



**Stadt
Luzern**

Stadtrat

Antwort

auf die

Interpellation

Nr. 198 2012/2016

von Ali R. Celik namens der G/JG-Fraktion,
Max Bühler und Theres Vinatzer

namens der SP/JUSO-Fraktion

vom 26. Mai 2014

(StB 845 vom 19. November 2014)

Mangel an Pflegepersonal und Auswirkungen der SVP-Initiative „Gegen Masseneinwanderung“ auf die Pflegeversorgung der Stadt Luzern?

Der Stadtrat beantwortet die Interpellation wie folgt:

Zu 1.:

Wie hoch ist der Gesamtbedarf an Pflegepersonal für die gemeinnützige HAS AG und für die privaten Heime der Stadt Luzern und wie ist der Bedarf in den einzelnen Qualifikationsniveaus?

In den Pflegeheimen in der Stadt Luzern sind im Bereich Pflege und Betreuung insgesamt rund 900 Personen beschäftigt, davon 640 in den städtischen Betagtenzentren und Pflegewohnungen der bisherigen Dienstabteilung Heime und Alterssiedlungen (HAS). Ein Grossteil der Beschäftigten arbeitet Teilzeit. Entsprechend teilen sich die 900 Mitarbeitenden total 700 Vollzeitstellen. Aufgrund der Aufteilung auf die verschiedenen Qualifikationsniveaus bei HAS dürften in allen Pflegeheimen in der Stadt zusammen rund 140 Personen der Tertiärstufe (Diplom-, höherer Fachschulabschluss), 200 Personen der Sekundarstufe II (eidgenössisches Fähigkeitszeugnis) und 300 der Assistenzstufe (eidgenössisches Berufsattest und tiefere Ausbildungen) zuzuordnen sein.

Der zukünftige Bedarf an Pflegepersonal hängt nicht nur von der Bevölkerungs-, sondern auch von der Gesundheitsentwicklung, vom Zeitpunkt des Heimeintritts und anderem ab. Im B+A 20/2013 vom 16. Oktober 2013: „Grundlagenbericht zur Gestaltung und Steuerung der Pflegeversorgung in der Stadt Luzern“ (Kapitel 2.2) wurde die Bedarfsentwicklung analysiert. Fazit: Ein steigender Bedarf in den Pflegeheimen wird für die Stadt Luzern erst zwischen den Jahren 2020 und 2030 prognostiziert (total 13 %). Wesentlich höher dürfte das Wachstum jedoch in der ambulanten Pflege (Spitex) ausfallen (16 % bis 2020 bzw. 35 % bis 2030).

Zu 2.:

Wie viele davon können aus dem Inland bzw. durch Aus- und Weiterbildungen rekrutiert und wie viele sollen/müssen weiterhin durch die Personenfreizügigkeit kompensiert werden?

Gemäss den Informationen der Abteilung Personal der Stadt Luzern verfügen im Bereich Pflege und Betreuung gut 80 % der Beschäftigten über einen Schweizerpass. Dies sagt jedoch noch nicht aus, wie viele Mitarbeitende tatsächlich im Ausland rekrutiert worden sind. Zur Beantwortung dieser Frage fehlen in der Stadt Luzern entsprechende Zahlen.

Die eigene Ausbildung in den Pflegeinstitutionen soll im Kanton Luzern in Zukunft mit Hilfe der Verordnung zum Pflegefinanzierungsgesetz weiter forciert werden. Damit soll der Personalnachwuchs in der Krankenpflege im Pflegeheim und in der ambulanten Krankenpflege für die Zukunft sichergestellt werden. (Für die Spitäler besteht eine entsprechende Verordnung zum Spitalfinanzierungsgesetz.) Die Verordnung gibt einen Bedarfsfaktor pro Ausbildungsniveau vor, der bis 2020 erreicht werden soll. Vor Kurzem erfolgte dazu bei den Pflegeinstitutionen die erste kantonale Erhebung für das Jahr 2013. Diese ergab, dass die Pflegeheime in der Stadt und im Kanton Luzern bereits heute in der Summe über alle Qualifikationsniveaus hinweg eine genügend grosse Anzahl Berufsleute ausbilden. Allerdings werden dabei überproportional viele Mitarbeitende in der Sekundarstufe II, jedoch noch immer deutlich zu wenige in der Tertiärstufe (HF) ausgebildet.

