

16. Ausbildungsbeiträge für Quereinsteigende in eine Ausbildung zur Pflegefachperson HF

Motion Brigitte Rööfli (SP, Illnau-Effretikon), Jeannette Büsser (Grüne, Horgen), Janine Vannaz (Die Mitte, Aesch), Mark Anthony Wisskirchen (EVP, Kloten), Claudia Hollenstein (GLP, Stäfa) vom 21. Juni 2021

KR-Nr. 244/2021, Entgegennahme, Diskussion

Ratspräsidentin Sylvie Matter: Der Regierungsrat ist bereit, die Motion entgegenzunehmen. Paul von Euw hat an der Sitzung vom 22. November 2021 Antrag auf Nichtüberweisung der Motion gestellt.

Brigitte Rööfli (SP, Illnau-Effretikon): Stellen Sie sich vor, als ich mich für die Ausbildung zur Pflegefachfrau angemeldet hatte, war es noch normal, dass Interessentinnen auf eine Warteliste gesetzt wurden. Normalerweise musste jemand zwei, drei Jahre warten, bis ein Ausbildungsplatz zur Verfügung stand. Heute können wir von so etwas nur noch träumen. Bereits während meiner Ausbildung zur Pflegefachfrau habe ich ein Podium bezüglich der Zukunft des Gesundheitswesens geleitet. Letzthin habe ich die Zeitungsartikel dieser Veranstaltung gelesen. Ich war sprachlos. Schon damals, vor rund 35 Jahren, gingen die Fachpersonen davon aus, dass, wenn wir nichts unternehmen, sich ein massiver Fachkräftemangel in der Pflege entwickeln wird. Wir haben in all den Jahren nichts unternommen und nun haben wir den Salat.

Der massive Fachkräftemangel im Pflegeberuf ist eine grosse Herausforderung für das Gesundheitswesen, für die Schweiz und unseren Kanton. Die demografische Entwicklung belastet den bereits massiven Mangel an Pflegekräften zusätzlich. Die Bevölkerung wird älter, der Bedarf an hochqualifiziertem Personal steigt weiter an. Gemäss dem nationalen Versorgungsbericht für Gesundheitsberufe von 2016 bildet die Schweiz nur 43 Prozent des Bedarfs an diplomierten Pflegefachpersonal aus. Die Schweiz wird den Kodex der WHO (*Weltgesundheitsorganisation*), auf Abwerbung vom Pflegepersonal im Ausland zu verzichten, noch auf Jahre hinaus nicht einhalten können.

Die Situation in der Ausbildung der Sekundarstufe II, also bei Fachperson Gesundheit (*FaGe*), hat sich entspannt. Diese Berufslehre hat sich als guter Einstieg ins Berufsleben erwiesen. Doch die Fluktuationsrate ist enorm. Deshalb müssen wir die Grundlagen schaffen, damit diese Menschen längerfristig im Beruf bleiben und sich ebenfalls als HF (*Höhere Fachschule*) oder FH (*Fachhochschule*) weiterbilden. Faire Arbeitsbedingungen und gute Weiterbildungsangebote sind die wichtigsten Grundlagen, damit dies geschieht. Die Ausbildungslöhne in der Pflege auf Tertiärstufe sind zu tief. Vor allem für Menschen über 25 ist es sehr herausfordernd, diese Ausbildung absolvieren zu können und selbst den Lebensunterhalt zu bestreiten. Neben einem Pflegestudium ist es nur schwer möglich, noch einer Lohnarbeit nachgehen zu können. Im fortgeschrittenen Berufsleben

oder nach der Familienphase sind der Pflegeberuf und die Ausbildung zur Pflegefachperson HF eine interessante Option. Quereinsteigende in den Pflegeberuf sind in der Regel hochmotiviert. Sie bringen viel Lebens- und Berufserfahrung mit. Ihre Berufsaustrittsquote ist im Pflegeberuf unterdurchschnittlich. Der tiefe Lohn von empfohlenen 2200 Franken ist für bereits Berufstätige der Hauptgrund, wieso sie einem Berufswechsel nicht in Betracht ziehen. Die Pflegezentren der Stadt Zürich bilden seit Jahren Quereinsteigende in der Langzeitpflege aus. Sie verdienen ab 30 Jahren einen Ausbildungslohn von monatlich 4000 Franken im ersten Studienjahr. Nur etwa zwei von über 80 Quereinsteigenden pro Jahr brechen die Ausbildung ab.

