

**6. Interpellation von Barbara Dätwyler, Edith Wohlfender, Marina Bruggmann und Elisabeth Rickenbach vom 8. Dezember 2021 "Verbesserungen für die Pflege sind dringend" (20/IN 24/254)**

**Beantwortung**

**Präsidentin:** Die Beantwortung des Regierungsrates liegt schriftlich vor. Die Grossratspräsidentin verzichtet als Erstunterzeichnende auf ein Votum. Die Interpellantinnen haben das Wort für eine kurze Erklärung, ob sie mit der Beantwortung zufrieden sind.

**Wohlfender, SP:** Zehn Tage nach der Abstimmung über die Pflegeinitiative haben die Vertreterinnen der Pflege mittels der Interpellation den Regierungsrat aufgefordert, schnell beziehungsweise dringlich zu handeln. Jetzt, zehn Monate später, diskutieren wir immer noch darüber, anstatt zu handeln. Es vergeht kaum eine Woche, in der nicht über den Pflegenotstand geschrieben wird: dass beispielsweise Pflegerinnen und Pfleger dringend gesucht werden, sich jedoch kaum jemand meldet; darüber, dass Fachkräfte resignieren und ihr Pensum reduzieren oder sogar versuchen, in einem attraktiveren Berufsumfeld Fuss zu fassen. Eine Ausbilderin erzählte zudem, dass es ihr das Herz breche, wenn von einem normalen Alltag gesprochen werde, wenn 15 Pflegerinnen und Pfleger auf den Schichten fehlen. Ich gehe nicht davon aus, dass man unter diesen Umständen auf Pflegeleistungen angewiesen sein will. Umso dringlicher müssen wir heute über die Interpellation miteinander reden. Im Namen der Interpellantinnen **beantrage** ich Diskussion.

**Abstimmung:** Diskussion wird mit 102:2 Stimmen bei 3 Enthaltungen beschlossen.

**Wohlfender, SP:** Es geht nicht um die Pflegefachkräfte alleine, die bessere Arbeitsbedingungen fordern. Es geht auch um die Patienten, die Bewohner und die Spitex-Leistungsempfängerinnen und -empfänger, die auf eine gute Pflegequalität angewiesen sind. Der Regierungsrat hat die Interpellation ausführlich beantwortet. Er anerkennt einen Handlungsbedarf, aber er schiebt die Verantwortlichkeit weiter, nicht so der Ständerat. Dieser hat anfangs September das erste Paket zur Umsetzung der Pflegeinitiative mit dem Inhalt der Bildungsoffensive und der Eigenständigkeit des Pflegeberufes einstimmig gutgeheissen. Der Nationalrat wird in der Wintersession darüber beraten. Im besten Fall tritt das Gesetz Mitte 2023 in Kraft. Der Regierungsrat wäre daher gut beraten, bereits im Budget 2023 Gelder dafür einzuplanen. Das zweite Paket mit der Forderung nach besseren Arbeitsbedingungen für alle in der Pflege tätigen Personen hingegen wird trotz des Pflegenotstandes auf die lange Bank geschoben. Der Bund und die Kantone könnten längst handeln. 300 Pflegerinnen und Pfleger verlassen monatlich den Beruf. Im Thurgau sind das rund 13 Fachkräfte pro Monat. Das bedeutet, dass gestern eine Pflegefachperson den Beruf aufgegeben hat, dies morgen eine weitere Fachkraft ma-

chen wird und am kommenden Donnerstag die nächste. Ich frage mich, ob wir das verkraften können. Seit 12 Jahren beobachte ich als Vertreterin der Pflege Ostschweiz die Arbeitssituation. Obwohl sich der Fachkräftemangel seit längerem abzeichnete, verharrten die Verantwortlichen in fahlen Erklärungen. Alters- und Pflegeheime beanstanden zu tiefe Tagestaxen. Spitex-Organisationen spüren den Druck der Leistungsträger, indem sie die Restkosten im Zaun zu halten hätten. Aktionäre von Pflegeinstitutionen wissen, dass der höchste Budgetposten einer Betriebsrechnung im Personal zu suchen ist. Unsere Forderungen nach besseren Bedingungen verhallten im Nichts. Es stellt sich die Frage, wer den Pflegefachkräften anständige Löhne und Abgeltungen zahlen soll. Da der Kanton keine bessere Finanzierung zulässt, wird den Arbeitnehmervereinigungen um die Ohren geschlagen. Nur weitsichtige Arbeitgeber haben den Zeitgeist erkannt. Die Spital Thurgau AG hat letztes Jahr bereits schon vorausschauend und mutig die Löhne im Bereich der Pflege über 2,2 % angehoben. Es gilt ins Bewusstsein zu rufen, dass eine Pflegefachperson für die Sonntagsarbeit zusätzlich zum Lohn nur zwischen 32 Franken und 52 Franken erhält. In anderen Branchen wird die Sonntagsarbeit mit 50 % Lohnzuschlag vergütet. Wird in der Nacht gearbeitet, ist gesetzlich der Nachtzeitzuschlag nur noch mit 10 % vergütet. Früher waren es noch deren 20 %. Auf Druck der Personalverbände hat die Spital Thurgau AG die Zuschläge für Nachtwachen seit einiger Zeit auf 16,66 % erhöht. Dieser Zeitzuschlag dient einzig der besseren Erholung für die strenge Nachtarbeit. Nach einer Woche Nachtdienst ist das bei einem minimalen Ansatz von 10 % gerade einmal ein knapper halber freier Tag zusätzlich. Das sogenannte Orange-Urteil, das festhält, dass im Ferienlohn die Inkonvenienzen anteilmässig vergütet werden müssen, ist in vielen Thurgauer Gesundheitsbetrieben nicht umgesetzt. Die Arbeitgeber, die das nicht tun, können von Glück reden, dass die Pflegerinnen und Pfleger für die letzten fünf Jahre nichts zurückfordern. Einige Heime oder Spitex-Organisationen würden da wohl in finanzielle Nöte geraten. Als Musterknabe zahlt die Spital Thurgau AG diese Inkonvenienzen seit über 10 Jahren aus, auch auf Druck der Gewerkschaften. Die Arbeitnehmer der Spital Thurgau AG werden durch einen Gesamtarbeitsvertrag durch die Personalvertreterinnen geschützt. Der Pflegefachpersonenmangel ist hoch, beinahe schon prekär. Dies, obwohl wir die demographische Problematik des sich anbahnenden Fachkräftemangels schon seit vielen Jahren kennen. Ich frage mich, ob die Verantwortlichen geschlafen haben. Das Bild, das sich mir vorletzte Woche am Bildungszentrum für Gesundheit und Soziales (BfGS) zeigte, ist mehr als düster. Der Thurgau bildet pro Jahr rund 150 bis 200 Fachfrauen und Fachmänner Gesundheit (FaGe) aus. Noch vor ein paar Jahren wäre ein Drittel der FaGe nach der Ausbildung ins Höhere Fachschul- (HF)-Studium übergetreten, ein weiteres Drittel hätten den Job als FaGe aufgenommen. Die restlichen FaGe haben sich schon damals anderweitig orientiert. Meine Umfrage bei den Lernenden ergab, dass nur noch ein Drittel überhaupt im Pflegesetting verbleibt und die Profession mit Leidenschaft und als Berufung ausübt. Der Staat hat über 100 Lernende zur FaGe ausgebildet, unternimmt jedoch nichts, damit diese im bereits jetzt ausgetrock-

