

**BERICHT DER REGIERUNG**  
**AN DEN**  
**LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**  
**BETREFFEND**  
**DIE UMSETZUNG DER MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DES**  
**PFLEGEBERUFS IN LIECHTENSTEIN**

<i>Behandlung im Landtag</i>	
	<i>Datum</i>
<b>Kenntnisnahme</b>	

**Nr. 53/2024**



## INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung .....	5
Zuständiges Ministerium.....	7
Betroffene Stellen .....	7
<b>I.   BERICHT DER REGIERUNG .....</b>	<b>9</b>
1.   Ausgangslage .....	9
1.1   Budgetdebatte und Antrag zum Landesvoranschlag (BuA Nr. 2023/94).....	9
1.2   Pflegeinitiative in der Schweiz .....	10
1.2.1   Ausbildungsoffensive .....	11
1.2.2   Verbesserung der Arbeitsbedingungen .....	12
1.3   Entwicklung des Fachkräftebedarfs in der Pflege und Betreuung in Liechtenstein .....	13
1.4   Budgetierungsprozess und rechtliche Grundlagen.....	16
2.   Zeitlicher Ablauf und Zwischenschritte .....	19
2.1   Arbeitsgruppenbericht vom 5. Oktober 2022.....	20
2.2   Entwurf eines Bericht und Antrags vom 4. Juli 2023 .....	22
2.3   Gespräche und Abstimmung zwischen den Pflegeinstitutionen und der Regierung im Zeitraum August 2023 bis November 2023 ...	24
2.4   Schreiben vom 3. November 2023 an den Landtag.....	27
3.   Ergebnisse der «vergleichenden Analyse zur Arbeitsmarktsituation in der Pflege».....	33
4.   Umsetzung der Massnahmen.....	35
5.   Zwischenfazit der Regierung .....	36
6.   Ausblick: Umsetzung weiterer Elemente zur Stärkung der Pflege in Liechtenstein.....	39

**Beilagen**

- Künzi, K., Jäggi, J., & Iseli, S. (2024). Vergleichende Analyse zur Arbeitssituation in der Pflege. [Im Auftrag des Ministeriums für Gesellschaft und Kultur der Regierung des Fürstentums Liechtenstein]. Bern: Büro BASS
- Bericht «Pflegeinitiative – Empfehlung und Massnahmen» der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe, der Familienhilfe Liechtenstein, des Landesspital Liechtenstein sowie der Lebenshilfe vom 5. Oktober 2022
- «Ergänzungen zu Bericht und Antrag betreffend die Förderung des Pflegeberufs in Liechtenstein» der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe, der Familienhilfe Liechtenstein, des Landesspital Liechtenstein sowie der Lebenshilfe vom 25. September 2023
- «Antrag zur Anpassung der Inkonvenienz Zulage» der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe, der Familienhilfe Liechtenstein, des Landesspital Liechtenstein sowie der Lebenshilfe vom 26. Oktober 2023
- Schreiben der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe, der Familienhilfe Liechtenstein, des Landesspital Liechtenstein sowie der Lebenshilfe Balzers an die Abgeordneten des Landtags vom 3. November 2023



## **ZUSAMMENFASSUNG**

*Die Pflege ist ein wichtiger Pfeiler der medizinischen Versorgung. Sie steht angesichts der Alterung der Bevölkerung vor grossen Herausforderungen. Um die Qualität der Pflege erhalten zu können, müssen mehr Pflegefachkräfte als heute ausgebildet werden. Zudem müssen Bedingungen geschaffen werden, damit sie länger im Beruf bleiben.*

*Um die Entwicklung und Auswirkungen der Massnahmen für Liechtenstein zu thematisieren, welche im Rahmen der Pflegeinitiative in der Schweiz initialisiert und aktuell bzw. in Zukunft umgesetzt werden sollen, wurden die Vertreter der Familienhilfe Liechtenstein e.V. (FHL), des Landesspitals (LLS), der Lebenshilfe Balzers (LHB) und der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe (LAK) eingeladen, Lösungsvorschläge auszuarbeiten, welche dazu dienen, nicht nur die Ausbildung zu fördern, sondern auch die Rekrutierungschancen zu erhöhen, die Fluktuation zu verringern, bzw. die Berufsverweildauer von Pflegefachpersonal zu erhöhen. In der Folge haben die genannten Institutionen dem Ministerium für Gesellschaft und Kultur im Oktober 2022 Massnahmen vorgelegt, welche die Erreichung dieser Ziele unterstützen sollen.*

