

## REGIERUNGSRAT

4. März 2020

19.373

**Interpellation Franziska Stenico-Goldschmid, CVP, Beinwil (Sprecherin), René Huber, CVP, Leuggern, und Andre Rotzetter, CVP, Buchs, vom 10. Dezember 2019 betreffend Fachkräftemangel in den Pflegeberufen; Beantwortung**

---

I.

Text und Begründung der Interpellation wurden den Mitgliedern des Grossen Rats unmittelbar nach der Einreichung zugestellt.

II.

Der Regierungsrat antwortet wie folgt:

### Zur Frage 1

"Wie viele Personen sind, beziehungsweise waren im Kanton Aargau in den Jahren 2018 und 2019 als Fachpersonen Gesundheit oder Pflegefachpersonen Höhere Fachschule (HF) und Fachhochschule (FH) in den Bereichen Langzeit, Akutpflege, Psychiatrie, Rehabilitation und Spitex in Ausbildung?"

Die zur Verfügung stehenden Daten beinhalten lediglich die Anzahl Neueintritte Studierender pro Schuljahr. Demnach begannen 2018 insgesamt 893 Studierende ihre Ausbildung in den fünf aufgeführten Bildungsgängen.

**Tabelle 1: Neueintritte Studierende pro Schuljahr**

Ausbildung	Dauer	2018	2019
Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ	3 Jahre	466	488
Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ (Nachholbildung)	2 Jahre	86	84
Dipl. Pflegefachfrau/Pflegefachmann HF	3 Jahre	76	50
Dipl. Pflegefachfrau/Pflegefachmann HF (mit berufsspezifischer Vorbildung)	2 Jahre	152	140
Bachelor of Science FH in Pflege	3 Jahre	113	n.b.

Quelle: Daten der OdA GS Aargau (FaGe/HF) und Statistik Aargau (FH)

## Zur Frage 2

"Kennt der Kanton die aktuelle Berufsverweildauer im Kanton Aargau bei den Fachpersonen Gesundheit und den Pflegefachpersonen HF/FH? Wenn ja, wie hoch ist diese?"

Es sind keine Daten zum Berufsverbleib spezifisch für den Kanton Aargau bekannt. Schweizweit durchgeführte Untersuchungen zeigen, dass nach rund einem Jahr nach Ausbildungsabschluss noch ca. 92 % der Absolventinnen und Absolventen im Pflegebereich arbeiten oder einer Weiterbildung in diesem Bereich nachgehen. 8 % der Befragten gehen einer Tätigkeit ausserhalb der Pflege nach oder befinden sich in einer Aus- oder Weiterbildung, die keinen direkten Bezug zur Pflege hat. Die überwiegende Mehrheit von rund neun Zehnteln der Befragten möchte längerfristig im Pflegebereich tätig sein (das heisst auch in zehn Jahren noch), etwa ein Zehntel erwägt auszusteigen<sup>1</sup>. Diese Ergebnisse korrespondieren mit einer Studie, welche der Kanton Bern in Auftrag gab. Im Rahmen der Untersuchungen wurden 1'205 Personen befragt. Deren durchschnittliche Berufsverweildauer betrug 22 Jahre<sup>2</sup>. Bei der Studie zeigte sich, dass nur knapp jede vierte Person das ganze Berufsleben hindurch im Pflegefach arbeitete (23 %). 37 % (inklusive aller Pensionierten) der Befragten sind gänzlich aus dem Pflegeberuf ausgestiegen. 38 % stiegen nach einer Pause (in der Regel Familienphase) wieder in den Pflegeberuf ein.

## Zur Frage 3

"Wie viele Pflegefachpersonen erreichen in den kommenden 10 Jahren das Pensionierungsalter?"

Die Fragestellung kann das Departement Gesundheit und Soziales aufgrund der zur Verfügung stehenden Daten für den Kanton Aargau ausschliesslich für die Spitalversorgung für die Berufsgruppen Pflegefachpersonal HF und FH sowie die Fachangestellten Gesundheit beantworten.

Aus untenstehender Tabelle kann entnommen werden, dass in zehn Jahren 914 Pflegefachpersonen das Pensionsalter erreicht haben werden. Dies entspricht bei insgesamt 5'527 Pflegefachpersonen rund einem Sechstel aller aktuell beschäftigten Pflegefachpersonen in den Spitälern.