Vor zwei Jahren, im November 2021, wurde die Pflegeinitiative vom Volk mit über 61 Prozent überwiesen. Bund und Kantone sind an der Umsetzung dieser Initiative. Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 12. Januar 2022 entschieden, die Pflegeinitiative in zwei Etappen umzusetzen. In der ersten Etappe soll eine Ausbildungsoffensive eingeführt werden. Es ist vorgesehen, während acht Jahren unter anderem die Löhne der Studierenden für die Pflege zu verbessern. Der Kanton Zürich plant das entsprechend mit Hochdruck. Es ist vorgesehen, dass Interessierte ein Gesuch für Ausbildungsbeiträge stellen müssen. Das heisst, nicht alle werden von einem höheren Ausbildungslohn profitieren können. Bürokratische Hürden werden wieder viele davon abhalten, das Studium in Angriff zu nehmen. Das Ausbildungsförderungsgesetz Pflege und damit auch die geschilderten Massnahmen gelten während acht Jahren ab Inkrafttreten des Gesetzes voraussichtlich im Juli dieses Jahres. Aus meiner Sicht ist dieses Ausbildungsförderungsgesetz ein erster wichtiger Anfang. Doch es reicht bei weitem nicht, um diese grossen Lücken in der Pflege zu schliessen. Wir benötigen langfristige und klare Lösungen, welche in Zukunft die notwendigen HF-Abschlüsse in Pflege und die Ausbildung der Quereinsteigenden sichern. Deshalb fordern wir eine langfristige Regelung, welche länger als acht Jahre greift. Die demografische Entwicklung zeigt uns auf, dass der Pflegebedarf in den nächsten Jahren massiv zunimmt. Es benötigt keine Förderbeiträge, welche mittels eines Gesuchs oder bürokratischer Hürden eingeholt werden müssen, sondern es braucht ein faires Lohnsystem für alle. Es muss klar sein, dass eine Person ihren Lebensbedarf mit dieser Ausbildung ohne bürokratische Hürden decken kann. Der Lohn während der Ausbildung ist kein Almosen. Die Polizei kann hier mit ihren Ausbildungslöhnen als Vorbild genommen werden. Die Umsetzung der Pflegeinitiative deckt diese Forderungen ungenügend ab. Deshalb bitten wir sie, diese Motion zu überweisen.

Paul von Euw (SVP, Bauma): Ziel erkannt und trotzdem danebengeschossen! Es besteht nachweislich ein Problem im Bereich der Anzahl Mitarbeitenden beim Pflegefachpersonal. Ich möchte Ihnen jetzt aber eine Frage stellen: Wenn Sie feststellen, dass Ihr Fass Wasser verliert, was machen Sie? Stopfen Sie das Leck oder schütten Sie mehr Wasser nach? Mit diesem Vorstoss machen Sie Zweiteres: Sie schütten mehr Wasser nach und lösen das Problem nicht.

Über 40 Prozent der ausgebildeten Pflegefachleute verlassen ihren Beruf nach wenigen Jahren wieder. Innert weniger Jahre verlassen sehr gut ausgebildete

Fachleute die Branche; nicht, weil zu wenig ausgebildet sind, nein, weil die Rahmenbedingungen im Beruf nicht stimmen.

Wenn Sie sich für einen Beruf oder eine Tätigkeit entscheiden, haben Sie vorgängig einiges abgeklärt. Dazu gehören sicher Arbeitszeiten, Lohn, Aufgaben und Tätigkeit und der Arbeitsort. Und dann kommen noch individuelle Faktoren dazu, aber die erwähnten Themen haben Sie sicher abgeklärt. Und glauben Sie, das haben die Pflegefachleute auf allen Stufen ebenfalls gemacht.

Im Jahr 2018 besuchten knapp 1400 Personen am ZAG (*Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen*) und am Careum (*Bildungszentrum für Gesundheitsberufe*) die Ausbildung zur HF-Fachperson Pflege, eine massive Steigerung gegenüber den früheren Jahren, beispielsweise in den 2010er-Jahren. Diese Personen sind nötig, um die Pflege gemäss den heutigen Grundsätzen aufrechtzuerhalten. Das ist so.

Warum ist aber nun die SVP/EDU-Fraktion gegen diese Motion? Ich erläutere es Ihnen: Die öffentlichen Gelder, welche zwischen den Jahren 2021 und 2024 in die HF-Ausbildung der Pflegefachpersonen gesteckt werden oder diese unterstützt haben, belaufen sich innerhalb dieser vier Jahre auf 100 Millionen Franken; nur im Kanton Zürich, nur Unterstützungsgelder. Und das hat die SVP bis anhin auch immer unterstützt. Jeder Beschluss, der hier drinnen diesbezüglich gefällt wurde, wurde durch die SVP mitgetragen. Nun aber noch einmal mit jährlichen Millionenbeträgen die Ausbildung zu finanzieren, ist zwar gut gemeint, bringt aber nur beschränkt etwas. Denn die Leute werden bei Unzufriedenheit am Arbeitsort trotzdem den Beruf verlassen. Ich habe Ihnen gesagt, der Arbeitsort und die Tätigkeit wurden wohlweislich zu Beginn oder vor dem Antritt der Arbeit geprüft. Diese Gelder wären in der Anpassung der Rahmenbedingungen vermutlich besser eingesetzt. Die SVP will eine konkrete und ehrliche Problemlösung, eine Lösung, welche die Abwanderung verringert. Und diese findet sich nicht, indem Sie jetzt einfach Wasser in Form von Geldern in das Fass mit dem Loch nachschütten, sondern es gilt, konstruktive Gespräche mit allen Beteiligten zu suchen, um das Loch zu stopfen. Des Weiteren sind Arbeitgebende von Pflegepersonen frei, ihre Löhne entsprechend anzupassen beziehungsweise temporär anzuheben und damit den Forderungen der Motion nachzukommen. Da dies jedoch nicht geschieht, ist stark anzunehmen, dass die Leitungen der entsprechenden Institute damit keine echte Chance zur Problemlösung des Fachkräftemangels sehen.