neten Arbeitsmarkt der Pflege Fuss fassen. Ich bitte den Regierungsrat, mir zu erklären, wo da der Kosten- und Nutzenfaktor in den Staatsfinanzen bleibt. Er kann das Schiff steuern. Er ist verantwortlich für die Versorgungssicherheit. Wir fordern daher, die Finanzierung der Spitex und der Alters- und Pflegeheime besser zu regeln und damit verbunden, Bestimmungen für bessere Arbeitsbedingungen zu verknüpfen. Ein Appell geht auch an Curaviva. Diese muss jetzt mit den Personalverbänden zusammensitzen und über Gesamtarbeitsverträge verhandeln. Ein bestes Beispiel dafür, dass es funktionieren kann, ist die Spital Thurgau AG. Diese hat auch einen staatlich verordneten Firmenvertrag für die Mitarbeitenden (FIV). Es wäre ein Leichtes gewesen, gemeinsam mit dem Verband Thurgauer Gemeinden in den Spitex-Leistungsverträgen die Empfehlungen des Spitex-Verbandes betreffend Lohn und Anstellungsbedingungen als allgemeinverbindlich zu erklären. Die Gemeinden als Betreiberinnen von Alters- und Pflegeheimen könnten den Angestellten in den Heimen die gleichen Anstellungsbedingungen gewähren, welche das Personal der Gemeinde auch hat. Die Pflegefachpersonen warten auf ein Zeichen von uns. Wir haben sie schon lange genug bluten lassen. Pflegen wir endlich die Wunden der Pflegenden. Ich bitte den Regierungsrat, endlich Nägel mit Köpfen zu machen. In der Zeitschrift der Schweizerischen Gesellschaft für Gesundheitspolitik wird angemerkt, dass meist die Kostenfrage im Fokus stehe, wenn über das hiesige Gesundheitssystem diskutiert werde. Ausser acht bleibe jedoch, dass der Gesundheitssektor ein wichtiger Wirtschaftssektor für die Schweiz - und natürlich auch für den Thurgau - sei. Ein Perspektivenwechsel sei folglich nötig. Wir sollten also in die Zukunft der Pflege investieren.

**Rickenbach**, Die Mitte/EVP: Im Namen der Fraktion Die Mitte/EVP danke ich dem Regierungsrat für die ausführliche Beantwortung der Fragen. Uns ist bewusst, dass der Fachkräftemangel mittlerweile über viele Bereiche herrscht. Dennoch und umso mehr muss hier das seit Jahrzehnten bestehende Problem angegangen werden. Vor fast zehn Monaten hat die Schweizer Bevölkerung die Pflegeinitiative mit grossem Mehr angenommen, weil sie eine gute Pflege sicherstellen will. Während Bund und Kanton sich nun gegenseitig die Verantwortung zuschieben, verschlechtert sich die Situation im Gesundheitswesen weiter. Mehr als 300 Pflegerinnen und Pfleger verlassen pro Monat den Beruf. Wenn es so weitergeht, kann eine sichere und erst recht eine gute Pflege bald nicht mehr sichergestellt werden. In der Langzeitpflege steigt der Bedarf an Alters- und Langzeitpflegeleistungen bis 2040 um 56 %. Um diese Pflege erbringen zu können, braucht es entsprechend mehr Personal. In den Spitälern verhält sich die Situation genau gleich prekär. Offene Stellen und geschlossene Betten sind an der Tagesordnung. Zu wenig Pflegepersonal bedeutet mehr Komplikationen, Einweisungen ins Spital, die zu verhindern gewesen wären, sowie längere Spitalaufenthalte, die massiv mehr Kosten generieren als wenn genügend Fachpersonal vor Ort wäre. Die in der Beantwortung genannte Verschärfung des Fachkräftemangels aufgrund des Wunsches - richtiger wäre