**Tabelle 2: Anzahl Pensionierungen von Pflegefachpersonen bis 2028**

Funktion	Akutspital	Rehabilitation	Psychiatrie
Pflegefachperson mit Spezialisierung	141	11	7
Pflegefachperson HF/FH	374	176	128
Fachangestellte Gesundheit	43	26	8

Quelle: Krankenhaus-Statistik des Bundesamts für Statistik (BFS)

Im Rahmen des jährlichen ambulanten Qualitäts-Reportings (Spitex) ist eine Befragung der Altersstruktur der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab dem Jahr 2021 geplant.

---

<sup>1</sup> Quelle: Schaffert, R., Robin, D., Mahrer Imhof, R., & Rüesch, P. (2015). Berufslaufbahnen und Berufsrollen in der Pflege aus der Sicht von Berufseinsteigenden. Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW).

<sup>2</sup> Quelle: Nadenbousch M. (2018). Ergebnisse der Studie zur «Berufsverweildauer von diplomierten Pflegefachpersonen im Kanton Bern und Analyse der relevanten Einflussfaktoren». Universität Bern.

#### **Zur Frage 4**

"Wie viele Stellen im Bereich Pflege sind nicht besetzt? Kennt der Kanton diese Zahlen?"

Dem Departement Gesundheit und Soziales liegen keine Daten zu aktuellen Vakanzen im Pflegebereich vor. Für die stationäre Langzeitpflege ist die Einhaltung des Richtstellenplans gemäss kantonalen Richtlinien Vorgabe für die Betriebsbewilligung. Der Richtstellenplan wird mindestens einmal jährlich überprüft.

#### **Zur Frage 5**

"Wie hoch ist die durchschnittliche jährliche Fluktuationsrate in den letzten fünf Jahren in den Bereichen Langzeit, Akut, Psychiatrie, Rehabilitation und Spitex?"

Die Fluktuationsrate wird nur für die Spitex im Rahmen des "Qualitäts-Reportings der Hilfe und Pflege zu Hause" erhoben und sah in den Jahren 2014–2018 wie folgt aus:

<b>Jahr</b>	<b>Fluktuationsrate</b>
2014	28,8 %
2015	11,5 %
2016	12,1 %
2017	11,2 %
2018	15,8 %

#### **Zur Frage 6**

"Wie hoch schätzt der Regierungsrat den Bedarf an Fachpersonen Gesundheit und Pflegefachpersonen HF und FH für die kommenden Jahre in den Gesundheitsinstitutionen ein?"

Gemäss dem Obsan Bericht Nr. 71 vom 8. September 2016 zum Gesundheitspersonal in der Schweiz (Bestandsaufnahme und Prognosen bis 2030) ist bis 2030 mit einem Anstieg der Vollzeit-äquivalenz und der Beschäftigten im Bereich der Pflege um rund einen Drittel zu rechnen (+34,6 % HF beziehungsweise +36,4 % FH). Diese Zunahme entspricht schweizweit einem zusätzlichen Bedarf bis 2030 von rund 65'000 Pflegefachpersonen bei insgesamt etwa 179'000 beschäftigten Personen (Stand 2014). Für den Kanton Aargau bedeutet dies einen zusätzlichen Bedarf an Pflegepersonal von 5'500 Personen.

#### **Zur Frage 7**

"Welche Massnahmen müssten neben der Ausbildungsverpflichtung in die Planung aufgenommen werden? Wie könnten die Gesundheitsinstitutionen bei weiteren Schritten unterstützt werden?"

Mit Einführung der Ausbildungsverpflichtung (ABV) im Jahr 2012 ist eine der wichtigsten Massnahmen für ausreichend ausgebildetes Pflegefachpersonal in die Wege geleitet worden. Seit Einführung der ABV werden in den Versorgungsbereichen Spitex und Pflegeheime die berechneten Soll-Punkte erreicht. In den Spitälern und Kliniken fehlen noch 0,9 % zur 100 %-igen Leistungserfüllung.

Die kontinuierliche Zunahme an Ausbildungsleistungen führte in den letzten fünf Jahren zu einer Angleichung des Fachpersonalbestands in den Aargauer Institutionen. Gesundheitsorganisationen können unter Berücksichtigung der aus der Forschung bekannten Bedingungen für einen längerfristigen Verbleib im Gesundheitswesen eigenverantwortlich tätig werden. So geben befragte Gruppen aus dem Gesundheitsbereich an, dass sie sich neben Verbesserungen beim Lohnwesen auch eine Ent-

wicklung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine höhere Unterstützung durch das Management, geeignete Massnahmen zur Bewältigung des Ungleichgewichts zwischen pflegerischen und administrativen Massnahmen sowie verbesserte Arbeitszeiten wünschen.