Setzen Sie ein ehrliches Zeichen gegen den Fachkräftemangel beziehungsweise lassen Sie uns das Leck reparieren und schütten Sie nicht unnötig Wasser nach. In diesem Sinne lehnt die SVP/EDU-Fraktion diese Motion ab.

Nicole Wyss (AL, Zürich): Wir haben zig freie Pflegestellen und die Berufsaustrittsquote von Pflegefachpersonen liegt bei über 40 Prozent; Fakten, die Sie alle zu Genüge kennen. Und ja, die Pflegeinitiative ist in der Umsetzungsphase. Eine Bildungsoffensive startet 2024, also in diesem Jahr. Auch haben einige Spitäler, wie zum Beispiel das Stadtspital Zürich oder das Spital Wetzikon, ihre Arbeitsbedingungen bereits verbessert, teils auch bereits mit sichtbaren Erfolgen.

Heute sprechen wir aber über eine flankierende Massnahme zur Pflegeinitiative, um dem Pflegenotstand entgegenzuwirken. Und hier bin ich nicht einig mit Ihnen, Herr von Euw: Wir schütten nicht einfach Wasser in ein bodenloses Fass oder in ein Fass mit Leck, sondern wir schütten das Geld hinein, um Quereinsteigende zu unterstützen. Und Quereinsteigende haben eine massiv tiefere Berufsaustrittsquote.

Quereinsteigende Personen in die Ausbildung zur Pflegefachperson HF sollen einen Mindestlohn erhalten, um den Quereinstieg attraktiv zu machen, so steht es in der Motion. Es geht hier aber nicht nur um Attraktivität. Viel eher geht es darum, Personen, die bereits eine Ausbildung hinter sich haben und an einem anderen Punkt im Leben stehen als Frischlinge, überhaupt zu ermöglichen, die Ausbildung zur Pflegefachperson HF zu absolvieren. Der Mehrwert: Wir haben es hier mit Menschen zu tun, die bereits einiges an Lebenserfahrung mitbringen, was gerade für einen Bereich wie die Pflege sehr wertvoll ist. Und wie schon erwähnt, die Berufsaustrittsquote ist bei diesen viel kleiner als bei Erstlernenden.

Mit der heutigen Situation zwingen wir Betriebe dazu, selbst Massnahmen zu ergreifen, was zur Folge hat, dass sie sich gegenseitig konkurrenzieren, und es ist eine Benachteiligung von Institutionen, die weniger finanzielle Ressourcen haben. Die Umsetzung dieser Motion ist auch ein Schritt in Richtung WHO-Kodex zur Rekrutierung von Gesundheitspersonal. Die Schweiz hat diesen bereits im Jahr 2010 unterstützt. Vom Einhalten dieses Kodexes sind wir noch meilenweit entfernt, obwohl wir das Geld haben, unser eigenes Pflegepersonal auszubilden. Umso dringlicher sind jegliche Massnahmen, die uns zu diesem Ziel einen Schritt weiterbringen.

Mit dem Lohn allein ist es natürlich nicht getan. Betriebe müssen auch bereit sein, Quereinsteigende aufzunehmen, und das ist gar nicht immer so einfach. Sie müssen nämlich bereit sein, die Bedingungen diesen Personen sinnvoll anzupassen. Aber dies ist ein anderes Kapitel.

Der Regierungsrat ist bereit, diese Motion entgegenzunehmen. Die Alternative Liste überweist. Bitte tun Sie es uns gleich. Danke.

Jeannette Büsser (Grüne, Horgen): Mit der Umsetzung der ersten Etappe der Pflegeinitiative kann man sich fragen, ob es diese Motion noch braucht. Mitte 2024 sollten das Bundesgesetz und die entsprechenden Verordnungen zur Förderung der Ausbildungen in der Pflege in Kraft treten. Unter den vier vorgesehenen Massnahmen gibt es auch jene, welche Ausbildungsbeiträge für Absolvierende der Ausbildung und Pflege HF und Pflege FH vorsehen. Sie wurde dem Teilprojekt 2 zugeordnet und damit unterliegt die Umsetzung der Verantwortung der Bildungsdirektion. Es sind Werbe- und Imagekampagnen vorgesehen und es ist wohl allen klar: Um den Pflegebedarf abzudecken, wird es noch viel mehr Quereinsteigende brauchen, darum wird diese Gruppe auch explizit erwähnt. Sie soll mit Vorbereitungsangeboten besonders unterstützt werden. Eine Freundin von mir hat soeben den Schritt gewagt, mit über 50, voll Elan und Freude. Sie bringt neben einer grossen Lernbereitschaft viel Lebenserfahrung mit und ist für den Betrieb und die Bewohnenden eine unbezahlbare Bereicherung. Und sie hat das Glück,

dass sie den Lebensunterhalt für sich und ihre zwei Jugendlichen nicht selbst decken muss. Hätte sie sich für die Polizeischule entschieden – und neu ist da ja auch das Alter kein Hindernis mehr –, würde sie im ersten Jahr zwischen 4400 und 4850 Franken verdienen und im zweiten Jahr zwischen 4900 und 5350 Franken. Die öffentliche Sicherheit ist es uns wert, und die Pflege? Die wäre es uns auf jeden Fall auch wert, zumindest drückt dies die sehr hohe Zustimmung der Bevölkerung von über 60 Prozent zur Umsetzung der Pflegeinitiative aus.

