, sei sie nun als Gegenvorschlag oder im Rahmen der Umsetzung der Volksinitiative. Es muss jetzt einfach vorwärtsgehen, denn wir bilden aktuell in der Schweiz einen Drittel zu wenig Personal aus. Hierzu mein dringender Aufruf: wenn es dann irgendwann zur Umsetzung der Ausbildungsoffensive kommt, dann bitte ich die Regierung und die nationalen beziehungsweise regionalen Gremien, nicht eine föderale Umsetzung in Form eines Flickenteppichs anzustreben, sondern möglichst eine nationale Zusammenarbeit und Koordination der Massnahmen. Denn der Pflegepersonal-mangel ist ein nationales Problem. Als Leiter eines regionalen Bildungszentrums graut mit vor einer Situation, in der Kantone oder Regionen untereinander mit tieferen oder besseren Bedingungen buhlen.

David Roth: Als Vorbemerkung möchte ich meine positive Überraschung kundtun, dass die Beantwortung von Vorstössen durch das Gesundheits- und Sozialdepartement in einem deutlich rascheren Tempo erfolgen kann, wenn ich sehe, dass die Antwort des noch nicht einmal eröffneten und von mir mitunterzeichneten Vorstosses von Kantonsrat Stephan Schärli praktisch bereits durch den Gesundheitsdirektor erfolgt ist. Meine inhaltliche Äusserung hier kann damit gleich in die schriftliche Antwort einfließen. Dort erwarte ich dann schon auch, dass, wenn zur Erhöhung der Attraktivität Teilzeitmodelle propagiert werden, es nicht sein kann, dass Teilzeit nur unter Lohneinbussen möglich ist. Denn dies muss gleichzeitig mit einer Verbesserung der Lohnsituation einhergehen. Ich stimme dem zu, dass die Leute nicht einfach im Beruf bleiben, wenn sie mehr verdienen, sondern sie würden eher im Beruf bleiben, wenn sie es sich aufgrund der verbesserten Entlohnung leisten könnten, weniger als 100 Prozent zu arbeiten. In diesem Sinn freue ich mich auf die Beantwortung der Motion von Stephan Schärli, welche gegebenenfalls gleich mit meiner Motion verbunden werden kann.

Marianne Wimmer-Lötscher: In der Diskussion gehen die Pflegeheime oft vergessen, obwohl auch diese heute eine hohe Betreuungs- und Pflegequalität bieten und stetig an deren bedarfsgerechter Weiterentwicklung arbeiten. Eine nationale Studie unter Einbezug von Pflegenden, Organisationsleitungen und Heimbewohnenden kommt zu diesem Schluss. Darin beurteilen 90 Prozent des Pflegepersonals die Pflegequalität als hoch. Zudem würden im internationalen Vergleich wenig bewegungseinschränkende Massnahmen angewendet, und Mangelernährung sei selten. Ich bin stolz auf die Leistungen der Pflegenden und danke ihnen bestens dafür. Nur ungern erinnere ich mich an Zeiten, wo nach der „Drei-S-Methode“ – sauber, satt, still – gepflegt werden musste. Der Pflegepersonalmangel trifft die Pflegeheime in besonderem Masse: So geben 96 Prozent der Betriebe Probleme bei der Rekrutierung von Pflegefachpersonal an. Nur gut die Hälfte der Befragten verfügt über genügend Personal, um die täglich anfallende Arbeit zu erledigen. Für die Pflegenden führt dieser Mangel zu gesundheitlichen Folgen und zu Demotivation. Richtig ist, dass primär die Arbeitgeber in der Pflicht stehen. Nur sind attraktive Arbeitszeiten in einem Betrieb von 24 Stunden an 7 Tagen die Woche per se schwierig und mit knappen Stellplänen zudem kaum realisierbar. Eine Ausbildungsinitiative ist mit wenig Fachpersonal wenig erfolgversprechend. Da die Verantwortung der Pflegeheime Sache der Gemeinden ist und diese durch die Pflegefinanzierung stark belastet werden, sind sie stark gefordert und stehen oft in einem Dilemma zu den Erwartungshaltungen ihrer Bürger. Wie ich selber erfahren durfte, gibt es dennoch Trägerschaften, die Verantwortung übernehmen. Es ist unabdingbar, dass die Leistungen der Pflegenden anerkannt und die Rahmenbedingungen in den Pflegeheimen verbessert werden und ein entsprechendes öffentliches Commitment erfolgt und zusätzliche Mittel gesprochen werden. Dieser Schritt ist wichtig, damit die Heime im Wettbewerb um gute Fachkräfte auch in Zukunft mithalten können und den Menschen in Pflegeinstitutionen Würde, gute Pflege sowie Betreuung zukommen.