wohl das Wort "Lechzen" - nach geregelten Arbeitszeiten respektive verbindlichen Arbeitsplänen und besseren Arbeitsbedingungen ist Realität. Die Anmerkung betreffend Wunsch nach Teilzeitarbeit hinterfrage ich im Übrigen. Unter aktuellen Bedingungen ist es für viele physisch und psychisch zu belastend, 100 % zu arbeiten. Teilzeit drängt sich daher unweigerlich auf. Ich bin Pflegefachfrau und Berufsbildungsverantwortliche. Seit Jahren arbeite ich Teilzeit, weil ich den Beruf, aber auch meine Familie liebe. Was ich jedoch nicht liebe, sind die Bedingungen. Immer wieder muss ich länger arbeiten und einspringen. Aus meiner aktuellen 50 %-Anstellung wurde aufgrund des Personalman-gels diesen Sommer eine Anstellung von 69,7 %. Der Regierungsrat hält fest, dass es ein entschlossenes Handeln brauche. Grundsätzlich gilt, dass der Kanton für die Ge-sundheitsversorgung zuständig ist. Dazu gehört auch eine gute Pflege. Das wiederum bedeutet, dass es genügend Pflegerinnen und Pfleger mit HF-Abschluss braucht. Die angestossenen zwei strategischen Massnahmen nennt der Regierungsrat hilfreich, aber nicht als ausreichend. Gleichzeitig schiebt er Lösungen vor sich her und gibt den Ball an die Institutionen oder den Bund weiter. So ist der FIV bei der Spital Thurgau AG gut, aber von grosszügig zu sprechen mit 23 Ferientagen ist fragwürdig. Sinnvollerweise müssten Arbeitgeberverbände wie Curaviva und der Spitex-Verband alles daransetzen, verbindliche Arbeitsbedingungen herauszugeben und nicht nur Empfehlungen. Ge-braucht werden genügend Pflegefachpersonen, die im Beruf bleiben oder neu einstei-gen. Es stellt sich jedoch die Frage, wie dieser vielfältige und spannende Beruf der Pfl-egefachperson zum Erlernen schmackhaft gemacht werden soll, wenn Bedingungen wie Ausbildungslohn, Arbeitszeiten und begleitete Ausbildungszeit im Betrieb nicht stimmen. Es kursieren auch Vorstellungen darüber, dass eine Ausbildung im Spital besser sei als bei der Spitex oder im Pflegeheim. Der Ruf der Berufsschule ist ebenso wichtig. Verbind-liche Ansprechbarkeit, Planung und Unterricht seitens Schule sind zwingend. Hier hat der Thurgau Potenzial nach oben. Und damit ist der Kanton in der Pflicht. Wir können es uns nicht leisten, Studentinnen und Studenten an andere Kantone zu verlieren. Der Re-gierungsrat führt in seiner Beantwortung aus, dass das Hauptproblem darin bestehe, dass die Ausbildung in der Pflege in Konkurrenz zu anderen Berufen relativ lange dauere. Dies stimmt nur teilweise. Die Bedingungen in der Tertiärausbildung sind gegenüber anderen Berufen viel schlechter. Ein Blick zur Polizei zeigt auf, wie diese mit Personal-mangel umgegangen ist. Sie hat den Ausbildungslohn erhöht. Ganz anders sieht es in der Pflege aus. Auf der Homepage des Kantons ist der Ausbildungslohn für den Polizei-beruf rasch auffindbar: 4'961,05 Franken. Den Ausbildungslohn beim BfGS hingegen konnte ich nicht ausfindig machen. Wohl zu Recht. Im 1. Ausbildungsjahr beträgt der Lohn 1'400 Franken, im 2. Ausbildungsjahr 1'500 Franken und im 3. Ausbildungsjahr 1'600 Franken. Als FaGe würde man ca. 4'500 Franken verdienen. Die HF-Studentinnen und -Studenten sind pro Studienjahr etwa 50 % im Betrieb am Arbeiten. Oftmals benöti-gen sie ein Auto aufgrund der Schichtarbeitszeiten und den nicht ganz optimalen Anbin-dungen des öffentlichen Verkehrs. Die Kosten während der Ausbildung sind hoch und

der Beitrag, der im Betrieb geleistet wird, ist ebenfalls hoch. Schliesslich wird man während des Praktikums voll eingesetzt. Zu den Ausbildungsplätzen in der Spitex: In der Beantwortung ist zu lesen, dass der Thurgau 41 Spitex-Organisationen kennt. 16 davon sind Non-Profit-Spitex-Betriebe, wiederum zwölf davon bilden FaGe und acht Betriebe auch HF aus. Es sind also wohl die privaten Spitex-Betriebe, die keine Ausbildung anbieten. Für das Programm "Pflege HF 25plus" stellt der Kanton Gelder zur Verfügung und ermöglicht damit einen besseren Ausbildungslohn. Dies ist hier im Gegensatz zu umliegenden Kantonen bereits seit 2012 der Fall und ein Pluspunkt. Wir regen an, dass seitens Kanton überlegt werden soll, das Programm bereits früher zu starten, sodass der Einstieg bereits in jüngeren Jahren möglich ist. Dass das Wiedereinstiegsprojekt nicht recht zum Tragen kommt, liegt wohl daran, dass es genügend attraktivere Arbeitsplätze gibt. Der Pflegeberuf ist der wichtigste Job der Schweiz. Wer sich die aktuellen Bevölkerungsstatistiken anschaut, versteht diese Wichtigkeit sehr schnell. Addiert man dies mit den fehlenden Pflegefachpersonen, wird einem ganz unwohl. Wir werden nicht nur immer älter, auch der Anteil älterer und somit potenziell pflegebedürftiger Menschen steigt. Menschen, von denen jeder eine Geschichte hat und Geschichten, von denen jede eine würdige Fortsetzung verdient, ob als pflegebedürftige Person oder als Pflegefachperson.

**Zeitner, GLP:** Die Abstimmung am 28. Oktober 2021 über die Volksinitiative "Für eine starke Pflege" hat gezeigt, dass dringender Handlungsbedarf besteht. Die Behörden sind gefordert. Auch der Kanton steht in der Pflicht, Antworten für den weiteren Fachkräftemangel in der Pflege und der Betreuung im Thurgau zu finden. Es fehlen viele qualifizierte Pflegefachkräfte und die Planung von Einsätzen ist eine tägliche Herausforderung. Es werden neu zu besetzende Stellen ausgeschrieben, aber es treffen wenig bis keine Bewerbungen ein. Die Situation in der Praxis ist mehr als kritisch. Es ist daher nachvollziehbar, warum die Interpellantinnen die Verbesserung in der Pflege als dringend erachten. Diese Dringlichkeit zeigt sich auch darin, dass sich auf Bundesebene in der Herbstsession einiges bewegt hat. Am 13. September 2022 ist der Ständerat der Empfehlung seiner vorbereitenden Kommission gefolgt, die Ausbildungsinitiative als erstes Paket der Umsetzung der Pflegeinitiative zielgerichtet und ohne Verzögerung anzugehen. Der Nationalrat wird nun in der Wintersession darüber befinden. Damit kommen die Kantone in die Pflicht. Auch sie müssen handeln und die gesetzlichen Grundlagen auf den Weg bringen, um die Ausbildungsinitiative rasch umzusetzen. Dabei ändert die Pflegeinitiative nichts an den Zuständigkeiten, und es liegt an den Kantonen, Sofortmassnahmen zu ergreifen, um die Pflegerinnen und Pfleger im Beruf zu halten. Diese Forderung bestätigt auch der Bundesrat in seiner Antwort auf die Interpellation "Sofortmassnahmen für den Personalerhalt in der Pflege sind dringend" von Nationalrätin Barbara Gysi. Dabei wird in der Antwort des Bundesrates festgehalten, dass als Arbeitgeber die Kantone die Arbeitsbedingungen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konkret verbessern können. Was unter anforderungsgerechten Arbeitsbedingungen verstanden wird, hängt allerdings