Zurück zum Einführungsgesetz: In Artikel 8 wird klar gesagt, dass Förderbeiträge Personen gewährt werden sollen, welche die Voraussetzungen für die Ausbildung zwar erfüllen, diese jedoch aufgrund des geringen Ausbildungslohnes nicht umsetzen können. In Artikel 9 Absatz 2 wird betont, dass elterliche Unterhaltspflichten und die Lebensunterhaltungskosten von Personen, welche in späteren Phasen des Lebens sich für diesen Beruf entscheiden, in der Berechnung berücksichtigt werden sollten. Es ist also alles da in diesem Einführungsgesetz zum Bundesgesetz. Leider nur fast alles, denn Artikel 11 unter dem Stichwort «Begrenzung» lässt uns zweifeln. Hier steht: Die Möglichkeit einer jährlichen Begrenzung der auszurichtenden Förderbeiträge soll auch sicherstellen, dass die verfügbaren finanziellen Mittel gleichmässig über die gesamte Laufzeit, also acht Jahre, des vorliegenden Gesetzes eingesetzt werden können. Mit dieser sehr kurz gedachten Planung sind wir nicht einverstanden. Wir brauchen mindestens 30 Prozent mehr Menschen bis 2029, welche sich für einen Pflegeberuf entscheiden. Wir fordern, dass Förderbeiträge existenzsichernd sind, auch wenn mehr ausgegeben werden muss, als im «Fördertöpfli» des Bundes vorhanden ist. Dann haben wir halt als Kanton auch etwas investiert in eine sichere Pflege, in Menschen, welche hier arbeiten, und in Menschen, welche hier Pflege benötigen. Um diese Korrektur noch anzubringen, überweisen wir die Motion.

Janine Vannaz (Die Mitte, Aesch): Wie wir alle wissen, wurde die Volksinitiative für eine starke Pflege angenommen. Und dennoch ist das Thema «Fachkräftemangel im Pflegeberuf» natürlich noch nicht vom Tisch. Der Kanton Zürich ist daran und hat Massnahmen definiert, die Ausbildung von Pflegenden zum Teil mit finanziellen Anreizen zu fördern. Es ist sogar vorgesehen, dass Personen, die eine Pflegeausbildung an einer Fachhochschule oder Höheren Fachschule absolvieren, zur Sicherung ihres Lebensunterhalts bei Bedarf finanziell unterstützt werden. Gut so – oder halt einfach das Mindeste.

Es besteht ja ein allgemeiner Konsens, dass dieser Mangel an Pflegepersonal auf längere Frist für uns alle nicht tragbar ist. Nicht zuletzt deshalb hat der Regierungsrat unsere Motion ja entgegengenommen. Schliesslich könnte jeder von uns in die Situation kommen, in welcher wir sehr dankbar für gutes Pflegepersonal sind. Und wie könnte man in diesem Fall «gut» definieren? Gut ist das Pflegepersonal, wenn es fachlich kompetent und mit einem ausgeglichenen, empathischen Mindset an dem zu pflegenden Menschen arbeiten kann. Und hierzu braucht es intakte Rahmenbedingungen, wie vorher ja von der SVP erwähnt. Der Job scheint jedoch an Attraktivität verloren zu haben, und deshalb besteht, unschwer erkennbar, dieser Fachkräftemangel. Umso wichtiger ist es, dass wir Frauen und Männer,

welche ursprünglich einer anderen Berufstätigkeit nachgegangen sind und sich nun für einen Pflegeberuf interessieren, also Quereinsteigern, diesen Einstieg einfach ermöglichen. Der Einstieg ist jedoch nicht möglich, wenn ein Lohn, welcher nicht mal das Existenzminimum abdeckt, bezahlt wird. Quereinsteigende in den Pflegeberuf würden sich für das Gesundheitswesen jedoch lohnen, da solche Personen hochmotiviert sind und Lebens- und Berufserfahrung mitbringen.

Die tiefen Ausbildungslöhne halten jedoch sogar auch solche Berufstätige, welche bereits im Pflegebereich arbeiten, von einer erweiterten Berufsausbildung ab. Deren voller Ausbildungslohn liegt bei monatlich 2200 Franken. Der tiefe Lohn ist für bereits Berufstätige der Hauptgrund, wieso sie dann einen Berufswechsel nicht in Betracht ziehen können. Um das zu verdeutlichen, kann man den Beruf der Polizei hinzuziehen. Hier ist ja – wir haben es vorher auch schon gehört – die Ausbildung ähnlich. Dort sind es ja alle, die Quereinsteiger sind. Der Einstiegslohn wird dort aber bedeutend höher angesetzt. Und dieses Modell ist absolut vernünftig, weil es sich ja um erwachsene, bereits ausgebildete Arbeitnehmer, welchen ihren Unterhalt zu finanzieren haben, handelt. Insofern will es doch überhaupt nicht einleuchten, weshalb dies nun in einer Berufsgruppe, welche – die Pandemie hat es gezeigt – systemrelevant ist, nicht umgesetzt werden sollte.

