

Regierungsratsbeschluss

vom 2. September 2024

Nr. 2024/1398

KR.Nr. K 0151/2024 (DDI)

Kleine Anfrage Stephanie Ritschard: Rekrutierung von Pflegekräften aus Kroatien: Massnahmen und Auswirkungen Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

Die angespannte Personalsituation in der Pflege ist hinlänglich bekannt. Unterschiedlich sind jedoch die Strategien und Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Bekämpfung des Pflegenotstands. Die SoH hat nun beschlossen, seit diesen Frühling Pflegende aus Kroatien zu rekrutieren. Auf den ersten Blick scheint diese Massnahme eher eine Verzweigungstat oder ein unzureichendes Pflaster für ein grosses Problem zu sein. Zudem könnte sie durch das Abwerben im Ausland die Situation in Kroatien weiter verschärfen.

Vor diesem Hintergrund bitte ich den Regierungsrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. In welchem Ausmass war der Regierungsrat in die Entscheidungsfindung bezüglich dieser Massnahme eingebunden und wie wurde darüber kommuniziert?
2. Welche Haltung nimmt der Regierungsrat hinsichtlich der Rekrutierung von Pflegenden aus Kroatien zur Bekämpfung des Pflegenotstands ein?
3. Wie bewertet der Regierungsrat diese Massnahme im Hinblick auf Nachhaltigkeit und mögliche Auswirkungen auf den Pflegenotstand in Kroatien?
4. Wie wird der Mehraufwand zur Betreuung der kroatischen Pflegenden abgegolten und organisiert?
5. Welche Kosten entstehen durch diese Arbeitsplätze in den ersten drei Monaten beziehungsweise im ersten Jahr?
6. Wie sind Unterbringung, Verpflegung und weitere organisatorische Aspekte geregelt?
7. Welchen Lohn erhalten die kroatischen Pflegenden?
8. Werden die kroatischen Pflegenden über ihre Arbeitsrechte und -pflichten informiert? Falls ja, wie wird dies sichergestellt?
9. Welches Sprachniveau (A, B, C) müssen die kroatischen Pflegenden innerhalb der ersten drei Monate erreichen, und wie wird dies überprüft?
10. Sind ausschliesslich Menschen aus Kroatien betroffen, oder werden auch Pflegefachpersonen aus anderen Ländern rekrutiert?
11. Falls auch Pflegefachpersonen aus anderen Ländern betroffen sind, aus welchen Ländern stammen sie und wie viele Personen sind es?
12. Wie wird vorgegangen, wenn nach dem dreimonatigen Deutschkurs ein vollwertiger Einsatz der Pflegefachpersonen nicht möglich ist?
13. Welche begleitenden Massnahmen werden ergriffen, um den Pflegenotstand bei der SoH nachhaltig zu bekämpfen?
14. Wie bewertet die Regierung generell die Praxis, Pflegende aus dem Ausland zu rekrutieren und abzuwerben?

2. Begründung

Im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Vorbemerkungen

Die Personalsituation in der Pflege ist generell angespannt. Der Kanton sieht seit 1. Juli 2024 im Rahmen der Ausbildungsoffensive folgende Massnahmen im Bereich der Ausbildung zur diplomierten Pflegefachperson mit tertiärem Abschluss (Höhere Fachschule oder Fachhochschule) vor:

- Spitäler, Alters- und Pflegeheime sowie Spitex-Organisationen sind verpflichtet, eine bestimmte Anzahl Personen auszubilden und erhalten für diese Ausbildungsleistungen einen finanziellen Beitrag.
- Quer- oder Späteinsteigerinnen und -einsteiger ab 24 Jahren oder mit elterlichen Unterstützungspflichten erhalten Ausbildungsbeiträge zur Sicherung ihres Lebensunterhalts.
- Die kantonale höhere Fachschule Pflege erhält zusätzliche finanzielle Mittel, um Massnahmen zur Reduktion von Ausbildungsabbrüchen zu finanzieren.

Diese Massnahmen ergänzen die bereits heute bestehenden Instrumente. Damit wird eine Erhöhung der Anzahl Abschlüsse um 20 Prozent angestrebt, was rund 100 Ausbildungsabschlüssen pro Jahr entspricht. Die Kosten dieser Massnahmen werden für die Dauer von acht Jahren auf insgesamt 36 Millionen Franken geschätzt. Der Regierungsrat ist überzeugt, dass mit diesen Massnahmen künftig mehr Menschen für den Pflegeberuf im Kanton Solothurn gewonnen werden können.

