



An den Grossen Rat

21.5408.02

GD/P215408

Basel, 26. Mai 2021

Regierungsratsbeschluss vom 25. Mai 2021

## **Interpellation Nr. 70 von Oliver Bolliger betreffend «Forderungen des Gesundheitspersonals am Tag der Pflege»**

(Eingereicht vor der Grossratssitzung vom 19. Mai 2021)

«Am vergangenen 12. Mai, am Tag der Pflege, ging das Gesundheitspersonal der Region Basel auf die Strasse, um für bessere Arbeits- und Lohnbedingungen zu demonstrieren. An der vom vpod region basel organisierten Demonstration in der Innenstadt von Basel nahmen über 1'000 Personen teil und brachten so ihren Unmut und ihre Schwierigkeiten im Pflegealltag zum Ausdruck. Die Corona-Pandemie hat die seit Jahren bestehenden Probleme des Gesundheitspersonals in aller Deutlichkeit sichtbar gemacht. Jedoch zeigten sich bis jetzt weder die Arbeitgebenden noch die politischen verantwortlichen Personen bereit, diese ernsthaft und nachhaltig anzugehen. Mit Blick auf den zunehmenden Pflegemangel befinden wir uns in einer sehr bedrohlichen Lage, die dringend Massnahmen erfordert. Das Gesundheitspersonal forderte am Tag der Pflege unter anderem:

- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Arbeitende im Schichtdienst
- Eine Corona-Prämie in der Höhe von einem Monatslohn für die überdurchschnittliche Belastung bei der Pandemiebekämpfung
- Höhere Löhne, welche der Verantwortung gerecht werden und eine attraktive Berufskarriere ermöglichen — auch während der Ausbildung
- Bessere Personalschlüssel, welche dem Bedarf entsprechen, der eine qualitativ hochstehende Arbeit ohne Druck ermöglicht
- Eine Altersentlastung bei der Nachtwache sowie eine Reduktion der Wochenarbeitszeit ab 50 Lebensjahre.

Im Zusammenhang mit den bestehenden Problemen in der Pflege und den gestellten Forderungen bitte ich die Regierung um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie stellt sich der Regierungsrat zu den einzelnen Forderungen des Gesundheitspersonals? Bitte zu jeder Forderung eine separate Antwort.
2. Welche Massnahmen erachtet der Regierungsrat als sinnvoll, um der bedrohlichen Lage von sich verschlechternden Arbeitsbedingungen und Pflegemangel zu durchbrechen, bzw. zu verbessern?
3. Was gedenkt der Regierungsrat selbst zu unternehmen, um die Arbeits- und Lohnbedingungen des Gesundheitspersonals zu verbessern?
4. Der Regierungsrat verweist oft auf die Selbständigkeit der Unternehmen und diese wiederum auf das enge Korsett der finanziellen Rahmenbedingungen. Was gedenkt

der Regierungsrat zu tun, damit beide Akteure Verantwortung für eine bessere Situation übernehmen können?

5. Wie stellt sich der Regierungsrat zu einem kantonal allgemeingültigen GAV für das Gesundheitswesen?

Oliver Bolliger»

Wir beantworten diese Interpellation wie folgt:

## 1. Zu den einzelnen Fragen

1. *Wie stellt sich der Regierungsrat zu den einzelnen Forderungen des Gesundheitspersonals? Bitte zu jeder Forderung eine separate Antwort.*

Forderung «Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Arbeitende im Schichtdienst»:

Der Regierungsrat wird sich zu dieser Forderung im Rahmen seiner Stellungnahme zur Petition "Flexible Kinderbetreuung zur Entlastung des Gesundheitspersonals" (GNr. 210102) äussern.

Forderung «Eine Corona-Prämie in der Höhe von einem Monatslohn für die überdurchschnittliche Belastung bei der Pandemiebekämpfung»:

Der Regierungsrat wird sich zu dieser Forderung im Rahmen seiner Stellungnahme zur Motion der Gesundheits- und Sozialkommission des Grossen Rates betreffend «Corona-Bonus für das Gesundheitspersonal während der COVID-19-Pandemie» (GNr. 215017) äussern.