Die Mitte fordert die Regierung auf, eine gesetzliche Vorlage für adäquate Ausbildungslöhne für Quereinsteigende auszuarbeiten. Vielen herzlichen Dank.

Renata Grünenfelder (SP, Zürich): Herr von Euw hat natürlich vollkommen recht: Die Arbeitsbedingungen müssen sofort geändert und verbessert werden. Und dazu werden wir in den nächsten Sitzungen im Kantonsrat auch Gelegenheit haben, zum Beispiel bei der Motion «Stopp Pflexit» (KR-Nr. 78/2022) oder wenn Sie den GAV (*Gesamtarbeitsvertrag*) unterstützen in Ihrer politischen Arbeit. Aber heute debattieren wir über die Ausbildungsbeiträge für quereinsteigende Pflegefachpersonen HF, Höhere Fachschule.

Die Entscheidung, in den Pflegeberuf einzusteigen, ist oft eine Entscheidung des Herzens. Es ist ein Beruf, der nicht nur Fachwissen, sondern auch Hingabe, Empathie und eine persönliche Einsatzbereitschaft erfordert, die weit über das Gewöhnliche hinausgeht. Für diejenigen, die den mutigen Schritt wagen, sich in diesem Berufsfeld einer Zweitausbildung zuzuwenden, ist es unabdingbar, dass sie während ihrer Ausbildung finanziell abgesichert sind. Warum ist dies so wichtig? Erstens ermöglicht ein existenzsicheres Einkommen diesen engagierten Menschen, sich voll und ganz auf ihre Ausbildung zu konzentrieren, ohne sich Sorgen um ihre finanzielle Lage machen zu müssen. Dies ist nicht nur für ihre persönliche Entwicklung, sondern auch für die Qualität der Pflege, die sie zukünftig leisten werden, von Bedeutung.

Zweitens signalisiert die Unterstützung von Quereinsteigenden in die Pflege, dass unsere Gesellschaft die grosse Bedeutung dieses Berufs anerkennt. Pflegefachkräfte sind das Rückgrat unseres Gesundheitssystems. Indem wir in ihre Ausbildung und damit in ihre Zukunft investieren, stärken wir das gesamte System.

Drittens ist der Fachkräftemangel eine der grössten Herausforderungen unseres Gesundheitssystems. Durch die finanzielle Unterstützung von Quereinsteigenden

können wir den Anreiz schaffen, dass sich mehr Menschen für diesen wichtigen Beruf entscheiden.

Viertens: Quereinsteigende Fachpersonen werden in den Betrieben sehr geschätzt, weil sie einen reichen Erfahrungsschatz und persönliche Reife mitbringen. Ausserdem zeichnen sie sich, wie wir schon gehört haben, durch ein höheres Engagement und eine lange Verweildauer im Beruf aus.

Ein Ausbildungslohn von nur 2200 Franken ist für eine Zweitausbildung definitiv zu tief. Damit können nicht einmal die elementarsten Lebenskosten wie Miete, Krankenkassenprämien, Ernährung, Kleider bezahlt werden. Diese Tatsache verunmöglicht vielen motivierten Personen, die Zweitausbildung zur Pflegefachperson zu wählen. Es gibt gute Beispiele von vergleichbaren Berufen, wie wir bereits gehört haben. Die Polizei bezahlt im ersten Ausbildungsjahr über 5000 Franken. Die Rettungsdienste bezahlen im ersten Ausbildungsjahr über 4200 Franken. Und selbst die Stadt Zürich bezahlt in den Alters- und Pflegeheimen einen Lohn über 4000 Franken. Höhere Ausbildungskosten sind eine Investition in die Zukunft unseres Gesundheitssystems. Die Kosten, die wir heute tragen, werden sich sehr bald mehrfach ausbezahlen.

Ich appelliere an Sie, diese Bedeutung dieses Themas zu erkennen und sich für ein existenzsicherndes Einkommen während der Ausbildung zur Pflegefachperson HF für Quereinsteigende einzusetzen. Neben der Investition in unsere Zukunft ist es auch ein Zeichen unseres Respekts und unserer Wertschätzung für diejenigen, die sich diesem systemrelevanten Beruf widmen. Bitte überweisen Sie die Motion. Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Claudia Hollenstein (GLP, Stäfa): Pflegenotstand ist keine leere Worthülse, sondern eine volle Tatsache. Der Fachkräftemangel ist eine Tatsache in vielen Berufsgruppen, vor allem aber in der Pflege. Auch auf HF-Stufe werden dringend viel mehr Fachpersonen benötigt. Diese Tatsache wird hier drin wohl niemand infrage stellen. Es sind dringend viel mehr Pflegefachpersonen gesucht. Wo verbesserte Arbeitsbedingungen anzutreffen sind, kann eine zurückhaltendere Fluktuationsrate beobachtet werden. Trotzdem ist die Berufsausstiegsquote mit 46 Prozent sehr hoch und bringt den zurückbleibenden Pflegefachpersonen noch mehr Stress und noch mehr Druck. Dies ist ein Teufelskreis, den es zu durchbrechen gilt.

