

Sitzung vom

14. Dezember 2010

Mitgeteilt den

15. Dezember 2010

Protokoll Nr.

1182

System und Entlöhnung von Auszubildenden der schulgestützten Ausbildung HF Pflege

I. Ausgangslage

Mit Beschluss vom 23. Februar 2010, Protokoll Nr. 144, setzte die Regierung unter der Leitung von Regierungspräsident Claudio Lardi eine interdepartementale Arbeitsgruppe ein mit dem Auftrag, die seit 2007 angewandte Praxis zur Abgeltung der Arbeitsleistungen der Lernenden der neurechtlichen schulgestützten HF Pflege (nachfolgend Löhne) zu überprüfen und der Regierung bis Herbst 2010 Antrag für die Umsetzung geeigneter Massnahmen zu stellen.

Eidgenössische Reformen der Berufsbildung

Im Zuge der Neuorganisation der Berufsbildung in den Gesundheitsberufen wurden unter anderem auf der Sekundarstufe II eine dreijährige Lehre zur/zum Fachangestellten Gesundheit (FaGe) und auf der Tertiärstufe die dreijährige Ausbildung zur Pflegefachperson **H**öhere **F**achschule (HF) und die ebenfalls dreijährige Ausbildung zur Pflegefachperson Fachhochschule (FH) eingeführt. Die Ausbildung zur Pflegefachperson HF löst die bisherigen vierjährigen DN II-Ausbildungen bis Ende 2011 sukzessive ab. Die dreijährige Berufslehre zur/zum Fachangestellten Gesundheit kann seit 2004 in Graubünden absolviert werden. Die HF Pflege startete in Graubünden am 17. September 2007, der erste Lehrgang schloss im September 2010 seine Ausbildung ab.

Der Vorstand der kantonalen Gesundheitsdirektoren/-direktorinnen-Konferenz (GDK) hat an seiner Sitzung vom 29. Januar 2004 erstmals Empfehlungen für die Löhne der Lernenden an neurechtlichen Höheren Fachschulen Pflege verabschiedet mit dem Ziel, die Entwicklungen in den Kantonen in Bezug auf die Löhne der Lernenden zu

harmonisieren. Demnach sollte für eine dreijährige Ausbildung auf Stufe Höhere Fachschule, mit einem Praxisanteil von rund der Hälfte der Studienzeit, mit einer Lohnsumme von insgesamt rund 45'000 Franken für die produktive Arbeitsleistung in den Praktika gerechnet werden (siehe dazu auch die Studie „Pflegeausbildung und Pflegepersonalmangel im Kanton Graubünden“ des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS vom Januar 2010, Seite 62 ff.). Die Empfehlungen der GDK bezüglich der Bemessung der vorgenannten Lohnsumme während der Ausbildungszeit stützten sich auf den Wert der Arbeitsleistung der Lernenden in Analogie zur Produktivität einer Lernenden DN II, wie sie unter anderem die Auswertungen der Leistungserfassung Pflege im Kanton St. Gallen ergeben hatten. Dabei wurde als Referenzlohn jener einer frisch diplomierten Pflegefachperson HF im Kanton St. Gallen herangezogen.

Im Kanton Graubünden beläuft sich der Einstiegslohn einer frisch diplomierten Pflegefachperson DN II/HF gemäss kantonaler Lohnskala bisher in der Lohnklasse 12 auf Fr. 4'965.-- (Minimum) pro Monat und Fr. 64'545.-- pro Jahr inkl. 13. ML, was in drei Jahren (ohne Teuerung) einer Lohnsumme von Fr. 193'635.-- entspricht. Somit beträgt die Lohnsumme einer HF-Lernenden von Fr. 45'000.-- rund 23 Prozent jener einer frisch diplomierten Pflegefachperson. Gemäss derzeitigem Stand der Revision des kantonalen Einreihungsplanes soll der Einstieg einer diplomierten Pflegefachperson HF neu in die Lohnklasse 13 erfolgen. Das Minimum dieser Funktionsklasse beträgt Fr. 5'249.-- und die Jahreslohnsumme inkl. 13. ML Fr. 68'237.--, in drei Jahren Fr. 204'711.--. Die Lohnsumme einer HF-Lernenden würde demnach noch 22 Prozent der Lohnsumme einer frisch diplomierten Pflegefachperson entsprechen.

Gemäss Regierungsentscheid vom 2. Oktober 2007, Protokoll Nr. 1173, erhalten die HF-Lernenden der neurechtlichen Ausbildungen in Graubünden den Lohn nur während der Praktika, wobei sich die Lohnsumme nach der vorstehend erwähnten GDK-Empfehlung ausrichtet. Die Lohnsumme, die in den drei Ausbildungsjahren erzielt wird, beträgt in Graubünden derzeit Fr. 44'449.-- (vgl. dazu Studie BASS, Seite 69) ohne die Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherungen.