In einem durch das Departement Volkswirtschaft und Inneres verfassten Arbeitsbericht vom 17. Dezember 2018<sup>3</sup> wird ebenfalls konstatiert, dass im Gesundheitswesen, namentlich bei den Gesundheitsberufen, sowohl bei akademischen Fachkräften (Ärztinnen und Ärzte, akademische Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte) als auch bei nichtakademischen Fachkräften (Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte) akuter Fachkräftemangel festzustellen ist. Am deutlichsten ist der Mangel bei der Ärzteschaft. Das Verhältnis zwischen Stellensuchenden und offenen Stellen ist bei den benannten Berufsgruppen rund doppelt so hoch wie bei den Ingenieurberufen. Im besagten Bericht wurden für den generell für diverse Berufsbereiche festgestellten Fachkräftemangel die folgenden Handlungsbereiche ausgeführt: Information und Vernetzung, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, Qualifizierung von stellensuchenden über arbeitsrechtliche Massnahmen, Erhöhung und Weiterführung der Erwerbstätigkeit von älteren Arbeitnehmenden, Erhöhung der Erwerbstätigkeit über Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Positionierung als starker Arbeitsplatzstandort.

### **Zur Frage 8**

"Ist der Regierungsrat in Kenntnis, wie die Situation in angrenzenden Kantonen zum Kanton Aargau aussieht und welche Massnahmen dort getroffen werden?"

Die Situation in den angrenzenden Kantonen ist vergleichbar mit der Situation im Kanton Aargau; genaue Daten sind jedoch keine bekannt.

Schweizweit wird für den Langzeitversorgungsbereich aktuell mit der Kampagne "der wichtigste Job der Schweiz" geworben. Diese Kampagne haben CURAVIVA Schweiz, Spitex Schweiz und OdA-Santé mit dem Ziel lanciert, Ausbildung und Karrieren in der Langzeitpflege und Langzeitbetreuung zu stärken. Weitere Massnahmen sind aktuell nicht bekannt.

### **Zur Frage 9**

"Der Lohnvergleich vom Kanton Aargau zu den angrenzenden Kantonen zeigt immer wieder, dass unser Kanton ein tieferes Lohnniveau ausweist. Kann der Regierungsrat die Lohnvergleiche der umliegenden Kantone aufzeigen? Was könnte aus Sicht des Regierungsrats unternommen werden, dass die Löhne des Kantons Aargau attraktiver werden?"

Eine Umfrage in den umliegenden Kantonen hat ergeben, dass der Kanton Zürich die Löhne ausschliesslich für die vier kantonalen Spitäler festlegt. Die Städte Zürich und Winterthur verfügen über eigene Lohnrichtlinien. Die nicht-kantonalen Gesundheitsinstitutionen orientieren sich in Zürich häufig an den kantonalen Richtlinien, was aber nicht zwingend ist.

In den Kantonen Basel-Landschaft und Zug nimmt der Regierungsrat keinen Einfluss auf die Lohngestaltung. Teilweise wurde bei den entsprechenden Anfragen auf die Lohnempfehlungen der CURAVIVA verwiesen.

---

<sup>3</sup> [https://www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft\\_arbeit/fachkraefte\\_monitoring/fachkraefte\\_monitoring.jsp](https://www.ag.ch/de/dvi/wirtschaft_arbeit/fachkraefte_monitoring/fachkraefte_monitoring.jsp)

Im Kanton Bern verpflichten sich die Leistungserbringer, gemäss den Allgemeinen Vertragsbestimmungen zum Leistungsvertrag betreffend Pflegeleistungen in der Hilfe und Pflege zu Hause, die orts- und branchenüblichen Arbeitsbedingungen sowie allfällige Gesamtarbeitsverträge einzuhalten.

Im Kanton Solothurn gilt der Gesamtarbeitsvertrag des solothurnischen Staatspersonals auch für das Personal der im Kanton Solothurn gelegenen und von ihm massgeblich subventionierten oder rechtlich oder wirtschaftlich kontrollierten Spitäler, dementsprechend auch für die Angestellten der Betriebe der Solothurner Spitäler AG. Für Spitexorganisationen und Langzeitpflegeinstitutionen gelten die Ansätze aber ausschliesslich als Empfehlung.

Ein Lohnvergleich ist derzeit nicht verfügbar.

Die Kosten für die Beantwortung dieses Vorstosses betragen Fr. 2'857.—.

**Regierungsrat Aargau**