Für den Regierungsrat spricht Gesundheits- und Sozialdirektor Guido Graf.

Guido Graf: Die Diskussion hier ist ja schon spannend, dennoch zwei Vorbemerkungen: Zum einen kann ich Hannes Koch versichern, dass, wenn ich meine Motivationsbemühungen etwas stärker auf die linke Seite des Rates ausrichte, die ändern dann automatisch mitmachen. Gerade auch wenn es um Regionalspitäler geht, muss der Zusammenhang zwischen Bestellen und Zahlen eingehalten werden. Zum anderen stimmt die Aussage von Kantonsrätin Marianne Wimmer-Lötscher, dass die Herausforderung auch in den Alters- und Pflegeheimen besteht. Da muss man sich die Situation vergegenwärtigen, wenn etwa mit der Motion von David Roth 5 Prozent mehr Lohn für das Spitalpersonal gefordert wird. Dann würde alles Personal, welches einigermaßen mobil ist, von den Heimen in die Spitäler und gegebenenfalls in die Spitex abwandern. Damit wäre das Problem in keiner Weise gelöst. Ich bitte alle höflich, sich beim Vorsteher des Eidgenössischen Departementes des Innern, Bundesrat Alain Berset, einzusetzen, dass die Spitäler eine faire Abgeltung erhalten, denn diese ist heute nicht mehr gegeben. Zudem haben wir den verständlichen Auftrag, die Krankenkassenprämien tief zu halten, dies als

Hinweis an die Vertreter von Krankenkassen im Rat. Es gibt nun drei Lösungsansätze: Personal abbauen, das funktioniert nicht; mit dem bestehenden Personal mehr Leistung erbringen, das funktioniert auch nicht, denn das Personal arbeitet schon jetzt unter sehr hohem Druck; oder als dritte Möglichkeit, die Abgeltungen anpassen. Keine Möglichkeit ist, zusätzliche Steuergelder in die Unternehmen fließen zu lassen. Das geht nicht und wäre ohnedies eine Verzerrung des Marktes. Kantonsrätin Pia Engler kann ich bestätigen, dass die Situation ernst ist und wir sie auch so behandeln. Man hat von der Rückführung von 60 bis 80 Personen gesprochen. Allerdings können wir das aufgrund der Personalsituation und weil wir zu wenig Betten auf Intensivstationen betreiben können, nicht sicherstellen; das Problem stellt sich auch national. Wir sind an der Lösungssuche, welche sich allerdings als sehr schwierig erweist. Die Diskussionen drehen sich auch darum, ob wir immer alle Spitzen abdecken können müssen oder ob wir ein gewisses Risiko eingehen dürfen. Auch aufgrund persönlicher Gespräche mit Mitarbeitenden in der Pflege bin ich überzeugt – und da bin ich wohl nicht allzu weit weg von David Roth –, dass es letztlich um Arbeitszeitmodelle geht. Zahlreiche Leute, die in der Pflege arbeiten, können dies aufgrund der physischen und psychischen Belastung nicht in einem Vollzeitpensum leisten. Die Frage ist, wie wir das anders angehen können, um zu einer guten Lösung zu kommen. Da erwarte ich auch vonseiten des LUKS und der Lups einen Lösungsvorschlag. Noch zwei Schlussbemerkungen: Wir haben vom Druck auf die Pflegenden gesprochen. Dieser ist klar gegeben. Für das Funktionieren eines Spitals braucht es indes nicht nur Pflegenden, sondern auch Ärzte, eine Administration, eine Küche, Technikdienste usw. Wenn ich sehe, was in der Verwaltung in den letzten zwei Jahren alles gegangen ist, so ist das enorm. Ich möchte wirklich zum Ausdruck bringen, dass beispielsweise auch bei der Polizei Wochenende für Wochenende harte Arbeit geleistet wird. Das Beispiel der Schreiner zeigt, dass die Babyboomer-Generation allmählich ins Pensionsalter kommt und wir an allen Orten mit Personalmangel zu kämpfen haben, nicht nur in der Pflege und unabhängig von meiner Sicht auf die Dinge. Daher erwarte ich weitere Verschiebungen in der Pflege vom stationären in den ambulanten Bereich. Ansonsten können wir das nicht mehr stemmen.