Konkret erhalten die HF-Lernenden während der Praktika in Graubünden folgenden monatlichen Lohn ausgerichtet:

1. Ausbildungsjahr	Fr. 2'000.--
2. Ausbildungsjahr	Fr. 2'500.--
3. Ausbildungsjahr	Fr. 3'000.--.

Zum vorgenannten Betrag hinzu kommen allfällige individuelle Sozialleistungen nach Massgabe des jeweiligen Praktikumsbetriebs wie Kinderzulage, besondere Sozialzulage sowie Nacht- und Sonntagszulagen.

Mit der von der GDK empfohlenen Lohnsumme lagen bzw. liegen die Aufwendungen der Gesundheitsunternehmungen für die Praxiseinsätze (vormals Stationsgelder) der nach neurechtlichen Bestimmungen Auszubildenden markant unter jenen für die altrechtlichen Hebammen und DN II-Ausbildungen, was seit 2007 sukzessive und insgesamt zu einer grösseren finanziellen Entlastung der Anbieter von Praktikumsplätzen führte.

Für die zu Ende zu führenden altrechtlichen Pflegeausbildungen Diplomniveau I und II sowie die Hebammenausbildung (Regierungsbeschluss vom 2. Oktober 2007, Protokoll Nr. 1173) wurde bzw. wird, parallel zur Umsetzung der Lohnzahlung nur während der Praktika, auch das bisherige System mit (monatlichen) Lohn- und Stationsgeldern mit jährlicher Anpassung der Höhe (Teuerungsausgleich) durch das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement, angewendet. Das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement bzw. das Amt für Höhere Bildung legte bzw. legt dabei jährlich sowohl die Löhne der Lernenden als auch die Höhe der von den Praktikumsinstitutionen zu entrichtenden Stationsgelder an die Schulen fest. Die Lohnsumme, die während der vierjährigen Ausbildung erzielt wurde bzw. wird, belief bzw. beläuft sich in diesem Modell für eine DN II-Ausbildung (altrechtliche HF) auf rund Fr. 72'000.-- (inkl. 13. ML, exkl. Zulagen, exkl. Arbeitgeberbeiträge für die Sozialversicherungen), das heisst, sie ist damit um Fr. 29'500.-- höher als beim neurechtlichen HF-Ausbildungsgang. Die Löhne der altrechtlichen DN II-Ausbildung betragen bzw. betragen pro Monat:

1. Ausbildungsjahr	Fr. 1'118.--
2. Ausbildungsjahr	Fr. 1'230.--
3. Ausbildungsjahr	Fr. 1'456.--
4. Ausbildungsjahr	Fr. 1'679.--.

Hinzu kamen bzw. kommen Zuschläge bei einer abgeschlossene Ausbildung und Vollendung des 20. Altersjahrs bei Eintritt in die DN II-Ausbildung (Fr. 350.--), bei Unterstützungspflichten (Fr. 300.--) sowie zusätzlich die besondere Sozialzulage gemäss kantonalem Personalgesetz (Fr. 220.--).

II. Analyse der Entlohnung der Lernenden der schulgestützten Ausbildung HF Pflege

Aufgrund des sich auch in Graubünden in naher Zukunft abzeichnenden Pflegepersonal mangels erteilten das Departement für Justiz, Sicherheit und Gesundheit (DJSG) und das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement (EKUD) des Kantons Graubünden dem Büro für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS im Sommer 2009 den Auftrag, eine Studie zur Pflegeausbildung und zum Pflegepersonal mangel im Bündner Gesundheitswesen zu erarbeiten.

Im Rahmen der Studie, die seit Januar 2010 vorliegt, wurden auch die ökonomischen Anreize untersucht, denen sich potentielle Kandidatinnen und Kandidaten der Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/mann HF gegenübersehen. Dabei wurde die Höhe und Entwicklung der Löhne, welche die auszubildenden Pflegefachfrauen/-männer HF für ihre Praktikumseinsätze und ihre „Produktivität“ erhalten, einer gesonderten Analyse unterzogen.