Ansätze, wie dies angegangen werden kann, gibt es einige. Welche nachhaltig erfolgversprechend sind, wird sich zeigen. Mit dieser Motion wollen wir den Regierungsrat beauftragen, eine Vorlage auszuarbeiten, mit der es quereinsteigenden Personen ermöglicht werden soll, sich zur diplomierten Pflegefachperson HF ausbilden zu lassen. Und diese Personen erhalten Ausbildungsbeiträge, und zwar mehr, als dies bis anhin der Fall war. Wenn ich mir nicht leisten kann, eine Ausbildung anzufangen, weil ich mit dem Lehrlingslohn weder mich noch meine Familie finanziell unterstützen kann oder über die Runden komme, so mache ich dies halt einfach nicht. Quereinsteigende sind nicht 20 Jahre alt. Sie haben Lebenserfahrung und auch in ihren Jahren zuvor ausgewählten Berufen schon einiges erlebt. Zudem sind sie sehr motiviert. Auch ist die Berufsausstiegsquote bei

Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern tief, sehr tief. Wenn sie sich für diesen Beruf entscheiden, sind sie ein Gewinn für den Pflegeberuf. Gerade in der Pflege ist es wichtig, Stress auszuhalten, Verantwortung übernehmen zu wollen, Ruhe in schwierigen Situationen zu bewahren. Ein guter Mix von Alters- und Geschlechterstruktur auf Pflegeabteilungen gibt immer einen Mehrwert für Patientinnen und Patienten. Denn es geht hier um die Unterstützung von Menschen, die sich ausbilden lassen wollen. Aber es geht auch, einen Moment weitergedacht, um eine qualitativ gute Behandlung und Unterstützung von Patientinnen und Patienten in Spitälern und Pflegeinstitutionen. Bei zu wenig Fachpersonal leiden alle. Natürlich kann hier argumentiert werden, dass für Quereinsteigende nicht mehr Lohn bezahlt werden soll in der Ausbildung. Aber ist das sinnvoll? Das Geld ist gut investiert, sehr gut investiert. Die Bevölkerung wird älter, der Bedarf an gut ausgebildetem Pflegepersonal steigt stetig. Sie wissen – oder auch nicht –, dass die Schweiz einen Kodex der WHO, nämlich kein Pflegepersonal aus dem Ausland abzuwerben, in der aktuellen Situation nicht einhalten kann. Höhere Löhne in der Ausbildung sind wichtig. Sie motivieren potenzielle zukünftige Pflegefachpersonen HF. Eine kantonale Lösung ist ein Faktor, ein Schritt weiter, um den Pflege- notstand etwas lindern zu können. Die GLP-Fraktion überweist die Motion.

Markus Schaaf (EVP, Zell): Es ist nicht so, dass sich, wenn wir jetzt hier nichts tun, die Lage dramatisch entwickeln würde. Ich muss Ihnen sagen, die Lage ist dramatisch. Sie ist dramatisch, und zwar in den Alters- und Pflegeheimen genauso wie in den Spitälern. Es gibt Betten, die nicht mehr besetzt werden können. Es gibt ganze Abteilungen, die nicht mehr belegt sind, weil das Personal fehlt – nicht, weil es zu wenig Nachfrage gibt. Das Problem ist heute nicht mehr die Nachfrage, sondern wir haben zu wenig Fachpersonal. Wir müssen etwas tun, es ist wirklich höchste Zeit. Und ich muss Ihnen sagen: Es wird nicht besser werden, wenn wir nichts tun. Paul von Euw, ich gebe dir vollkommen recht mit deiner Analyse, was zu tun ist, damit es nicht mehr Berufsabgänger gibt. Nur, hier gilt eben: Das eine tun und das andere nicht lassen. Wir müssen etwas dafür tun, damit wir auch interessierte, motivierte Quereinsteiger gewinnen können, dass sie die Ausbildung machen für die höhere Fachausbildung und dann auch eingesetzt werden können auf dieser neuen Stufe. Die Gründe, weshalb die Leute motiviert sind, weshalb sie sich auch von jungen Schulabgängern unterscheiden, haben wir zuhauf gehört, ich verzichte darauf, das alles noch einmal zu nennen, ich möchte Sie nur motivieren: Wenn wir jetzt Ja sagen, sagen wir Ja zur Investition in Menschen. Wir sagen Ja zur Investition in Fachkräfte. Und wir sagen Ja zu einer Investition in die Akut- und Langzeitpflege. Das sind wichtige Dinge, denn ich kann Ihnen eines versichern: Auf kurz oder lang werden Sie alle, werden wir alle damit konfrontiert werden, dass wir jemanden brauchen, der uns pflegt. Und ich bin dann froh, wenn das Leute sind mit einer genügend hohen Qualifikation. Ich bitte Sie wirklich, sagen Sie Ja und unterstützen Sie diese Initiative.

Noch ein Wort zur Polizei: Es ist richtig, Polizisten, Aspiranten verdienen auch während der Ausbildung so viel, dass sie ihren Unterhalt selber bewältigen können, dass sie davon leben können. Sie müssen eine Verpflichtung eingehen. Wenn

Sie zwei Jahre nach der Ausbildung vorzeitig aus dem Beruf aussteigen, dann sind es Zehntausende von Franken, die sie zurückzahlen müssen. Selbstverständlich könnte man auch hier so eine Verpflichtung mit einbauen, darüber würde man ganz sicher eine Lösung finden. Aber jetzt ist es nicht Zeit, über Ausstiegsklauseln zu diskutieren, jetzt müssen wir zuerst den Einstieg in die HF-Ausbildung ermöglichen. Das tun Sie, indem sie jetzt Ja stimmen.