*Der Bericht und Antrag, welcher am 4. Juli 2023 in der Regierung besprochen wurde, stützt sich im Wesentlichen auf den Bericht der Institutionen vom 5. Oktober 2022 und ergänzt die Zahlen für das Heilpädagogische Zentrum und den Verein für betreutes Wohnen. Der Bericht und Antrag wurde ad acta gelegt. In der Folge fanden Gespräche und Abstimmungen zwischen den Pflegeinstitutionen und der Regierung im Zeitraum August 2023 bis November 2023 statt. Zudem ergänzten und aktualisierten die Pflegeinstitutionen ihre Anträge vom Oktober 2022 mit einer Ergänzung sowie einer Abänderung im September und Oktober 2023. Auf dieser Grundlage wurde der Regierung im Oktober 2023 erneut ein Bericht und Antrag zur Förderung des Pflegeberufs vorgelegt, der jedoch nicht verabschiedet wurde. Die Regierung beauftragte aber das Ministerium für Gesellschaft und Kultur, mit einem externen Spezialisten die Arbeitsmarktsituation in der Pflege in Liechtenstein, in den Nachbarkantonen und in Vorarlberg zu erheben und in einer vergleichenden Analyse darzulegen.*

*Mit Schreiben vom 3. November 2023 der LAK, der FHL, des LLS und der LHB an den Landtag wurde direkt beim Landtag eine Erhöhung des Budgets beantragt. Beantragt wurden konkrete Anhebungen der Entschädigung für Inkonvenienzen, also Dienste an Feiertagen und Wochenenden, Abenden und in der Nacht sowie Rufbereitschaft, der Löhne für die höhere Fachschule, für Quer-/Späteinsteigende sowie der Zulage für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen bzw. die entsprechende Erhöhung des Budget 2024. Hierbei seien auch der Verein für betreutes Wohnen (VBW), das Heilpädagogische Zentrum (hpz) sowie das Frauenhaus Liechtenstein umfasst, da diese Institutionen vergleichbare stationäre Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringen.*

*Im Rahmen der Landtagsdebatte vom November 2023 wurden Anträge zur Erhöhung verschiedener Budgetpositionen im Bereich der Pflege vom Landtag einstimmig gutgeheissen. Im Zuge dieser Budgeterhöhungen wurde die Regierung beauftragt, dem Landtag im ersten Halbjahr 2024 einen Bericht vorzulegen, in welchem im Kontext der Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz und mit Blick auf die regionalen Gegebenheiten die von der Regierung beschlossenen und geplanten Massnahmen zur Stärkung der Pflegeberufe aufgezeigt werden.» Mit vorliegendem Bericht kommt die Regierung diesem Auftrag nach.*

*Hierfür wurde das Gutachten «Vergleichende Analyse zur Arbeitsmarktsituation in der Pflege» in Auftrag gegeben. Zusammenfassend kommt dieses Gutachten zum Schluss, dass vor dem Hintergrund der durchgeführten Analysen die in Liechtenstein geplanten Massnahmen und die im Entwurf Bericht und Antrag der Regierung (2023) vorgesehene Zusatzfinanzierung als zweckmässig, wirtschaftlich und verhältnismässig sind. Die geplanten Massnahmen haben gemäss Gutachten das Potenzial, sich positiv auf Rekrutierungschancen, die Ausbildungsförderung, die Wettbewerbsfähigkeit und den Personalerhalt im Pflegebereich auszuwirken.*

*Die Regierung hat am 27. Februar 2024 dieses Gutachten zur Kenntnis genommen und die Veranlassung der notwendigen Schritte für die Umsetzung der Massnahmen rückwirkend auf 1. Januar 2024 im Rahmen des Landesvoranschlags 2024 beschlossen.*

*Generell ist festzuhalten, dass die Regierung den Grundsätzen der Zweckmässigkeit, Verhältnismässigkeit und Wirtschaftlichkeit verpflichtet ist. In diesem Fall hat*

*die Regierung mit dem seit Februar 2024 vorliegenden Gutachten die erforderliche Prüfung abgeschlossen und äussert sich gegenüber dem Landtag mit diesem Bericht dazu.*

**ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM**

Ministerium für Gesellschaft und Kultur

Ministerium für Präsidiales und Finanzen

**BETROFFENE STELLEN**

Amt für Finanzen

Amt für Soziale Dienste

Amt für Gesundheit

Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe

Liechtensteinisches Landesspital

Lebenshilfe Balzers

Familienhilfe Liechtenstein



Vaduz, 14. Mai 2024

LNR 2024-698

P

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,  
Sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete

Die Regierung gestattet sich, dem Hohen Landtag nachstehenden Bericht betreffend die Umsetzung der Massnahmen zur Förderung des Pflegeberufs in Liechtenstein zu unterbreiten.

## **I. BERICHT DER REGIERUNG**

### **1. AUSGANGSLAGE**

#### **1.1 Budgetdebatte und Antrag zum Landesvoranschlag (BuA Nr. 2023/94)**

Im Rahmen der Landtagsdebatte vom November 2023 wurden Anträge zur Erhöhung verschiedener Budgetpositionen im Bereich der Pflege vom Landtag einstimmig gutgeheissen. Im Zuge dieser Budgeterhöhungen, welche in Bericht und Antrag 2023/94 der Regierung an den Landtag nicht enthalten waren, wurde der folgende Antrag mit 20 Stimmen beschlossen:

*«Im Zusammenhang mit der im Rahmen dieses Landesvoranschlags beschlossenen Erhöhung der Budgetpositionen im Bereich der Pflegeberufe, wird die Regierung beauftragt, dem Landtag im ersten Halbjahr 2024 einen Bericht vorzulegen, in welchem im Kontext der Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz und mit Blick*

*auf die regionalen Gegebenheiten die von der Regierung beschlossenen und geplanten Massnahmen zur Stärkung der Pflegeberufe aufgezeigt werden.»*

Mit vorliegendem Bericht kommt die Regierung diesem Auftrag nach.