Wichtigste Erkenntnisse der Analyse:

- Die Löhne, welche die in Ausbildung befindlichen Pflegefachfrauen/-männer HF für ihre Praktikumseinsätze erhalten, entsprechen wahrscheinlich nicht ganz dem Wert der produktiven Leistungen, welche die HF-Auszubildenden im Rahmen der Praxis-einsätze in den Praktikumsbetrieben erbringen.
- Die Löhne der Lernenden sind im Vergleich zu den anderen Kantonen hoch. Im Kanton St. Gallen werden allerdings höhere Löhne als in Graubünden entrichtet (siehe dazu die Ausführungen in Kapitel I). Verschiedene Kantone prüfen derzeit eine Anhebung der Löhne der Lernenden.
- Der kantonale Vergleich der Löhne indiziert einen schwachen positiven Zusammenhang zwischen der Anzahl Auszubildender und der Lohnhöhe. Der Zusammenhang kann jedoch nicht kausal interpretiert werden; es kann sich eventuell um eine Scheinkorrelation handeln.

- Mit der Einführung der neuen Bildungssystematik im Übergang des Jahres 2006 zum Jahr 2007 wurden die Löhne der Lernenden im Kanton Graubünden substantiell reduziert – die Reduktion war für HF-Lernende mit Unterstützungspflichten besonders ausgeprägt.
- Mit der Einführung der neuen Ausbildung zur/zum Pflegefachfrau/-mann HF gab es eine starke Verschiebung der Lohnsumme zum dritten Ausbildungsjahr.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass mit der Einführung der neuen Bildungssystematik auf das Jahr 2007 hin die Löhne der Lernenden der HF Pflege auf ein Niveau reduziert wurden, das für Auszubildende ohne Unterstützungspflicht real etwa 3 Prozent tiefer und für Auszubildende mit Unterstützungspflicht rund 5 Prozent höher ist als im Jahr 1980. Gegenüber der altrechtlichen Bildungssystematik zwischen 1995 und 2006 ist die Reduktion insbesondere für Lernende mit Unterstützungspflichten substantiell. Darüber hinaus wurden die Unterschiede der Löhne in den drei Ausbildungsjahren erheblich erhöht.

Ausserdem wäre eine vollständige Entlohnung der produktiven Leistungen, welche die auszubildenden Pflegefachfrauen/-männer HF während ihren Praxiseinsätzen erbringen, sinnvoll. Allerdings besteht bezüglich des Nutzens von Lernenden der HF Pflege in den Ausbildungsbetrieben derzeit nur eine relativ schmale wissenschaftlich fundierte Basis.

Die erfolgreiche Erschliessung der Zielgruppen der Unterstützungspflichtigen und der älteren Quereinsteigerinnen/-einsteiger für den Pflegeberuf HF setzt voraus, dass diese während der Ausbildung ein existenzsicherndes Einkommen haben, das deren Lebenshaltungskosten deckt. Bezüglich der Zielgruppe der Unterstützungspflichtigen sollte deshalb die Wiedereinführung einer (substantiellen) Unterstützungszulage geprüft werden.

Bezüglich der Zielgruppe der älteren Quereinsteigenden könnte eine Lösung im Rahmen der geplanten Einführung eines berufsbegleitenden Lehrgangs zur/zum Pflegefachfrau/-mann HF gefunden werden, indem sich die Höhe der Löhne an geeigneten Beispielen aus anderen Berufen, z.B. an der Polizeiausbildung, orientieren würde.

III. Rückgriff auf bewährte Praxis

Im Kanton Graubünden werden derzeit gemäss Studie BASS im Vergleich zu anderen Kantonen überdurchschnittlich viele Pflegefachfrauen/-männer ausgebildet, welche auf dem Arbeitsmarkt dringend gebraucht werden. Um angesichts des sich auch in Graubünden abzeichnenden Mangels an Pflegefachfrauen/-männern und des sich verstärkenden interkantonalen Wettbewerbs gerüstet zu sein, muss die Anzahl der Auszubildenden *heute* erhöht werden, damit auch in naher Zukunft auf Stufe HF qualifiziertes Personal rekrutiert werden kann. Um den Einstieg in die HF-Ausbildung attraktiv zu gestalten, muss ein entsprechender finanzieller Anreiz bestehen, diese Ausbildung in Angriff zu nehmen. Dies gilt insbesondere für Personen, welche Unterhaltspflichten zu erfüllen haben und Quereinsteiger, aber auch für Personen, die über eine einschlägige Vorbildung, wie zum Beispiel das EFZ FaGe, verfügen.

Aus diesem Grund sollte Unterstützungspflichtigen generell (die Unterstützungspflicht definiert sich gemäss kantonalem Personalgesetz) sowie Quereinsteigenden, die das 25. Altersjahr vollendet haben (ab dem Jahr, in dem sie das 25. Altersjahr erreichen), ein Zuschlag von monatlich Fr. 500.-- gewährt werden, der pro Jahr 12 mal ausbezahlt wird. Die Zulage wird bei Zutreffen beider Bedingungen nicht kumulativ ausgerichtet, da den Unterstützungspflichtigen zusätzlich die Sozialzulage gemäss Personalgesetz gewährt wird.