von der konkreten Situation ab. Es kann dies beispielsweise die Verkürzung der Wochenarbeitszeit sein, aber auch eine vorausschauende Dienstplanung, das rasche Überbrücken von Personalengpässen, der kompetenzgerechte Einsatz aller Pflegerinnen und Pfleger oder eine bessere Vereinbarkeit zwischen Berufs- und Privatleben. Der Lohn oder die höhere Entschädigung von Schichtarbeit können ebenfalls darunterfallen. Auch durch den Erlass von Personal-Reglementen können situationsgerechte Verbesserungen erreicht werden. Es ist daher zu begrüßen, dass der Kanton schon einige Massnahmen eingeleitet und konkrete Projekte lanciert hat. Tatsache ist aber, dass gemäss nationalen Studien in der Schweiz 65'000 zusätzlich benötigte Pflegefachpersonen bis im Jahr 2030 fehlen werden. Ebenfalls werden 44'000 Fachkräfte bis im Jahr 2030 pensioniert werden. Der Kanton wird also weiter gefordert sein, gemeinsam mit seinen Gesundheitsinstitutionen und den Leistungserbringern Lösungen für die Zukunft zu finden, um dem drohenden Pflegenotstand entgegenzuwirken.

**Bruggmann, SP:** Im Namen der SP-Fraktion danke ich dem Regierungsrat für die Beantwortung der Interpellation. Auch ich bin mir sehr bewusst, dass aktuell in vielen Bereichen ein grosser Personalmangel besteht. Immer wieder höre ich in Gesprächen heraus, dass es nicht nur dem Pflegepersonal so geht. Viele Branchen finden kein Personal. In vielen Branchen gäbe es aber genügend Fachkräfte. Diese sind nur nicht mehr bereit, zu den gegebenen Bedingungen zu arbeiten. Das darf aber kein Grund dafür sein, dass der Fachkräftemangel in der Pflege nicht angegangen wird. Mit der Annahme der Pflegeinitiative haben die Schweizer Stimmberechtigten den Verantwortlichen einen ganz klaren Auftrag erteilt. Diesen gilt es jetzt und heute, umzusetzen. In der Beantwortung des Regierungsrates heisst es: "Der Verfassungsauftrag wird von Bund und Kantonen in den nächsten Jahren über gesetzgeberische Arbeiten und darauf basierende Massnahmen umgesetzt werden." In den nächsten Jahren ist es aber zu spät. Wir brauchen diese Verbesserungen jetzt. Wir können nicht mehr länger zusehen, wie das ausgebildete Personal nach kurzer Verweildauer den Pflegeberuf wieder verlässt. Ich danke dem Regierungsrat, dass er sich ebenfalls bewusst ist, dass die bereits bestehenden Massnahmen nicht ausreichen. Es beginnt bereits bei der Ungleichbehandlung während der Ausbildung. Angehende Polizistinnen und Polizisten verdienen dreimal mehr als angehende Pflegerinnen und Pfleger. Die fragwürdige Argumentation, dass Polizistinnen und Polizisten schon während der Ausbildung im Dienst stehen, ist ein Hohn gegenüber den Leistungen der angehenden Pflegefachpersonen. Sehr oft übernehmen Auszubildende bereits während ihrer Ausbildung in verschiedenen Diensten die Tagesverantwortung während der Praxistage. Dies, weil das ausgebildete Personal fehlt. Sie müssen eine Verantwortung übernehmen, zu der sie noch nicht bereit und für die sie auch noch nicht ausgebildet sind. Ich kann gut nachvollziehen, weshalb ausgebildete Pflegefachpersonen den Beruf leider bereits nach kurzer Zeit wieder verlassen. Ein Beruf ohne Schicht- und Sonntagsarbeit, mit verlässlichen Dienstzeiten und ohne ständiges Arbeitsaufgebot

an den dienstfreien Tagen, weil wieder Pflegenotstand am Krankenbett besteht, ist doch sehr viel attraktiver. Zudem sind die Anfangslöhne der diplomierten Pflegefachpersonen mit einem höheren Fachabschluss oder einem Bachelor tiefer als in einigen männlich geprägten Berufen. Dazu kommt der Umstand, dass kaum Lohnerhöhungen gewährt werden, da immer wieder Nullrunden ausgesprochen werden. Der Regierungsrat erwähnt das sehr gute Programm "Pflege HF 25plus". Ich bitte den Regierungsrat, dieses jetzt in das Programm "HF 21plus" umzuwandeln, um neue und weitere Möglichkeiten zu eröffnen. Wir danken ihm, wenn er jetzt seine Verantwortung wahrnimmt und handelt. Es bleibt keine Zeit, diese zwischen den involvierten Akteuren weiter hin und her zu schieben.

**Ricklin, SVP:** Am 28. November 2021 sagte das Schweizer Stimmvolk mit 61 % und die Thurgauer Bevölkerung mit 59,5 % Ja zur Volksinitiative "Für eine starke Pflege". Die Initiative verlangt, dass der Bund und die Kantone die Pflege als wichtigen Bestandteil der Gesundheitsversorgung anerkennen und fördern. Der Zugang zu einer Pflege von hoher Qualität soll für alle Menschen garantiert sein. Die Interpellantinnen erinnern den Regierungsrat daran, dass Verbesserungen für die Pflege dringend nötig sind. Es ist gut und richtig, den Finger darauf zu halten, damit die Initiative möglichst rasch umgesetzt wird, auch wenn seit der Abstimmung noch kein ganzes Jahr vergangen ist. Die SVP-Fraktion bedankt sich beim Regierungsrat für die umfassende Beantwortung der Fragen. Diese legt dar, dass der Handlungsbedarf schon vor der Annahme der Pflegeinitiative erkannt und verschiedenste Massnahmen bereits realisiert wurden, aktuell in der Umsetzung sind oder neu geprüft werden. Wichtig ist, wie der Regierungsrat ebenfalls erwähnt, dass der Verfassungsauftrag des Bundes und der Kantone über gesetzgeberische Arbeiten und den darauf basierenden Massnahmen umgesetzt wird, damit die Situation gesamtschweizerisch angegangen werden kann. Nur so kann ein Konkurrenzeffekt unter den Kantonen verhindert werden. Aufschluss über diese Gesamtsituation zeigt auch der Nationale Versorgungsbericht von 2021 des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums (Obsan), welcher der Bund, die Kantone und weitere Institutionen im Gesundheitswesen bei ihrer Planung, ihrer Entscheidungsfindung und in ihrem Handeln unterstützt. Wenn die Ausbildungszahlen tatsächlich im prognostizierten Rahmen erhöht werden können, lässt sich der Zusatzbedarf und der durch die Pensionierungen entstehende Ersatzbedarf bis ins Jahr 2029 theoretisch decken. Die Lücke zwischen Angebot und Bedarf entsteht im Wesentlichen durch die vorzeitigen Berufsaustritte und die Verluste beim Übergang von der Ausbildung zum Eintritt in den Arbeitsmarkt, so eine bedeutende Erkenntnis dieses Berichtes. Der Personalerhaltung und der Erhöhung der Berufsverweildauer kommt somit eine entscheidende Rolle zu. Die Betriebe sind selbst gefordert, ihrem Personal grosse Sorge zu tragen. Hierbei bilden die Rahmenbedingungen durch die Politik und die Behörden sicher den Grundstein. Letztendlich ist es jedoch genauso wichtig, dass die Umsetzung in den Spitälern, den Pflegeheimen und der Spitex nicht einfach nur