Forderung «Höhere Löhne, welche der Verantwortung gerecht werden und eine attraktive Berufskarriere ermöglichen — auch während der Ausbildung»:

Der Regierungsrat hat Verständnis für die Forderung nach einer besseren Entlohnung der Pflegeberufe, um den verantwortungsvollen Aufgaben gerecht zu werden. Allerdings darf dabei auch die Kostenentwicklung im Gesundheitswesen nicht aus den Augen verloren werden. Lohnkosten machen bis zu 80% der gesamten Gesundheitskosten aus. Eine deutliche Erhöhung der Löhne der Pflegenden würde somit einen markanten Kostenschub bewirken. Zudem wurden schon in den vergangen Jahren viele Anstrengungen unternommen, um die Anstellungsbedingungen in der Pflege zu verbessern. So sind etwa die Einstieglöhne bereits deutlich erhöht worden. Pflegeberufe bieten auch attraktive Weiterentwicklungsmöglichkeiten auf Tertiärstufe, mit denen die Einkommenssituation verbessert werden kann. Es ist zu erwarten, dass künftig spezialisierte Pflegefachkräfte, so genannte Advanced Nurse Practitioners (ANP), vermehrt delegierte ärztliche Aufgaben wahrnehmen werden und somit anspruchsvollere Tätigkeiten ausüben können. Diese beiden Elemente sind Bestandteile des indirekten Gegenvorschlags zur nationalen Pflegeinitiative. Die Kantone sollen dabei zu Weiterbildungsbeiträgen verpflichtet und die Kompetenzen des Pflegefachpersonals sollen ausgeweitet werden. Der Bund beabsichtigt, in diese Ausbildungsoffensive in den nächsten acht Jahren 469 Mio. Franken zu investieren. Mindestens der gleiche Betrag muss von den Kantonen beigesteuert werden.

Die Kostenentwicklung im Gesundheitswesen und der Anstieg der Krankenversicherungsprämien können aber nur dann nachhaltig gedämpft werden, wenn auch die Lohnentwicklung in den Gesundheitsberufen insgesamt moderat bleibt und im Gleichschritt mit den Effizienzsteigerungen verläuft.

Forderung «Bessere Personalschlüssel, welche dem Bedarf entsprechen, der eine qualitativ hochstehende Arbeit ohne Druck ermöglicht»:

Ein Vergleich der OECD zeigt, dass in kaum einem anderen Land die Anzahl der Pflegenden in den letzten zehn Jahren so stark gestiegen ist wie in der Schweiz. Sie liegt in der Rangliste knapp hinter Norwegen auf Platz 2 und hat relativ zur Gesamtbevölkerung mehr als doppelt so viele

Pflegende wie der OECD-Durchschnitt. Auch was das Verhältnis zur Anzahl Mediziner betrifft, gehört die Schweiz zur Spitze: Auf eine Ärztin bzw. einen Arzt kommen mehr als vier Pflegende.

Forderung «Eine Altersentlastung bei der Nachtwache sowie eine Reduktion der Wochenarbeitszeit ab 50 Lebensjahre»:

Der Regierungsrat begrüßt Massnahmen, welche es erlauben, Pflegefachkräfte länger in ihrem angestammten Beruf zu halten. Die konkreten Forderungen nach einer Reduktion der Wochenarbeitszeit ab dem 50. Lebensjahr müssen jedoch im Rahmen der betrieblichen und finanziellen Möglichkeiten der Spitäler und Pflegeheime beurteilt werden. Wenn solche Massnahmen dazu führen, dass der angemahnte Pflegepersonalmangel verschärft wird, dann könnten sie sich als kontraproduktiv erweisen. Eine verpflichtende Regel zur Arbeitszeitreduktion ab einer bestimmten Altersgrenze erscheint daher auch im Querschnittsvergleich mit anderen Berufsgruppen als unverhältnismässig und könnte den Druck auf jüngere Pflegende weiter erhöhen. Der Regierungsrat lehnt eine solche Pflicht daher ab, er lädt aber die arbeitgebenden Gesundheitseinrichtungen ein, innovative Massnahmen zu prüfen, welche die Attraktivität der Pflegeberufe auch für ältere Arbeitnehmende erhöhen.