Damit dies erreicht wird, bietet sich ein Kompromiss zwischen der Lohnhöhe der alt- und neurechtlichen Ausbildungen an, der überdies an bewährte Praxis anknüpft. Damit wird auch gewährleistet, dass sich der Lohn an den bisherigen Annahmen zur Produktivität orientiert. Die Löhne der altrechtlichen Lernenden orientierten bzw. orientieren sich ebenfalls an getroffenen Annahmen zur Produktivität (siehe dazu auch Regierungsbeschluss vom 26. Juni 2001, Protokoll Nr. 1080). Diese Produktivitätsannahmen differieren wiederum von den eingangs erwähnten Annahmen der GDK-Empfehlung, sodass auch hier auf eine Kompromisslösung abgestellt werden muss.

Von den Lernenden selber wird vor allem die Differenz der Löhne der alt- zu den neurechtlichen HF-Ausbildungen als stossend empfunden. Die meisten Lernenden sind gezwungen, neben ihrer Vollzeitausbildung einen Teilzeitjob anzunehmen (wegen mangelnder Flexibilität der Einsatzzeiten in der Regel ausserhalb des Pflegebe-

reichs), um sich die Pflegeausbildung überhaupt „leisten“ zu können. Es erfolgen vermehrt Ausstiege aus der Ausbildung, weil die Pflegeausbildung in den letzten Jahren „zu teuer“ geworden ist. Dieses Phänomen ist neu, konnte in den letzten 30 Jahren nie beobachtet werden und führt zunehmend dazu, dass die Pflegeausbildung HF auch aus ökonomischen Gründen massiv an Attraktivität einbüsst, zumal sich eine gleichwertige internationale Positionierung des HF-Abschlusses neben den Fachhochschulabschlüssen als schwierig erweist.

Ebenso reklamieren die Lernenden die unterschiedliche Handhabung der Entlohnung in den Ausbildungsbetrieben, die Verteilung der Lohnsumme auf die drei Ausbildungsjahre und die Ausrichtung des Lohnes nur während der Praktika; Aspekte, welche auch im Rahmen der Studie BASS festgestellt werden konnten. Die Auswertung der Rückmeldungen von Lernenden zeigte auch, dass diese einer regelmässigen monatlichen Entlohnung eindeutig den Vorzug geben.

Nach eingehender Prüfung verschiedener Entlohnungsmodelle und unter Beachtung des sich abzeichnenden Mangels an Pflegepersonal mit einem HF-Abschluss ist der nachfolgend beschriebene Modus zu favorisieren:

Modellbeschreibung

Gegenüber den GDK-Empfehlungen von 2004 wird die Gesamtlohnsumme für die Lernenden leicht erhöht. Sie liegt aber immer noch unter dem Niveau der Lernendenlöhne für die DN II-Ausbildungen und markant unter dem Niveau der früheren Stationsgelder, die von den Praktikumsinstitutionen bezahlt wurden.

Die ökonomische Attraktivität, die HF Pflege-Ausbildung zu absolvieren, bewegt sich damit wieder in Richtung des früheren Niveaus und der monatlich ausgerichtete Lohn macht die Finanzierung der Ausbildung für die Absolventinnen und Absolventen planbarer. Mit dem Vertrag zwischen der Schule und dem Auszubildenden liegt eine einfachere und integrale Vertragskonstellation für die ganze Ausbildung vor, welche auch Versicherungsfragen und Sozialleistungen klar regelt und die Verantwortlichkeiten zuweist. Der Aufwand, mit jedem Praktikumsbetrieb kurzfristige Arbeitsverträge mit unterschiedlichen Anstellungsbedingungen abzuschliessen, entfällt für die Auszubildenden und die Praktikumsanbieter vollständig. Dienste in den Praktikums-

betrieben, die zulagenpflichtig sind, werden der Schule bis spätestens 20 Tage nach Ende des Praktikums gemeldet, von der Schule dem Praktikumsanbieter in Rechnung gestellt und der lernenden Person zusammen mit dem Lohn ausbezahlt.