den Vorschriften folgt, sondern auch das wichtigste aller Puzzleteile mitberücksichtigt, dass nämlich Berufsleute in der Pflege mit hohem ethischem Verständnis arbeiten. Auch weitere Ergebnisse des Nationalen Versorgungsberichtes sind beeindruckend. Der Bestand des Pflege- und Betreuungspersonals hat zwischen 2012 und 2019 um rund 20 % zugenommen. Auch die Ausbildungsabschlüsse im gleichen Zeitraum konnten weiter gesteigert werden. Mit einer Zunahme von 74 % zwischen 2012 und 2019, was einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von 8,3 % entspricht, haben die Abschlüsse der diplomierten Pflegefachpersonen HF am meisten zugelegt. Die Bachelor-Diplome der Pflegefachpersonen FH folgen mit 49 %. Auch die Abschlüsse zur Fachfrau beziehungsweise zum Fachmann Gesundheit mit eidgenössischem Fähigkeitszeugnis haben mit rund 34 % nochmals eine beachtliche Steigerung erreicht. Der Trend ist klar und gut, und der Kanton Thurgau trägt mit den eigenen kantonsspezifischen Massnahmen dazu bei, wie wir in der Beantwortung der Interpellation gelesen haben. Wir sind aber noch nicht am Ziel. Der Thurgau tut gut daran, sich weiter um sinnvolle und pragmatische Lösungen im möglichen Rahmen zu bemühen. Die thurmed-Gruppe mit der dazu gehörenden Spital Thurgau AG hat im Pandemiejahr 2021 einen Gewinn von fast 31 Millionen Franken erwirtschaftet. Das ist fast sechsmal so viel wie im Pandemiejahr 2020. Es darf folglich erwartet werden, dass dieses Geld dort investiert wird, wo es vor allem den Patientinnen und Patienten zugutekommt und das ist unumstritten beim Personal.

**Pfiffner Müller, FDP:** Mit der vorliegenden Interpellation treffen die Interpellantinnen einen Nerv der Zeit. Wenn die Pflegeversorgung der nahen Zukunft sichergestellt werden soll, sind jetzt Massnahmen gefordert. Zur Stärkung des Pflegeplatzes Thurgau wünscht sich die FDP-Fraktion daher neue und auch unkonventionelle Wege. Dazu braucht es das Zutun aller Akteure. Wenn man vor diesem Hintergrund die vorliegende Beantwortung des Regierungsrates liest, stimmt mich die Situation etwas nachdenklich. Auf der einen Seite stehen Fragen und Forderungen an den Staat, auf der anderen Seite erklärt der Regierungsrat umfassend, was er bereits geleistet hat und weshalb er etwas nicht tun kann. Auch wenn sich unser Regierungsrat beispielsweise in der Eidgenössischen Qualitätskommission für die rasche Etablierung von Qualitätsmassnahmen im Bereich der Pflegeheime und Spitex-Organisationen einsetzt, ist die Wirkung, die damit erzielt wird, leider nirgends ausgewiesen. Es gibt weitere ähnliche Beispiele in der Beantwortung des Regierungsrates. Die Komplexität der Thematik wird gut erkennbar. Nur sehr spärlich erhalten wir Auskunft darüber, inwieweit gesetzte Ziele tatsächlich erreicht wurden und - noch viel wichtiger - welche Ziele für die kommenden Jahre handlungsleitend sein sollen. In naher Zukunft werden ältere Menschen sichtlich mehr auf pflegerische Hilfe angewiesen sein. Der Fachkräftemangel in der Pflege wird dann noch spürbarer sein als heute. Es sind daher, und ich betone es noch einmal, alle Akteure gefordert, Massnahmen zu treffen. Nicht nur der Regierungsrat, sondern auch Ausbildungsbetriebe sind gefordert, attraktive Ausbildungs- und Anstellungsbedingungen zu schaffen. Auf weiteres