Die mit vorliegender Kleiner Anfrage eingereichten Fragen betreffen mehrheitlich das operative Geschäft der Solothurner Spitäler AG (soH). Entsprechend erfolgt die Beantwortung der eingereichten Fragen durch die soH mit Ausnahme der Fragen 1-3 sowie 14.

3.2 Zu den Fragen

3.2.1 Zu Frage 1:

In welchem Ausmass war der Regierungsrat in die Entscheidungsfindung bezüglich dieser Massnahme eingebunden und wie wurde darüber kommuniziert?

Bei dieser Massnahme handelt es sich um eine rein operative Angelegenheit, in welche der Regierungsrat nicht eingebunden ist (zur Selbständigkeit der soH in operativen Angelegenheiten vgl. § 6 des Spitalgesetzes vom 12. Mai 2004 [SpiG; BGS 817.11]).

3.2.2 Zu Frage 2:

Welche Haltung nimmt der Regierungsrat hinsichtlich der Rekrutierung von Pflegenden aus Kroatien zur Bekämpfung des Pflegenotstands ein?

Im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens (FZA) zwischen der Schweiz und der Europäischen Union steht es allen Bürgerinnen und Bürgern der EU- und der EFTA¹⁾-Staaten frei, sich bei bestehender Einstellungserklärung oder Arbeitsbescheinigung in der Schweiz niederzulassen. Ebenso steht es allen Schweizer Unternehmen frei, Bürgerinnen und Bürger dieser Staaten zu rekrutieren und anzustellen. Der Bundesrat hat entschieden, per 1. Januar 2023 gegenüber Kroatien die im FZA vorgesehene Schutzklausel zu aktivieren und bis 31. Dezember 2024 Kontingente für neue Aufenthaltsbewilligungen von kroatischen Staatsangehörigen vorzusehen. Der

¹⁾ Europäische Freihandelsassoziation

Kanton Solothurn, handelnd durch das Migrationsamt, ist zuständig für die Prüfung und allfällige Erteilung dieser kontingentierten Bewilligungen. Werden die Voraussetzungen erfüllt, steht es allen Schweizer Gesundheitseinrichtungen frei, gemäss ihren Personalbedürfnissen Pflegende aus Kroatien zu rekrutieren.

3.2.3 Zu Frage 3:

Wie bewertet der Regierungsrat diese Massnahme im Hinblick auf Nachhaltigkeit und mögliche Auswirkungen auf den Pflegenotstand in Kroatien?

Es ist noch zu früh, um Aussagen zur Nachhaltigkeit der getroffenen Massnahme machen zu können. Der Regierungsrat verfügt über keine Informationen zur Versorgungssituation im Pflegebereich in Kroatien und kann sich entsprechend zu möglichen Auswirkungen nicht äussern.

3.2.4 Zu Frage 4:

Wie wird der Mehraufwand zur Betreuung der kroatischen Pflegenden abgegolten und organisiert?

Die kroatischen Pflegenden durchlaufen den regulären Rekrutierungs- und On-Boardingprozess in der soH.

3.2.5 Zu Frage 5:

Welche Kosten entstehen durch diese Arbeitsplätze in den ersten drei Monaten beziehungsweise im ersten Jahr?

Bei den Kosten gibt es keine Unterschiede zu anderen Anstellungen via Vermittlungsbüros. Der Prozess ist identisch zu allen anderen Rekrutierungen aus dem Ausland. Rekrutierungen im Ausland werden nicht nur in der soH durchgeführt, sondern im gesamten schweizerischen Gesundheitswesen.

3.2.6 Zu Frage 6:

Wie sind Unterbringung, Verpflegung und weitere organisatorische Aspekte geregelt?

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern werden Personalzimmer in der soH angeboten. Bei den ersten Anstellungen aus Kroatien wurde eine Stadtführung organisiert und den Mitarbeitenden einen Versicherungsexperten zur Verfügung gestellt, damit sich die Mitarbeitenden schnell integrieren können und die versicherungsrechtlichen Vorgaben erfüllen. Im Rahmen der Einarbeitung werden regelmässige Standortgespräche durchgeführt.

3.2.7 Zu Frage 7:

Welchen Lohn erhalten die kroatischen Pflegenden?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden entsprechend ihrer beruflichen Qualifikation im kantonalen Lohnsystem eingestuft. Dort werden keine Unterschiede zu anderen Anstellungen innerhalb der Berufsgruppe gemacht. Die Entlohnung erfolgt gemäss den Vorgaben des kantonalen Gesamtarbeitsvertrags.