Damit eine durchgehende monatliche Entlöhnung bei der schulgestützten Ausbildung, die durch längere Theorie- und Praxisblöcke (in mindestens drei verschiedenen Arbeitsfeldern) strukturiert ist, umgesetzt werden kann, wird der von der Regierung bzw. dem Amt für Höhere Bildung jährlich festgelegte Lohn (u.a. Teuerungsanpassung gemäss Beschluss von Regierung und Grosse Rat) wie bei den altrechtlichen Ausbildungen über das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales (BGS) an die Lernenden ausbezahlt. Das BGS schliesst mit den Lernenden vor Ausbildungsbeginn einen Ausbildungsvertrag ab und übernimmt während der Ausbildungszeit, gestützt auf die kantonale Personalgesetzgebung, die Pflichten eines Arbeitgebers, soweit diese nicht im Widerspruch zur Promotionsordnung und zu übergeordneten Regelungen des Ausbildungsgangs stehen. Kündigung bzw. Auflösung des Ausbildungsvertrags und die Lohnfortzahlung während bzw. nach Auflösung des Ausbildungsverhältnisses trägt den besonderen Umständen eines Ausbildungsverhältnisses Rechnung und wird explizit im Ausbildungsvertrag zwischen dem BGS und der lernenden Person geregelt. Der monatlich und jährlich 13 Mal ausgerichtete Lohn beträgt:

1. Ausbildungsjahr	Fr. 1'118.-- × 13 =	Fr. 14'534.--
2. Ausbildungsjahr	Fr. 1'230.-- × 13 =	Fr. 15'990.--
3. Ausbildungsjahr	Fr. 1'456.-- × 13 =	<u>Fr. 18'928.--</u>
Total		Fr. 49'452.--

Die Lohnsumme kommt demnach für drei Jahre auf Fr. 49'452.-- (ohne Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen) zu stehen. Sie ist damit immer noch um Fr. 22'548.-- tiefer als bei der altrechtlichen vierjährigen DN II-Ausbildung (siehe oben) und bewegt sich leicht oberhalb der GDK-Empfehlung von Fr. 45'000.-- für eine dreijährige Ausbildung. Dies trägt auch dem Umstand Rechnung dass, gemäss Studie BASS, die produktiven Leistungen der HF-Lernenden derzeit nicht vollständig abgegolten werden.

Die Lohnkosten sind direkt abhängig von der Anzahl Auszubildenden. Werden die aktuellen Lernendenzahlen HF vom Jahr 2010 (135 Lernende) und der Vollausbau der Ausbildung (drei Jahrgänge während drei Jahren) zu Grunde gelegt, entstehen derzeit Lohnkosten inklusive der Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen (18% exkl. allfälliger Zulagen) von rund 2.4 Mio. Franken jährlich $[(135 \times 44'449.--) \times 1.18/3]$.

Werden die Löhne neu wie vorstehend skizziert festgelegt, entstehen (ebenfalls auf der Basis der Lernendenzahlen 2010; 135 Lernende) Lohnkosten inklusive die Beiträge an die Sozialversicherungen (exkl. allfälliger Zulagen) von rund 2.7 Mio. Franken $[(135 \times 49'452.--) \times 1.18/3]$.

Unter der Annahme, dass pro Jahrgang acht Personen unterstützungspflichtig sind oder das 25. Altersjahr vollendet haben, entstehen ausserdem Kosten von rund 0.17 Mio. Franken $[(8 \times 12 \times 3 \times 500.--) \times 1.18]$. Mit den neuen Ansätzen und einer Zulage entstehen somit jährliche Kosten in der Höhe von rund 2.8 Mio. Franken.

Die Ausrichtung allfälliger Stipendien und Darlehen richten sich nach kantonalem Stipendiengesetz. Eine Überprüfung der bestehenden Regelungen hat ergeben, dass es nicht opportun ist, im Rahmen dieses Gesetzes für die Pflegeausbildung HF eine Spezialregelung zu implementieren und damit vom Gleichbehandlungsgrundsatz abzuweichen.

Die von der Regierung mit Beschluss vom 23. Februar 2010, Protokoll Nr. 144, eingesetzte Arbeitsgruppe hat dem Personalamt das neue Entlohnungsmodell zur Prüfung unterbreitet. Das Personalamt hat mit Schreiben vom 20. Oktober 2010 einen Mitbericht verfasst und bringt gegenüber dem vorgesehenen Modell und der Höhe der Entlohnung keine Vorbehalte an. Die in Bezug auf die Ausgestaltung von einzelnen Bestandteilen (Entlohnung statt Praktikumsentschädigung oder Ausbildungsfinanzierung, Teuerungsausgleich, Systemwechsel) gewünschten klärenden Hinweise und Anliegen wurden in den Erläuterungen berücksichtigt.