Zahlenmaterial verzichte ich. Ich kann bestätigen, dass der Personalbedarf in allen Bereichen der Pflege ansteigen wird, und zwar schon in den nächsten Jahren. Fakt ist zudem, dass viele Fachkräfte in den ersten Berufsjahren in den Akutbereich abwandern, da dieser vielfältigere Entwicklungsmöglichkeiten bietet als beispielsweise der Langzeitbereich. Um diese Abwanderung zu verkleinern, müssen die Anstellungsbedingungen und Laufbahnmöglichkeiten in der Langzeitpflege weiter verbessert werden. Hier fehlen mir seitens des Regierungsrates konkrete Ideen für die Zukunft im Rahmen einer ganzheitlichen Versorgung für den Kanton. Dies könnte beispielsweise ein runder Tisch sein, der alle wichtigen Akteure einlädt, oder die Entwicklung von attraktiven Anreizsystemen. Meine Vorrednerinnen haben ebenfalls bereits weitere Beispiele genannt. Der Fachkräftemangel spitzt sich in allen Berufen zu. In allen Branchen wird immer klarer, dass man gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nur dann erreicht und halten kann, wenn man als Arbeitgeber mit guten Löhnen, spannenden Inhalten, attraktiven Arbeitszeiten und gelegentlichen "Goodies" punktet. Folglich ist es im Pflegeberuf noch wichtiger, gute Arbeitsbedingungen zu bieten. Wir laufen aber Gefahr, dass diese Personen heute nicht ausgebildet beziehungsweise nicht gehalten werden können. Ich wage dazu ein Zukunftsszenario. Eines, das niemand hier drinnen wirklich hören möchte: Stellen Sie sich vor, Sie werden in 30 Jahren pflegebedürftig und es steht ein in China produzierter, herziger Roboter vor Ihnen, der Ihnen technisch-liebevoll einmal präziser, einmal unpräziser eine Mahlzeit verabreicht. Sie mögen im Moment vielleicht schmunzeln, diese Szenarien sind aber leider ziemlich realistisch und ich frage mich, ob wir das wirklich wollen. Hinsichtlich den geforderten Mindestvorgaben für die Personalschlüssel unterstützt die FDP-Fraktion die Haltung des Regierungsrates. Der Outputfaktor "Qualität" in der Pflege ist massgebend und die Wirtschaftsfreiheit der Leistungserbringer ebenso. Die FDP ist auch der Meinung, dass die Aushandlung eines Gesamtarbeitsvertrages für die Langzeitpflege und die Spitex-Organisationen beim Regierungsrat falsch angesiedelt sind. Zum Personalwettbewerb möchte ich anfügen, dass unser Kanton über eine solide medizinische Grundversorgung verfügt. Wenn eine Pflegefachperson sich aber entwickeln möchte, ist sie durchwegs bereit, den Kanton dafür zu verlassen. Beispielsweise das Kantonsspital Winterthur, aber auch die Universitätsspitäler in Zürich sind sehr nah. Das sind Betriebe, die attraktive Weiterentwicklungsmöglichkeiten und dazu auch noch höhere Löhne bieten. Folglich müssen wir uns erst recht Gedanken dazu machen, wie die Bedingungen im eigenen Kanton verbessert werden können. Seesicht alleine genügt da nicht. Wir können nur mit attraktiven Anstellungsbedingungen punkten. Sehr zu denken gibt mir zudem die Tatsache, dass wir die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze im Kanton nicht besetzen können. Bemühungen des Regierungsrates sind zwar erkennbar, Investitionen in Nachwuchsförderung und Förderprogramme gehören aber der Vergangenheit an. Ich vermisse in den Antworten den Blick auf die veränderte demographische Entwicklung, die neue Massstäbe setzen wird. Die sichtlich fehlenden Pflegefachpersonen fordern vielleicht auch einmal eine Handlung, die nicht nur auf einer Gesetzesgrundlage beruht.

Daher wünsche ich mir seitens des Regierungsrates und allen beteiligten Akteuren zusätzliche, neue und vielleicht auch etwas unkonventionelle Wege zur Stärkung des Pflegeplatzes Thurgau.

**Engeli, GRÜNE:** Vor, während und nach jedem Dienst, den sie auf der Station im Spital habe, begleite sie die Sorge, ob sie bei ihren Patientinnen und Patienten etwas übersehen haben könnte oder einen Fehler mache oder gar gemacht habe, der gravierende Auswirkungen haben könnte. Diese Aussage einer erfahrenen, motivierten und äusserst kompetenten Pflegefachperson hat mich sehr zum Nachdenken gebracht. Wir können hier lange über irgendwelche Massnahmen sprechen, die der Bund vielleicht irgendwann einmal einführen wird. Wir lesen, dass der Regierungsrat erkannt hat, dass beispielsweise dem frühzeitigen Ausscheiden aus dem Pflegeberuf entgegengewirkt werden sollte. Die Interpretation der Gründe deckt sich nicht mit dem, was ich von Pflegefachkräften höre. Es sind nicht die Wochenenddienste und die unregelmässigen Arbeitszeiten, die den Pflegerinnen und Pflegern zu schaffen machen, sondern die eng kalkulierten Dienstpläne, in denen sie als Pflegefachpersonen HF alleine die ganze Verantwortung für komplexe Pflegesituationen übernehmen müssen. Die Arbeit ist so extrem getaktet, dass sie kaum Zeit für die Patienten haben, sondern froh sein müssen, wenn sie es schaffen, die wichtigsten Arbeiten zu erledigen. Dies im ständigen Bedauern, dass sie zu wenig Zeit bei den Patienten verbringen können und häufig mit dem Gefühl kämpfend, ihre Arbeit nicht in der Qualität ausführen zu können, in der sie das eigentlich gerne machen möchten. Ich höre, dass FaGe-Lernenden im Spital und in Pflegeheimen verheizt werden, indem ihnen Dienste und Überstunden zugemutet werden, die ihrer Stufe und Kompetenz nicht entsprechen. Ich höre, dass der Stellenschlüssel bei Diplomierten Pflegefachpersonen HF so tief ist, dass häufig nur eine HF-Fachkraft nachts, an Wochenenden und in Spätdiensten anwesend ist. Wenn sie Glück hat, wird sie von einer Schülerin ergänzt, wenn sie Pech hat von einer Praktikantin. Ich höre, dass in Zeiten von Corona Pikettdienste eingeführt wurden, bei denen Pflegefachkräfte - häufig teilzeitarbeitende Mütter - eingeteilt werden, die zu Hause bereit sein sollen für den Fall, dass sie einen Dienst übernehmen müssen. Dabei ist die Erwartung, dass die Frauen für ihre Kinder eine Betreuung organisieren, damit sie tatsächlich abrufbereit sind. Die Betreuungskosten übernimmt aber niemand, sollte doch kein Einsatz benötigt werden. Die Pikettenschädigung deckt die Kosten bei weitem nicht. Hinzu kommt, dass an diesem Tag nichts anderes geplant werden kann. Diese Dienste werden nun einfach beibehalten, da sie für die Arbeitgeberin praktisch sind. Ich höre, dass Dienstpläne häufig so ausgestaltet werden, dass auf einen sechstägigen Dienst nur ein freier Tag folgt und nachher gleich wieder ein fünftägiger Dienst anschliesst. Die Ruhezeit ist damit einfach zu kurz. Ich höre, dass ausgebildete FaGe in Alters- und Pflegeheimen regelmässig ihre Kompetenzen überschreiten müssen, weil keine Pflegefachperson HF anwesend ist. Wenn unsere Pflegekräfte ständig mit solchen Arbeitsbedingungen konfrontiert sind und dadurch die Sorge