Die Antwort auf die Frage, wie viele Pflegestellen weiterhin durch die Personenfreizügigkeit kompensiert werden müssen, hängt jedoch nicht nur vom Bedarf in den Pflegeheimen, sondern auch von der zukünftigen Berufsverweildauer der Mitarbeitenden bzw. von der Abwanderung in die ambulante und akute Pflege oder in andere, attraktivere Bereiche oder Regionen ab (z. B. Zug, Zürich, andere Berufe usw.). Vor allem deutlich tiefer sind die Ausbildungszahlen gegenwärtig noch bei der ambulanten Pflege (Spitex), wodurch von diesem immer noch wachsenden Bereich andernorts ausgebildetes Pflegepersonal „abgesogen“ wird.

Aufgrund der allgemeinen demografischen Entwicklung in der Schweiz bleibt so oder so jedoch unbestritten, dass die Pflegeinstitutionen auch in Zukunft auf ausländisches Personal stark angewiesen sein werden (vgl. z. B. die Obsan-Studie „Gesundheitspersonal in der Schweiz – Bestandesaufnahme und Perspektiven bis 2020“ von Hélène Jaccard Ruedin, France Weaver, Maik Roth, Marcel Widmer, Schweizerisches Gesundheitsobservatorium, Neuchâtel 2009).

Zu 3.:

Mit welchen Auswirkungen der Initiative „Gegen Masseneinwanderung“ auf die Rekrutierung von Pflegepersonal rechnet der Stadtrat?

Die effektiven Auswirkungen auf die Rekrutierung des Pflegepersonals hängen wesentlich von der konkreten Umsetzung der Initiative ab. Zum heutigen Zeitpunkt kann der Stadtrat diese Frage daher nicht beantworten.

Zu 4.:

Wie schätzt der Stadtrat die potenziellen Auswirkungen auf die Attraktivität der gemeinnützigen HAS AG als Arbeitgeberin bei einem Ende der Personenfreizügigkeit und einer allfälligen Einführung von Kontingenten ein?

Die aus HAS hervorgegangene gemeinnützige Aktiengesellschaft „Viva Luzern AG“ wird von den Auswirkungen gleich wie die anderen Pflegeheime, Spitex und Spitäler betroffen sein. Wesentlich für die Pflegeheime insgesamt wird jedoch sein, wie diese sich in Zukunft in der Gesellschaft positionieren können. Nicht unbedeutend dabei ist die zukünftige politische Prioritätensetzung (z. B. „ambulant vor stationär“ versus „ambulant und stationär“), die sich konkret insbesondere in den zukünftig zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln ausdrückt.

Die Viva Luzern AG wird auch unter erschwerten Rahmenbedingungen an ihrer im B+A 21/2013 vom 23. Oktober 2013: „Schaffung einer gemeinnützigen Aktiengesellschaft für die Heime und Alterssiedlungen der Stadt Luzern“ in Kapitel 3.2.4 formulierten Personalstrategie festhalten. Das Personalmanagement wird dabei als wichtigster Erfolgsfaktor für das Unternehmen betrachtet. Ausgehend von der Grösse und Vielfalt der Angebote des Unternehmens wird Viva Luzern in den nächsten Jahren konkret u. a. folgende Instrumente selber entwickeln oder weiter ausbauen: Interne und externe Personalvermittlung, zentral unterstützte und koordinierte Aus- und Weiterbildung, betriebsübergreifende Personal- und Laufbahnentwicklung, unternehmensspezifisches Personalmarketing, zentrales betriebliches Gesundheitsmanagement.

Zu 5.:

Durch welche Massnahmen gedenkt der Stadtrat etwaige negative Auswirkungen der Initiative auf die Personenfreizügigkeit und die Personalsituation zu minimieren?

Die Einflussnahme der Stadt auf die Sicherung der Pflegeversorgung für ihre Bevölkerung hat der Stadtrat im B+A 20/2013: „Grundlagenbericht zur Gestaltung und Steuerung der Pflegeversorgung in der Stadt Luzern“ im Wesentlichen aufgezeigt. Seine darin formulierte Grundhaltung, die Wirkungs- und Steuerungsziele sowie die Gestaltungsgrundsätze der Pflegeversorgung hat er im „Reglement über die Gestaltung und Steuerung in den Bereichen Pflege und Wohnen“ festgeschrieben. Ob und welche weiteren Massnahmen bei einer Einschränkung der Personenfreizügigkeit allenfalls notwendig werden, kann der Stadtrat zum heutigen Zeitpunkt nicht festhalten, da die effektiven Auswirkungen der Initiative noch nicht abschätzbar sind.

Stadtrat von Luzern