IV. Neuregelung der Ausbildungsbeiträge an die Spitäler, Alters- und Pflegeheime und Spitexorganisationen

Ein Teil der Lohnaufwendungen der Spitäler für die Lernenden DN II (Stationsgelder) und HF (Löhne) wird heute über die Beitragszahlungen des Departements für Justiz, Sicherheit und Gesundheit (DJSG) an die Praktikumsanbieter ausgerichtet, da die Aufwendungen für die Lehre und Forschung nicht zu den anrechenbaren Kosten zählen. So erhalten die Spitäler pro HF-Ausbildungsstelle einen jährlichen Kantonsbeitrag von Fr. 3'116.--, bei den Spitexbetrieben bilden die Ausbildungskosten Bestandteil der anrechenbaren Kosten und werden vom Kanton mit 55 Prozent subventioniert und bei den Pflegeheimen sind die Ausbildungskosten in den von der Regierung festgelegten Maximaltarifen enthalten. Insgesamt fallen pro Jahr in den Spitälern Praktikumsentschädigungen (Stationsgelder auslaufend bis 2011 bzw. Löhne) von ca. 1.5 Mio. Franken, in den Pflegeheimen ca. 300'000 Franken und in den Spitexbetrieben ca. 100'000 Franken an. Nach wie vor tragen aber auch die Schulen und damit das Budget des EKUD – vor allem war und ist dies bei den altrechtlichen Ausbildungen der Fall – einen wesentlichen Teil der Lohnkosten an die Lernenden mit. Derzeit werden 53 Prozent der Praktikumszeit der neurechtlichen Pflegeausbildung HF in Spitälern, 26 Prozent in den Psychiatrischen Diensten GR, 16 Prozent in den Pflegeheimen und 4.6 Prozent im Spitexbereich absolviert. Der Einsatz ist abhängig vom Pflege- bzw. Praktikumsplatzangebot im definierten Arbeitsfeld und von der Erfüllung von Qualitätsnormen der HF-Ausbildung. Zur längerfristigen Sicherstellung von Ausbildungsplätzen und Qualitätsnormen besteht ein Vertrag zwischen dem Bildungsanbieter (BGS) und dem Praktikumsanbieter. Derzeit hat das BGS mit 22 Institutionen solche Verträge abgeschlossen.

Am 21. Dezember 2007 hat das eidgenössische Parlament eine Revision der Spitalfinanzierung gemäss KVG beschlossen. Neu beinhalten die Kosten für Lehre und Forschung nur noch die universitäre Ausbildung. Die übrigen Ausbildungskosten und damit auch die HF Pflege-Ausbildung werden somit Bestandteil der Tarife. Als Tarifsystem werden leistungsbezogene Fallpauschalen (Swiss-DRG) verwendet. Die Einführung hat bis zum 31. Dezember 2011 zu erfolgen. Der Kanton hat sich im Rahmen der Tarife an diesen Kosten mit 55 Prozent zu beteiligen. Zukünftig werden damit im Spital- wie auch im Spitexbereich allfällige Praktikumsentschädigungen bzw.

Lernendenlöhne der Betriebe Bestandteil der Tarife sein und damit anteilmässig vom Kanton übernommen.

V. Festlegung der Anzahl Ausbildungsplätze der beitragsberechtigten Pflegeheime und Spitexorganisationen im Kanton

Gemäss Art. 22 Abs. 1 Krankenpflegegesetz sind die beitragsberechtigten Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens verpflichtet, eine dem Mitarbeiterbestand angemessene Anzahl Ausbildungsplätze für Gesundheits- und Sozialberufe zur Verfügung zu stellen. Die Regierung kann gemäss Art. 22 Abs. 2 Krankenpflegegesetz die Anzahl der Ausbildungsplätze pro Ausbildungsbetrieb festlegen. Im Rahmen einer Teilrevision der Verordnung zum Krankenpflegegesetz wird die Regierung voraussichtlich mit einer Anpassung der Verordnung zum Gesundheitsgesetz die Anzahl Ausbildungsplätze für die beitragsberechtigten Pflegeheime und Spitexorganisationen festlegen. Damit wird sichergestellt, dass die notwendigen Praktikumsplätze für die HF Pflege-Ausbildung zur Verfügung stehen. Eine analoge Bestimmung wird auch für die Spitäler und die Psychiatrischen Dienste per 1. Januar 2012 angestrebt.