2. *Welche Massnahmen erachtet der Regierungsrat als sinnvoll, um der bedrohlichen Lage von sich verschlechternden Arbeitsbedingungen und Pflegemangel zu durchbrechen, bzw. zu verbessern?*

Vorerst gilt es zwischen krisenbedingten Problemstellungen und solchen im «Normalbetrieb» zu unterscheiden. Die Bekämpfung der Corona-Pandemie – einer Krisen- bzw. Ausnahmesituation – forderte nicht nur das Gesundheitspersonal sehr stark, sondern auch das Personal anderer Branchen bzw. Berufsgruppen.

Der Regierungsrat anerkennt, dass die Arbeitsbedingungen sowohl für das medizinische, das therapeutische und pflegerische Personal wie auch für das administrative und betriebliche Personal in den Spitäler und Kliniken insgesamt anspruchsvoller geworden sind. Dies ist nicht zuletzt auch der technologischen Entwicklung und dem Druck zur Dämpfung der Gesundheitskosten geschuldet. Wie schon bei Frage 1 ausgeführt, bezweifelt der Regierungsrat jedoch, dass sich die Arbeitsbedingungen in der Pflege insgesamt verschlechtert haben.

Die Knappheit an Pflegefachkräften im Gesundheitswesen ist seit vielen Jahren ein nationales Diskussionsthema. Sowohl der Bund wie auch die Kantone haben mit einer Vielzahl von Massnahmen die Ausbildung von zusätzlichem Pflegepersonal gefördert und unterstützt<sup>1</sup>. Zwischen 2007 und 2018 ist die absolute Zahl der Pflegefachkräfte und Pflegehelferinnen und -helfer in der Schweiz in Vollzeitäquivalenten von 105'000 auf 146'000 angewachsen. Im Verhältnis zur Bevölkerung in der Altersgruppe über 75 Jahre hat sich die Zahl der Pflegenden ebenfalls erhöht. Auch im internationalen Vergleich ist die Schweiz äusserst gut mit Pflegefachkräften dotiert. Nichtsdestotrotz sind weitere Massnahmen notwendig, um den weiterhin wachsenden Bedarf in den kommenden Jahren zu decken.

Neben der schon erwähnten geplanten «Ausbildungsoffensive» von Bund und Kantonen können auch die Arbeitgebenden dazu beitragen, die Attraktivität der Pflegeberufe zu erhöhen indem die Aufgaben und die Fähigkeiten des zur Verfügung stehenden Personals besser aufeinander abgestimmt werden (Stichwort „Skill Grade Mix“). Auch können optimierte Arbeitsabläufe in den Spitäler und Pflegeheimen dazu beitragen, die Effizienz zu erhöhen und die Arbeitslast zu mindern. Entsprechende Massnahmen wurden von vielen Arbeitgebenden auch schon ergriffen. Im Weiteren können auch noch vermehrte Anstrengungen unternommen werden, um auch Quer- und Wiedereinsteigende zu motivieren, den Pflegeberuf (wieder) aufzunehmen. Nicht zuletzt

<sup>1</sup> Vgl. dazu auch die Erläuterungen des Bundesrates in der Botschaft zur Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)» vom 7. November 2018

sieht der Regierungsrat ein bedeutendes Potenzial in der Erhöhung des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der Pflegenden, so liegt dieser z.B. im Spitäler-Bereich lediglich bei 43%. Auch hier sind viele Arbeitgebende schon bestrebt, mit Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z.B. flexible Kinderbetreuung) ihren Mitarbeitenden Möglichkeiten zu bieten, ihre Arbeitspensen zu erhöhen.

