

Stellungnahme

zur Motion 77, Dorothee Kipfer und Romy Tschopp namens der SP-Fraktion, vom
3. März 2001

Mehr Lohn für das Heimpflegepersonal – Neue Stadt Luzern setzt ein Zeichen gegen den Pflegenotstand

Ausgehend vom zunehmenden Stellenwert der Alterspflege, vor allem auch aufgrund der demografischen Entwicklung einerseits und dem stark angespannten Arbeitsmarkt im Pflegebereich andererseits, fordern die Motionärinnen im Hinblick auf das Budget 2002 eine Aufstockung von mindestens zwei Lohnstufen im gesamten Pflegebereich der städtischen Heime.

Der Stadtrat kann aufgrund seiner eigenen Situationsanalyse die zunehmende Anspannung auf dem Arbeitsmarkt der Pflegeberufe in der ganzen Schweiz und in allen Sparten des Gesundheitswesens bestätigen. Aus seiner Sicht sind vor allem folgende Gründe für die Engpass-Situation verantwortlich:

- der Ausfall von ganzen Altersjahrgängen;
- die zunehmenden Anforderungen an die Pflege, z. B. bedingt durch komplexere Pflegesituationen, kürzere Aufenthaltsdauer bzw. grössere Rotation der Bewohner/innen, usw.;
- die zusätzlichen Aufgaben, zum Beispiel im Bereich Ausbildung durch die Begleitung von Lernenden oder im administrativen Bereich durch die regelmässige Erfassung der Pflegebedürftigkeit für das Bewohner/innen-Einstufungs- und Abrechnungssystem;
- das anspruchsvollere Arbeitsumfeld, insbesondere die steigenden Erwartungen der Angehörigen;
- die Einbusse an Attraktivität aller Pflegeberufe bei den Jugendlichen, u. a. aufgrund einer stärkeren Gewichtung der Freizeit und der damit verbundenen Unbeliebtheit von Wochenendarbeit;
- die wirtschaftliche Entwicklung mit einer generellen Anspannung des Arbeitsmarktes

Insgesamt besteht eine eigentliche Engpass-Situation, wenn auch noch nicht direkt von einem Notstand gesprochen werden muss. Aber es gibt Handlungsbedarf, wenn dieser Notstand vermieden und die Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt der Pflegeberufe erhalten werden soll.

Die Probleme können aber nicht allein mit kurzfristigen Einzelmassnahmen gelöst werden, auch nicht bloss mit monetären Massnahmen. Dadurch ist keine wesentliche Entspannung des Arbeitsmarktes und ein höheres Angebot zu erwarten. Es braucht eine Strategie, welche auf verschiedenen Ebenen ansetzt und eine Besserung auf Dauer bringt. Zudem können die Probleme nicht isoliert von einem einzelnen Arbeitgeber angegangen, sondern müssen koordiniert mit dem Kanton und den andern Gemeinden gelöst werden.

Bereits bei der Zusammenlegung von Bürger- und Einwohnergemeinde wurde dieser Entwicklung grosse Beachtung geschenkt und die Zusammenlegung der unterschiedlichen Personalrechte und Firmenkulturen sehr sorgfältig durchgeführt. Das Personal der ehemaligen Bürgergemeinde profitierte zudem von der teilweise besseren Lösung der Einwohnergemeinde. Gewisse als Nachteil empfundene Veränderungen ergaben sich aus dem Wechsel von der 13-Stufen- zur 36-Stufen-Skala von Kanton und Stadt und die Verabschiedung des automatischen Stufenanstieges. Insgesamt profitierten die Mitarbeitenden der ehemaligen Bürgergemeinde aber am längsten vom automatischen Stufenanstieg um 2–2,5 %. Darum kam es trotz Befürchtungen gewisser Kreise kaum zu Kündigungen aufgrund der Zusammenlegung.

Seit Beginn der neuen Legislatur haben die Sozialdirektion, die Dienstabteilung Heime und Alterssiedlungen und das Personalamt die Situation laufend analysiert und zusammen mit den in der Pflege tätigen Mitarbeitenden eine Strategie mit einem entsprechenden Massnahmenplan erarbeitet, welcher dem Stadtrat vorgelegt wird.

Ziel der Strategie ist die Personalerhaltung und Personalgewinnung. Die Massnahmen dieser Strategie richten sich auf die Bereiche Anstellungsbedingungen, Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung sowie Personalgewinnung aus.

Auf der Ebene der Arbeitsbedingungen wird eine Erweiterung des Stellenplanes vorbereitet, um die Ausbildungsaufgaben der diplomierten Mitarbeitenden stärker berücksichtigen zu können. Eine eigens eingesetzte Arbeitsgruppe wird neue Arbeitszeit-Modelle prüfen.

Im Bereich der Aus- und Weiterbildung werden in Zusammenarbeit mit dem SRK und den Fachverbänden ab Herbst zusätzliche Kurse für Wiedereinsteiger/innen mit einer Berufsausbildung in der Pflege und für Pflegehelfer/innen ausgeschrieben.

Im Bereich der Anstellungsbedingungen wurde eine neue Zulage per 1. Juli 2001 für Samstagsarbeit, ein Zuschlag von 10 Minuten pro geleistete Nachtstunde sowie der Aufbau einer Kinderkrippe per 1. Januar 2002 vorbereitet.

Die Kosten für die zusätzlichen Massnahmen übersteigen die Kosten der von den Motionären geforderten Aufstockung von zwei Besoldungsstufen um ein Mehrfaches.

Was die Richtfunktionen in den Pflegeberufen und in den übrigen Berufen betrifft, so beruhen diese auf der Arbeitsplatzbewertung des Kantons. Zurzeit ist dort eine Überprüfung im Gange. Die neu geschaffenen Zulagen sind darum bis Dezember 2002 befristet. Eine allfällige Änderung werden wir berücksichtigen. Es ist aber nicht sinnvoll, unter dem Druck des Arbeitsmarktes im Alleingang ein eigenes vom Kanton und den Gemeinden abweichendes System zu entwickeln.

Der Stadtrat beantragt aus diesen Gründen dem Grossen Stadtrat, die Motion abzulehnen.

Der Stadtrat von Luzern

Luzern, 13. Juni 2001 (StB 683)