VI. Zusammenfassung: Finanzierung

Zusammenfassend lassen sich die anfallenden Kosten der modifizierten Entlöhnung der Lernenden HF folgendermassen mit den ehemaligen Lohnkosten für die DN II-Ausbildungen vergleichen:

Die Gesamtzahl der Auszubildenden HF Pflege im Jahre 2010/2011 beträgt 135 bzw. durchschnittlich ca. 45 Personen/Ausbildungsjahr. Nimmt man an, dass zukünftig zwischen 40 und 50 Lernende eine dreijährige HF Pflege-Ausbildung abschliessen, davon ca. 8 einen zusätzlichen Sozialbeitrag erhalten, ist bei Sozialversicherungsleistungen von 18% durch den Arbeitgeber mit folgenden Aufwendungen zu rechnen (45 HF-Abschlüsse/Jahr):

Lohnkosten pro HF-Diplom	Fr.	49'452.--
<u>Unterstützungskosten</u>	<u>Fr.</u>	<u>18'000.--</u>
Total: $[(45 \times 49'452.--) + (8 \times 18'000)] \times 1.18$	Fr.	~ 2.8 Mio. /Jahr

Wird dieser Betrag mit den Kosten für gleich viele altrechtliche DN II-Abschlüsse verglichen (vierjährige Ausbildung), dann würden pro Abschlussjahr Kosten in der Höhe

von ca. Fr. 3.8 Mio. $[(45 \times 72'000.--) \times 1.18]$ entstehen. Dies bedeutet, dass die HF Pflege-Ausbildung jährlich um rund Fr. 1.0 Mio. günstiger ist, als die altrechtliche DN II-Ausbildung. Unter Beachtung dieser Einsparung gegenüber den altrechtlichen Ausbildungen ist der Anstieg von Fr. 45'000.-- (GDK-Empfehlung) auf Fr. 49'452.--, bzw. von total rund 2.4 Mio. Franken auf 2.8 Mio. Franken im Interesse der Förderung und Steuerung der HF-Ausbildung gerechtfertigt. In diesem Zusammenhang ist auch zu berücksichtigen, dass gegenüber den Praktikumsbetrieben seit der Einführung der neurechtlichen HF Pflege-Ausbildung keine Stationsgelder mehr verrechnet werden.

Der Kanton übernimmt im vorgängig skizzierten neuen Entlohnungsmodell die Mehrkosten von zurzeit geschätzten 0.4 Mio. Franken (ca. 14 bis 15 Prozent der Gesamtkosten). Die bisherige Belastung (derzeit ca. 2.4 Mio. Franken) der Leistungserbringer soll im jeweiligen Finanzierungssystem der Versorgungsbereiche verbleiben. Für HF-Lernende haben die Gesundheitsbetriebe während der Praktika je nach Ausbildungsjahr derzeit Monatslöhne zwischen Fr. 2'000.-- und Fr. 3'000.-- zu entrichten. Unter Berücksichtigung der zu absolvierenden Praktikumswochen entstehen für die Betriebe durchschnittliche Kosten für die Entlohnung einer HF-Lernenden von Fr. 16'500.-- (inkl. Sozialversicherungsleistungen) pro Jahr. Die Betriebe sollen weiterhin Kosten im bisherigen Umfang übernehmen. Um den administrativen Aufwand für die beitragsberechtigten Institutionen möglichst gering zu halten, soll die Verrechnung dieses Beitrages über das Gesundheitsamt erfolgen. Entsprechend bringt das Gesundheitsamt pro von der Regierung gemäss Art. 22 Abs. 2 des Gesetzes über die Förderung der Krankenpflege und der Betreuung von betagten und pflegebedürftigen Personen (Krankenpflegegesetz, KPG; BR 506.000) festgelegtem Ausbildungsplatz den vorgenannten Pauschalbetrag bei der Beitragsbemessung in Abzug. Im Gegenzug bezahlen die Leistungserbringer den HF-Praktikumsabsolventen keine Praktikumsentschädigung mehr. Die Verrechnung des Pauschalbetrages stützt sich auf Art. 24 Abs. 2 KPG. Danach kann die Regierung das System und die Höhe der Abgeltungen für die Arbeitsleistungen der Auszubildenden festlegen. Der Transparenz halber soll diese Bestimmung im Zuge der laufenden Revisionsarbeit präzisiert werden.