*3. Was gedenkt der Regierungsrat selbst zu unternehmen, um die Arbeits- und Lohnbedingungen des Gesundheitspersonals zu verbessern?*

Da die Arbeitgeberrolle bei den Gesundheitsinstitutionen und nicht beim Regierungsrat liegt, sind bezüglich der Verbesserung der Arbeits- und Lohnbedingungen des Gesundheitspersonals die Institutionen sowie das Gesundheitspersonal und deren Berufsorganisationen bzw. Verbände in der Verantwortung. Aus Sicht des Regierungsrates sind die Arbeitgebenden laufend gefordert, im Rahmen ihrer (finanziellen) Möglichkeiten, dem Personal attraktive Arbeitsmodelle anzubieten.

*4. Der Regierungsrat verweist oft auf die Selbständigkeit der Unternehmen und diese wiederum auf das enge Korsett der finanziellen Rahmenbedingungen. Was gedenkt der Regierungsrat zu tun, damit beide Akteure Verantwortung für eine bessere Situation übernehmen können?*

Vorerst ist darauf hinzuweisen, dass sich die Akteure im Gesundheitswesen, wozu nicht nur die Regierungen der Kantone als Setzer der Rahmenbedingungen (z.B. Spitälerliste) und (Teil-) Finanzierer und die Leistungserbringer gehören, sondern auch die Krankenversicherer als (Teil-) Finanzierer im stationären und ambulanten Bereich sowie als Tarifpartner der Leistungserbringer, in einem anspruchsvollen Umfeld bewegen. Einerseits soll das Personal in den Gesundheitsinstitutionen über attraktive finanzielle und nicht-monetäre Anstellungs- und Arbeitsbedingungen verfügen, andererseits soll der Anstieg der Gesundheitskosten und damit der Krankenkassenprämien gedämpft werden. Da im Gesundheitswesen bis zu 80% der Kosten Personalkosten sind, besteht zwischen einer Verbesserung der Anstellungs- und Arbeitsbedingungen bei gleichzeitiger Vermeidung einer Gesamtkostensteigerung ein grundlegender Zielkonflikt.

Der Regierungsrat hat, soweit es gemäss den gesetzlichen Grundlagen in seiner Kompetenz und Verantwortung liegt, strategische Vorgaben bei den öffentlich-rechtlichen Spitäler und Kliniken des Kantons verankert. In allen Eignerstrategien sind dabei Ziele aufgeführt, die eine fortschrittliche und sozialverantwortliche Personalpolitik, das nachhaltige Schaffen und Erhalten der hohen Fachkompetenz, die Attraktivität am Arbeitsmarkt, das Engagement in der Aus-, Fort- und Weiterbildung, den sozialpartnerschaftlichen Austausch sowie eine patientenorientierte medizinische Behandlung und pflegerischen Betreuung verfolgen.

Der Regierungsrat hat Vertrauen in die Führungsgremien der Gesundheitsinstitutionen des Kantons Basel-Stadt und deren Fähigkeit, langfristig für attraktive Lohn- und Anstellungsbedingungen in den Gesundheitsberufen zu sorgen.

*5. Wie stellt sich der Regierungsrat zu einem kantonal allgemeingültigen GAV für das Gesundheitswesen?*

Aufgrund der angespannten Personalsituation, bietet das Gesundheitswesen den Arbeitnehmenden durchaus gute Chancen bei der Stellensuche sowie bei der Verhandlung der Anstellungs- und Lohnbedingungen auf Betriebsebene. Auch sind die Bedürfnisse sowohl der einzelnen Branchen im Gesundheitswesen (Spitäler, Kliniken, Alters- und Pflegeheime, Spitäler-Institutionen) wie auch der Berufsgruppen sehr unterschiedlich. Dezentrale Lösungen decken diese Bedürfnisse besser ab. Schliesslich verfügen die öffentlichen Spitäler des Kantons Basel-Stadt als grösste Arbeitgeber im Gesundheitswesen bereits über einen GAV.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Beat Jans  
Präsident



Barbara Schüpbach-Guggenbühl  
Staatsschreiberin