Josef Widler (Die Mitte, Zürich): Es ist unbestritten, dass wir alles daransetzen müssen, dass wir jene Pflegefachkräfte, die heute im Beruf sind, halten können. Eine Massnahme sind die besseren Löhne. Diese haben natürlich keine einzige Person mehr ins System gebracht. Das Einzige, was passiert ist: dass die Stadt Zürich die guten Leute abwirbt und die privaten Pflegeheime Mühe haben, überhaupt noch Leute zu finden.

Warum steigen denn die Pflegefachleute aus dem Beruf aus? Das Geld ist nicht das Erste. Das Wichtigste ist die Überlastung im Beruf. Und je knapper die Stellen besetzt sind, desto grösser ist die Belastung für jene Frauen und Männer, die in diesen Berufen arbeiten. Und das führt ebenfalls dazu, dass sie das Gefühl haben, ihre Arbeit nicht mehr richtig tun zu können, und sie steigen aus.

Diese Motion bietet eine Möglichkeit, um eben beim Fass das Loch zu schliessen, indem wir nämlich genügend Leute nachschieben, die die jetzigen entlasten. Es gibt keinen Grund, hier nicht mitzutun. Wenn Sie diese Motion unterstützen, wird es auch in anderen Pflegeheimen und in privaten Pflegeheimen wieder möglich sein, auszubilden. Und sie werden Leute bekommen, wenn sie einen Lohn bezahlen können, mit dem man die Existenz sichern kann. Ich bitte Sie, diese Motion zu unterstützen.

Brigitte Rösli (SP, Illnau-Effretikon) spricht zum zweiten Mal: Ja, Paul von Euw, die Rahmenbedingungen gehören dazu. Und wir werden uns in den nächsten Jahren ja noch weiter dafür einsetzen, dass die Pflege endlich der Polizei gleichgesetzt wird. Es ist so, dass es vor rund 20 Jahren ein Bundesgerichtsurteil gab, als es darum ging, die Pflegelöhne anzuheben, weil die Pflege damals schon viel zu tief angesetzt war. Da gab es danach Nachzahlungen wirklich in Millionenhöhe. Und jetzt sind wir aber genau bei der Ausbildung wieder sehr weit auseinandergedriftet. Es geht nicht, dass die Polizei, die Schichtarbeit hat, die Gefahren ausgesetzt ist, die auf einer andere Ebene dasselbe erlebt und psychische Belastungen erleidet, und die Pflege nicht gleichgestellt werden. Ich denke, dass wir das jetzt wirklich anpacken. Die Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger bleiben länger im Beruf, sie sind motiviert. Ich kenne persönlich Menschen, die Fachpersonen Gesundheit sind und die nicht weitergemacht haben zur HF, weil sie weniger Geld bekommen hätten und dazu nicht bereit waren, obwohl ihr Mann oder ihre Frau ein gutes Salär hatte. Sie waren nicht bereit, einfach auf diesen Lohn zu verzichten. Und deshalb braucht es keine Almosen. Es braucht ein klares Lohnsystem, das für alle verständlich ist. Und ich freue mich, dass die SVP all die Anliegen zur Verbesserung der Bedingungen für diesen Beruf mitunterstützen wird in der

nächsten Zeit, das habe ich so gehört, dass wir gemeinsam den Beruf stärken und im Kanton Zürich wirklich eine starke Pflege gewährleisten werden. Danke.

Marc Bourgeois (FDP, Zürich): Zunächst einmal wäre es sehr sympathisch gewesen, wenn die eine oder andere Person ihre Interessenbindung offengelegt hätte.

Wir werden in Zukunft immer weniger ein Leben lang denselben Job machen. Wir werden also darüber nachdenken müssen, ob die Art, wie wir heute Bildung finanzieren und subventionieren, nämlich am Anfang des Lebens, noch zeitgemäss ist. Die FDP ist offen für diese Diskussion, solange sie branchenneutral erfolgt.

Der vorliegende Vorschlag ist aber nicht branchenneutral. Wir reden heute nicht über Arbeitsbedingungen und Löhne in der Pflege, sondern über Lebenshaltungskosten während einer beruflichen Umorientierung einer spezifischen Branche, eines spezifischen Berufsbilds. Wer sich beruflich umorientieren will, bezahlt in aller Regel seine Ausbildung und muss überdies auf Einkommen verzichten. Das gilt auch für Berufe mit Fachkräftemangel. Im Gesundheitswesen gilt diese einfache Regel schon heute nicht. Vielen Quereinsteigern wird die Ausbildung finanziert durch die Prämien- und Steuerzahler. Doch offenbar reicht das nicht, um die vielen Berufsaussteigerinnen und -aussteiger zu kompensieren, wir haben es gehört.