Gestützt auf Art. 24 Abs. 1 und 2 des Krankenpflegegesetzes und die vorstehenden Erwägungen

beschliesst die Regierung

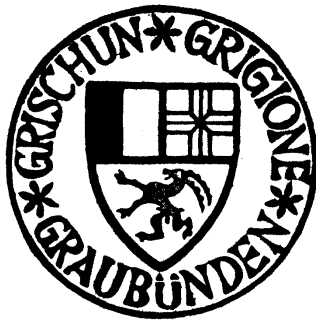
1. Die vom Kanton subventionierten oder anerkannten Praktikumsbetriebe haben ab 1. Januar 2012 dem Gesundheitsamt im Umfang der von der Regierung gemäss Art. 22 Abs. 2 Krankenpflegegesetz (KPG) festgelegten Praktikumsplätze für HF-Lernende pauschal Fr. 16'500.-- pro Platz und Jahr zu vergüten. Die vom Kanton subventionierten oder anerkannten Praktikumsbetriebe müssen den HF-Lernenden für deren Praktikumseinsätze keine Entschädigung mehr ausrichten.
2. Die Löhne an die Lernenden der schulgestützten Ausbildung HF Pflege des Bildungszentrums Gesundheit und Soziales (BGS) werden per 1. Januar 2012 vom BGS ausgerichtet.
3. Die Löhne betragen im
 1. Ausbildungsjahr Fr. 1'118.--,
 2. Ausbildungsjahr Fr. 1'230.--,
 3. Ausbildungsjahr Fr. 1'456.--,(Stand 1. Januar 2010, Landesindex der Konsumentepreise von 103.9 Punkte, Basisindex Dezember 2005 = 100).

Hinzu kommen Sozialleistungen gemäss kantonalem Personalgesetz. Die Löhne werden jährlich 13 Mal ausgerichtet.

4. Unterstützungspflichtigen Personen gemäss kantonalem Personalrecht oder Personen, die das 25. Altersjahr erreichen, wird während der schulgestützten Ausbildung zusätzlich eine Zulage von Fr. 500.-- monatlich ausgerichtet (12 Mal p.a.). Die Zulage wird bei gleichzeitiger Erfüllung von Unterstützungspflicht und Alter nicht kumulativ ausgerichtet. Personen ohne Unterstützungspflichten wird sie ab dem Jahr, in dem das Alter erreicht wird, ausbezahlt.

5. Die Lohnzahlung des BGS erfolgt:
für den Jahrgang 2010 ab 1. Januar 2012,
für den Jahrgang 2011 ab 1. Januar 2012,
für den Jahrgang 2009 gelten bis zum Diplomabschluss die Regelungen gemäss
Regierungsbeschluss vom 2. Oktober 2007, Protokoll Nr. 1173.
6. Das BGS stellt den Betrieben die von ihnen spätestens 20 Tage nach Ende des
Praktikums gemeldeten Sonntags- und Nachtdienstzulagen in Rechnung und
vergütet diese mit der nächstmöglichen Lohnzahlung an die lernende Person.
7. Das Amt für Höhere Bildung und das BGS werden angewiesen, für das Jahr 2012
einen entsprechenden Betrag zur Entlohnung der Lernenden zu budgetieren und
die nötigen personellen und administrativen Vorkehrungen zu treffen.
8. Das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement wird beauftragt, jährlich
die Teuerungsanpassungen gemäss den Beschlüssen von Regierung und Gros-
sem Rat vorzunehmen und die Lernendenlöhne der schulgestützten HF Pflege
Ausbildung marktgerecht festzusetzen sowie weitere Details der Umsetzung zu-
sammen mit dem BGS und den beteiligten Akteuren zu klären. Bei wesentlichen
Systemänderungen ist ein Regierungsantrag erforderlich.
9. Das Departement für Justiz, Sicherheit und Gesundheit präzisiert im Rahmen der
Gesetzesarbeiten zur Einführung der neuen Spitalfinanzierung Art. 24 KPG.
10. Für die FH-Studierenden gelten nach wie vor die Bestimmungen des Regierungs-
beschlusses vom 2. Oktober 2007, Protokoll Nr. 1173.
11. Aufwendungen für Personalzimmer oder andere Leistungen oder finanzielle Ab-
machungen der Praktikumsinstitutionen an und mit Lernende/n, dürfen vom BGS
nicht mit dem Lohn verrechnet werden. Für allfällige Leistungen trifft die Prakti-
kumsinstitution mit dem Lernenden eine separate Vereinbarung.

12. Mitteilung an: das Bildungszentrum Gesundheit und Soziales, Gürtelstrasse 42/44, 7000 Chur; das Departement für Justiz, Sicherheit und Gesundheit (mit separatem Schreiben des DJSG an den Bündner Spital- und Heimverband, den Spitex-Verband und die Oda G+S Graubünden); das Departement für Finanzen und Gemeinden; das Gesundheitsamt; das Amt für Berufsbildung; die Abteilung Finanzen & Controlling EKUD; das Personalamt; das Amt für Höhere Bildung (elektronisch); das Erziehungs-, Kultur- und Umweltschutzdepartement



Namens der Regierung

Der Präsident:

Claudio Lardi

Der Kanzleidirektor:

Dr. C. Riesen