3.2.8 Zu Frage 8:

Werden die kroatischen Pflegenden über ihre Arbeitsrechte und -pflichten informiert? Falls ja, wie wird dies sichergestellt?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchlaufen die normale Einführung in der soH. Bei Fragen können sie sich an ihre Vorgesetzten wenden oder direkt an das Human Resource Management (HRM) der soH. Zudem erfolgen die Anstellungen über einen Personalvermittler, der den Personen entsprechende Informationen gibt.

3.2.9 Zu Frage 9:

Welches Sprachniveau (A, B, C) müssen die kroatischen Pflegenden innerhalb der ersten drei Monate erreichen, und wie wird dies überprüft?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bei Anstellung ein Sprachniveau B2 nachweisen. Dabei werden die vorgegebenen Anforderungen des Schweizerischen Roten Kreuzes (SRK) zur Anerkennung der ausländischen Diplome in der Schweiz eingehalten.

3.2.10 Zu Frage 10:

Sind ausschliesslich Menschen aus Kroatien betroffen, oder werden auch Pflegefachpersonen aus anderen Ländern rekrutiert?

Wie andere Organisationen im Gesundheitswesen auch rekrutiert die soH Mitarbeitende aus dem Ausland (nicht nur aus Kroatien). Die gesetzlichen Vorgaben werden von der soH eingehalten und vom HRM der soH gesteuert.

Ohne eine gezielte Rekrutierung aus dem Ausland ist es aktuell und auch in Zukunft aus heutiger Sicht unwahrscheinlich, den benötigten Personalbedarf mit in der Schweiz wohnhaften Personen zu decken, da immer weniger Menschen einen Pflegeberuf ausüben möchten und leider auch immer mehr Menschen aus dem Pflegeberuf aussteigen. Dies betrifft alle Gesundheitseinrichtungen in der Schweiz, nicht nur die soH.

3.2.11 Zu Frage 11:

Falls auch Pflegefachpersonen aus anderen Ländern betroffen sind, aus welchen Ländern stammen sie und wie viele Personen sind es?

Die meisten Personen stammen aus Deutschland. Zudem gibt es Pflegepersonal aus dem Ausland, welches schon in der Schweiz angestellt war und innerhalb des Gesundheitswesens wechseln möchte. Dort unterscheidet sich die soH zu keiner anderen Organisation im Gesundheitswesen.

3.2.12 Zu Frage 12:

Wie wird vorgegangen, wenn nach dem dreimonatigen Deutschkurs ein vollwertiger Einsatz der Pflegefachpersonen nicht möglich ist?

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen bei einer Anstellung das Sprachniveau B2 mitbringen. Ohne ein solches ist keine Anerkennung vom SRK für ausländische Pflegediplome möglich. Wenn die Mitarbeitenden im Berufsalltag sprachliche Defizite aufweisen, bietet die soH ihnen intern Sprachkurse an.

3.2.13 Zu Frage 13:

Welche begleitenden Massnahmen werden ergriffen, um den Pflegenotstand bei der SoH nachhaltig zu bekämpfen?

Umsetzung der Ausbildungsoffensive im Rahmen der ersten Etappe der Pflegeinitiative: Die soH bietet schon länger in Zusammenarbeit mit dem Kanton die Möglichkeit von Ausbildungszuschlägen für HF-Studierende ab dem 25. Lebensjahr an. Zudem wurde per 01.01.2024 eine Abgeltung für die benötigte Umkleidezeit eingeführt. Des Weiteren kann aus verschiedenen Arbeitszeitmodellen gewählt werden.

Die soH setzt regelmässig weitere Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie um. Zuletzt wurde ein Pilotprojekt mit Kinder-Camps gestartet, in dem die Ferienbetreuung von Kindern durch die soH bezuschusst wird.

Schliesslich wurde die Rekrutierungsstrategie für Pflegekräfte in der Schweiz anfangs 2024 ausgeweitet.

3.2.14 Zu Frage 14:

Wie bewertet die Regierung generell die Praxis, Pflegende aus dem Ausland zu rekrutieren und abzuwerben?

Im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und der Europäischen Union steht es allen Bürgerinnen und Bürgern der EU- und der EFTA¹-Staaten frei, sich bei bestehender Einstellungserklärung oder Arbeitsbescheinigung in der Schweiz niederzulassen. Ebenso steht es allen Schweizer Unternehmen frei, Bürgerinnen und Bürger dieser Staaten zu rekrutieren und anzustellen.



Andreas Eng
Staatsschreiber

Verteiler

Departement des Innern
Gesundheitsamt; BRO
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat

¹ Europäische Freihandelsassoziation.