Die Motion fordert nun, dass die Steuer- und Prämienzahler vollumfänglich für die Ausbildung und den Lebensunterhalt von Personen aufkommen sollen, die sich im nicht mehr ganz jungen Alter beruflich neu orientieren wollen; aber natürlich nicht für alle Berufe, nicht einmal für alle Berufe mit Fachkräftemangel, sondern nur für bestimmte Berufe, die in Parlamenten eine gute und soeben gut gehörte Lobby haben. Oder würden wir hier ernsthaft dafür stimmen, dass die Steuerzahler Ausbildung und Lebensunterhalt von erwachsenen Personen finanzieren sollen, die eine Ausbildung zu Informatikerin in Angriff nehmen, zur Polymechanikerin, zur Bauführerin, zum Sanitär, zur Servicefachkraft? Das alles sind Berufe mit Fachkräftemangel. Natürlich würde das niemand tun, denn Pflegefachpersonen sind, so wurde uns während Corona eingepflichtet, systemrelevant. Sind denn all die vielen Berufe in der Privatwirtschaft, die unser hochstehendes Gesundheitswesen überhaupt erst ermöglichen und es auch noch finanzieren und die während Corona auch lebenswichtige Infrastrukturen betrieben haben, alle irrelevant?

Mit solchen Aktionen verschafft der Staat einer ausgewählten staatsnahen Branche einen Wettbewerbsvorteil auf dem Arbeitsmarkt. Wer aber jemandem bevorzugt, der benachteiligt auf der anderen Seite die übrigen. Die Branchen, denen Arbeitskräfte entzogen werden, sind dann dieselben, die diese Ungerechtigkeit finanzieren müssen. Ein solches Vorgehen mag angehen bei Berufen, bei denen der Staat der einzige Arbeitgeber ist, wie bei der oft zitierten Polizei, dem offenbar einzigen Beispiel. Das trifft aber auf diplomierte Pflegefachpersonen HF nicht zu. Kommt hinzu: Trotz der hohen Löhne kann die Polizei ihre Ausbildungsplätze nicht besetzen. Offenbar wirkt diese Medizin nicht so richtig. Ohnehin ist das

Hauptproblem – wir haben es gehört – nicht, dass zu wenig Pflegefachpersonen ausgebildet werden; es werden immer mehr ausgebildet. Das Problem ist, dass diese den Beruf oft rasch wieder verlassen, was die Motionäre in ihrer Begründung selber ausführen. Für dieses Problem bietet die Motion nicht einmal ansatzweise eine Antwort, im Gegenteil: Wer für seine Berufswunsch nichts bezahlt und während der Ausbildung auch noch Lebensunterhalt erhält, wird vielleicht weniger genau prüfen, ob der Job wirklich der richtige ist, und dann eben nach ein paar Jahren doch wieder aussteigen.

Die FDP sagt Nein zu einer Zwei-Klassen-Gesellschaft. Nur weil ein Beruf eine gewisse Staatsnähe hat, heisst das nicht, dass diese Berufe systematisch bevorzugt werden sollen auf Kosten der übrigen Personen. Die FDP lehnt diese Motion ab. Weniger Kosten für alle statt Geschenke für wenige.

Renata Grünenfelder (SP, Zürich) spricht zum zweiten Mal: Ich möchte noch meine Interessenbindung bekanntgeben: Ich bin Expertin Notfallpflege im Universitätsspital. Und ich möchte noch sagen zum Unterschied zur Polizei: Ich denke, die Ausbildung ist genau gleich eine Zweitausbildung bei quereinsteigenden Personen, die schon im Berufsleben gestanden sind, und die Qualifikation der Polizei und der Pflegefachperson HF lässt sich durchaus vergleichen. Und ihr müsst mir erklären: Wie sollen wir den Pflegefachkräftemangel für die Zukunft lösen? Wie sollen wir das nötige Personal in diesem Beruf bringen, ohne weitere Personen auszubilden? Und gleichzeitig brauchen wir natürlich verbesserte Arbeitsbedingungen, damit die Pflegenden diesen Beruf nicht wieder verlassen. Und da hoffen wir sehr auf Ihre Unterstützung von der rechten Ratsseite. Vielen Dank.

Regierungsrätin Silvia Steiner: Angesichts der aktuellen Situation im Bereich der Pflege ist es angezeigt, die Ausbildung zur Diplomierten Pflegefachperson HF auch für Quereinsteigende attraktiv zu gestalten. Das entspricht auch der Haltung der Gesundheitsdirektion. Seit der Annahme der Pflegeinitiative wird das Anliegen auch auf nationaler Ebene intensiv behandelt. Der Bund plant die Inkraftsetzung der gesetzlichen Grundlagen für die Umsetzung der Pflegeinitiative auf den Sommer 2024. Der Kanton Zürich bereitet momentan die Umsetzung der Pflegeinitiative auf kantonaler Ebene vor. Ein entsprechendes Einführungsgesetz war in der Vernehmlassung.

Mit der Pflegeinitiative und deren Umsetzung wird das Anliegen der Motion an sich aufgenommen, weshalb die Motion etwas von den Entwicklungen auf Bundesebene überholt wurde. Dennoch ist der Regierungsrat bereit, die Motion entgegenzunehmen.

Abstimmung

Der Kantonsrat beschliesst mit 92 : 75 Stimmen (bei 0 Enthaltungen), die Motion KR-Nr. 244/2021 zu überweisen. Das Geschäft geht an den Regierungsrat zur Ausarbeitung einer Vorlage mit Bericht und Antrag innert zweier Jahre.

Das Geschäft ist erledigt.