steigt, aus Überlastung Fehler zu machen beziehungsweise eine Entscheidung zu treffen, die gravierende Konsequenzen haben könnte, fragt man sich mit der Zeit schweren Herzens, ob man besser aufhört. Aufhört mit der Arbeit, die man eigentlich liebt, die einen jedoch über die Massen beansprucht. Oder man resigniert. Schlimmstenfalls macht man beides. Eine FaGe-Schülerin im zweiten Ausbildungsjahr erzählte mir, dass sie die Ausbildung abschliessen werde, jedoch so nicht weiterarbeiten möchte. Solche Gründe höre ich von den Pflegefachkräften immer wieder. Ja, wir können im Thurgau die meisten Stellen noch besetzen. Zum grossen Teil auch, weil wir Pflegefachkräfte aus Deutschland abwerben. Für sie sind unsere Arbeitsbedingungen eine Verbesserung. Für unsere Pflegekräfte bedeutet es einiges an Mehrarbeit, da die Ausbildungen und Kompetenzen nicht identisch sind. Unsere HF-Fachkräfte sind dann auch noch dafür verantwortlich, mit den neuen Arbeitskolleginnen und -kollegen aus Deutschland die neuen Kompetenzen zu üben, damit diese die Arbeit erledigen können, für die sie angestellt worden sind. Entweder will man tatsächlich die Arbeitsbedingungen der Pflegefachkräfte positiv verändern, dann muss man sie aber auch persönlich darüber befragen, was die Gründe für ihren Frust und das Ausscheiden aus dem Job sind, oder man möchte das eben nicht. Dann kann man sich weiterhin in dem Glauben ausruhen, dass es doch schon richtig sein werde, was in den Spitälern und Pflegeheimen läuft. Der Regierungsrat schreibt bei der Antwort auf die Frage 4, dass nicht der Input sondern der Output, nämlich die Pflegequalität gemessen werden soll, um beurteilen zu können, ob genügend Personal vorhanden sei. Da frage ich mich, anhand welcher Faktoren diese Qualität definiert und wie die weichen Faktoren, die eine entscheidende Rolle spielen, gemessen werden sollen. Diese Art des Indikators würde im Umkehrschluss bedeuten, dass sich Pflegefachkräfte, die immer wieder über das hinaus Leistung erbringen, was sie eigentlich müssten, ihr eigenes Grab schaufeln. Wir müssten ihnen also tatsächlich empfehlen, ihre Arbeitsqualität zu reduzieren, damit der Stellenschlüssel erhöht werden würde. Das Problem ist nur, dass es hier nicht um irgendwelche Infrastruktur geht, die erhalten oder repariert werden soll. Vielmehr geht es um Menschen, die Schaden nehmen könnten. Dessen sind sich die Pflegefachkräfte natürlich bewusst. Sie werden immer über das hinausgehen, was eigentlich gesund für sie ist, und was von ihnen erwartet werden kann. Veränderung kann nur durch genaues Hinsehen und anschliessendes Übernehmen von Verantwortung geschehen und nicht dadurch, dass die Verantwortung zwischen den Verantwortungsträgern hin und her geschoben wird.

**Wittwer, EDU:** Die EDU-Fraktion anerkennt das Problem, das als "Pflegenotstand" betitelt wird. Das Ziel, ausreichend gut ausgebildete Pflegefachkräfte zu rekrutieren und zu halten, wird nebst der EDU-Fraktion vermutlich von allen geteilt. Die medizinische Grundversorgung schliesst die Versorgung mit Pflegeleistung ein. Die Frage nach dem "Wie" wirkt allerdings entscheidend und gleichzeitig trennend. Niemand kann neue Fachkräfte aus dem Ärmel zaubern. Die Interpellation greift die angenommene Pflegeini-

tiative des Soveräns auf. Hier ist der Bund im Lead. Der Kanton Thurgau soll das Seine zur Umsetzung des Volkswillens beitragen. Die EDU-Fraktion warnt jedoch davor, jedes Problem des Staates lösen zu wollen. Entsprechend sind die Arbeitsbedingungen im bereits vorhandenen Gefäss der Sozialpartnerschaft spürbar zu verbessern. Berufsleute der Pflege wollen primär mit Menschen arbeiten und ihnen in pflegerischer Form dienen. Sie wollen sich nicht mit endloser Bürokratie auseinandersetzen. Zudem ist die Arbeitsbelastung in der Pflege hohen Schwankungen unterworfen. Eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie des Mitarbeiterbestands - dies zum Beispiel durch Anreizsetzung für befristete Arbeitseinsätze - tut not. Die EDU-Fraktion sieht darin einen Lösungsansatz, die auch im Pflegeberuf um sich greifende Akademisierung zu stoppen. Das starre Beharren auf das Vorweisen eines Diploms ist bei vielen der im Pflegeberuf ausgeführten Tätigkeiten nicht zielführend. Es gibt viele Menschen, die pflegerische Erfahrungen nachweisen können. Mangels Diplom bleibt dieses Potenzial aber leider nicht selten ungenutzt. Das Angebot an Arbeitskräften könnte so unbürokratisch ausgeweitet werden. Die EDU-Fraktion fordert von allen beteiligten Akteuren grosse Anstrengungen, um die prekäre Situation im Pflegeberuf in den Griff zu bekommen.

**Schenk, EDU:** Meine Meinung entspricht nicht zwingend der Meinung der EDU-Fraktion. Ich habe die vorliegende Interpellation einer Pflegefachperson vorgelegt und sie gebeten, den Inhalt zu studieren und mir anschliessend ihre Meinung dazu kund zu tun. Die Reaktion dieser Person war, dass die Beantwortung des Regierungsrates dem Pflegepersonal keinen Nutzen bringe. Die Situation, die aktuell in den Spitälern herrsche, ist gravierend. Wir haben das bereits in anderen Voten gehört. Dies ist absolut kongruent mit der Meinung der Pflegefachperson, die ich erhalten habe. Beim Lesen der Beantwortung des Regierungsrates bin ich einige Male auf die Ausdrücke "in den nächsten Jahren" und "in den kommenden Jahren" gestossen. Da stellt sich mir die Frage, wie viele Jahre noch vergehen sollen, bevor endlich gehandelt wird. Wir haben gehört, dass ein absoluter Notstand herrsche. Wir wissen bereits seit vielen Jahren, dass dem so ist. Eine Veränderung findet jedoch nicht statt. Es heisst immer, dies geschehe irgendwann in der Zukunft. Das kann es meines Erachtens nicht sein. In keiner anderen Firma könnte so gearbeitet werden. Wenn sich trotz Meldung an den Arbeitgeber nichts an der Situation ändert, würden die Arbeitnehmer davonlaufen. Unternimmt der Arbeitgeber nichts zur Verbesserung, wird eben in die Firma gewechselt, bei der es besser läuft. So einfach ist das. Weiter schreibt der Regierungsrat in seiner Antwort auf die Frage 2: "Im Kanton Thurgau verfügt zudem die STGAG als weitaus grösste Akteurin seit 2004 über einen grosszügigen und bewährten Firmenvertrag (FIV), einem Äquivalent zu einem GAV." Ich habe diesen Firmenvertrag nachgeschlagen und bin bereits auf der ersten Seite stehen geblieben. Ich war geschockt und musste erst gar nicht mehr weiterlesen. In solchen Angelegenheiten werde ich sehr emotional. Die erste Inkraftsetzung des Firmenvertrages erfolgte am 1. Juni 2004. Per 1. Januar 2007 wurde der Firmenvertrag revidiert, die

nächste Revision erfolgte 2009, die dritte Revision im Jahr 2012 und die vierte Revision geschah 2014. Seither gab es keine Revision mehr. Das kommt mir vor, als ob wir gesellschaftlich blockiert worden wären und es nicht mehr nötig sei, hier genauer hinzuschauen. In keiner Firma wäre das möglich, was hier gemacht wird. Wer eine Firma führt, der weiss, dass es sich laufend den gesellschaftlichen Entwicklungen anzupassen gilt. Die Spital Thurgau AG weiss dies offenbar nicht. Da drängt sich mir die Frage auf, ob man hier in Anbetracht der Situation nicht unverzüglich hinschauen müsste. Der starke, latente Impfdruck, der seit zwei Jahren aufrechterhalten wird, beschäftigt mich ausserdem enorm. Ich weiss von Pflegefachpersonen, dass auch sie das nicht wollen. Es gilt darüber nachzudenken, was in den Menschen auslöst wird, wenn die Spital Thurgau AG Druck erzeugt, sich impfen zu lassen. Vielleicht unterstützt dies die Fluktuation beziehungsweise fördert diese.

Regierungsrat **Martin**: Vor nicht einmal einem Jahr wurde die Volksinitiative auf Bundesebene angenommen. Das war ein deutliches Zeichen. Die geschilderten Umstände sind auch mir bekannt. Es wäre aber eine Illusion, zu meinen, dass innert Jahresfrist das ganze System geändert werden kann, alleine aufgrund der langen Ausbildungsdauer. Die Umsetzungsgesetzgebung dieser Bundesinitiative, die angenommen und gerade einmal vor drei Wochen im Ständerat als erstem Rat behandelt wurde, wird aktuell beraten. Der Nationalrat wird die Vorlage voraussichtlich im Dezember behandeln. Hoffentlich reicht es zeitlich auch noch für eine allfällige Differenzbereinigung. Das heisst, dass wir frühestens Ende Dezember wissen, was auf Bundesebene gesetzgeberisch beschlossen wird. Die Stossrichtung, die auf Bundesebene beschlossen wird, setzen wir im Kanton bereits so um. Wir sind also nicht so schlecht, wie man gemeinhin meinen könnte. Der Kanton Thurgau finanziert seit 2003 das Bildungszentrum für Gesundheit und Soziales in Weinfelden. In § 3 Abs. 4 des Gesetzes über das Gesundheitswesen wird die Ausbildungsförderung explizit verankert. Dies im Gegensatz zu vielen anderen Kantonen. Wir haben aktuell eine Ausbildungsverpflichtung auf Stufe der Spitäler und der Pflegeheime. Bei der Spitex hingegen haben wir diese aktuell nicht. Der Regierungsrat hat jedoch bereits diesen Frühling kommuniziert, dass er eine solche im Rahmen des Projekts "Zukunft Spitex" ebenfalls installieren möchte. Der Kanton Thurgau hat zwei längerfristige Projekte, die dazu dienen sollen, dass auch die Pflege richtig eingesetzt wird: Den Massnahmenplan "Geriatric und Demenz", den wir vor Jahresfrist verabschiedet haben, und das angesprochene Projekt "Zukunft Spitex". Die Arbeitsbedingungen sind dabei ein Thema und eine Herausforderung. Die Spital Thurgau AG ist im Vergleich nicht so schlecht, wie sie heute gemacht wurde. Sie gilt immer noch als attraktive Arbeitgeberin, was durchaus erfreulich ist. Das Problem, weshalb wir in diesen Pflegenotstand geraten sind, hat mit verschiedenen Faktoren zu tun. Einer davon ist die Demographie. Ganz viele geburtenstarke Jahrgänge wandern aktuell von der Leistungserbringung zu den Leistungsbezügern. Es ist dasselbe wie bei den Hausärzten. Darüber haben wir kürzlich

auch in diesem Rat gesprochen. Das akzentuiert die ganze Situation. Ein weiteres Problem ist, dass bei jungen FaGe die Anreize zu klein sind, eine HF-Ausbildung zu beginnen. Hier müssen wir ansetzen. Die Ausbildungen dauern in der Tendenz zu lange, und sie sind zudem nicht sehr attraktiv. Hier muss genau hingeschaut werden, wo Verbesserungen sinnvoll sind. Ebenfalls müssen wir schauen, ob wir unser Wiedereinstiegsprogramm allenfalls auf unter 25-Jährige erweitern sollen. Wir müssen jetzt aber vor allem genau beobachten, welche Signale aus Bern kommen. Dies scheint mir ganz wichtig. Wir können hier im Thurgau nicht einfach eigenständig Dinge beschliessen, die im Widerspruch zu Bern stehen. Wir müssen zuerst schauen, was auf nationaler Ebene beschlossen wird. Sobald dort eine Entscheidung getroffen wurde, werden auch wir entsprechende Massnahmen umsetzen. Es ist ein Fakt, dass in den nächsten Jahren die Herausforderungen grösser und nicht kleiner werden. Das wissen wir alleine aufgrund der Demographie. Es ist aber auch ein Fakt, dass unsere Zustände zwar herausfordernd sind. Wenn man aber 20 Kilometer über die Grenze geht, gibt es hier noch paradiesische Zustände, auch betreffend Pflegeschlüssel. Das ist aber kein Grund, nicht mehr zu bewirken. Der Regierungsrat hat bereits vor der Abstimmung den Bedarf hierzu erkannt. Wir werden aktiver werden.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

**Präsidentin:** Das Geschäft ist erledigt.