## **1.2 Pflegeinitiative in der Schweiz**

Am 28. November 2021 haben die Schweizer Stimmberechtigten über die Pflegeinitiative in der Schweiz abgestimmt und diese angenommen.<sup>1</sup> In der Abstimmungsbroschüre wurden die Ausgangslage und die Initiative wie folgt zusammengefasst:<sup>2</sup>

«Die Pflege ist ein wichtiger Pfeiler der medizinischen Versorgung. Sie steht angesichts der Alterung der Bevölkerung vor grossen Herausforderungen. Um die Qualität der Pflege erhalten zu können, müssen mehr Pflegefachkräfte als heute ausgebildet werden. Zudem müssen Bedingungen geschaffen werden, damit sie länger im Beruf bleiben.

Die Initiative verlangt, dass Bund und Kantone die Pflege fördern. Sie sollen für eine ausreichende, allen zugängliche Pflege von hoher Qualität sorgen. Es soll genügend diplomierte Pflegefachpersonen geben und in der Pflege tätige Personen sollen entsprechend ihrer Ausbildung und ihren Kompetenzen eingesetzt werden. Weiter verlangt die Initiative, dass der Bund die Arbeitsbedingungen regelt und für eine angemessene Abgeltung der Pflegeleistungen sorgt. Ausserdem sollen Pflegefachpersonen gewisse Leistungen direkt zulasten der Krankenkasse abrechnen können.»

---

<sup>1</sup> <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/abstimmungen/20211128/pflegeinitiative.html> (04.03.2024)

<sup>2</sup> [https://www.admin.ch/dam/gov/de/Dokumentation/Abstimmungen/November2021/Abstimmungsbroschuere\\_28-11-2021\\_de.pdf.download.pdf/Abstimmungsbroschuere\\_28-11-2021\\_de.pdf](https://www.admin.ch/dam/gov/de/Dokumentation/Abstimmungen/November2021/Abstimmungsbroschuere_28-11-2021_de.pdf.download.pdf/Abstimmungsbroschuere_28-11-2021_de.pdf) (04.03.2024)

Der Schweizer Bundesrat plant, die Pflegeinitiative in zwei Etappen umzusetzen.

- 1. Etappe: Ausbildungsoffensive;
- 2. Etappe: Verbesserung der Arbeitsbedingungen.<sup>3</sup>

### 1.2.1 Ausbildungsoffensive

Für die Ausbildungsoffensive von Bund und Kantonen sind während acht Jahren Investitionen von bis zu einer Milliarde Franken vorgesehen. Pflegefachpersonen sollen zudem bestimmte Leistungen direkt zulasten der Sozialversicherungen abrechnen können. Das Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege wurde im Mai 2022 vom Bundesrat beschlossen und im Dezember 2022 vom Parlament verabschiedet. Damit können zentrale Forderungen der Initiative rasch umgesetzt werden.<sup>4</sup>

In der Folge hat der Bundesrat die Kriterien für die Beiträge des Bundes formuliert und bis zum 23. November 2023 in die Vernehmlassung geschickt. Die Ausbildungsoffensive verpflichtet die Kantone, in drei Bereichen Fördermassnahmen umzusetzen. Gesundheitseinrichtungen wie Spitäler, Pflegeheime oder Spitex-Organisationen sollen Beiträge erhalten, um ungedeckte Kosten in der praktischen Ausbildung von diplomierten Pflegefachkräften zu decken. Unterstützt werden auch innovative Massnahmen der Gesundheitseinrichtungen, die zu mehr praktischen Ausbildungsplätzen führen, etwa der Zusammenschluss von mehreren Ge-

---

<sup>3</sup> Vgl. <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/berufe-im-gesundheitswesen/gesundheitsberufe-der-tertiaerstufe/vi-pflegeinitiative.html> (24.04.2024); Vgl. hierzu auch Künzi, K., Jäggi, J., & Iseli, S. (2024). Vergleichende Analyse zur Arbeitsmarktsituation in der Pflege. [Im Auftrag des Ministeriums für Gesellschaft und Kultur der Regierung des Fürstentums Liechtenstein]. Bern: Büro BASS, Seite 8 bis 11 (als Beilage).

<sup>4</sup> Vgl. Faktenblatt Pflegeinitiative: 1. Etappe Umsetzung Art. 117b BV vom 25. Januar 2023 des Bundesamtes für Gesundheit BAG, abrufbar unter <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/berufe-im-gesundheitswesen/gesundheitsberufe-der-tertiaerstufe/vi-pflegeinitiative/vi-pflegeinitiative-etappe1.html#-402053542>; vgl. auch <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-92653.html> (04.03.2024).

sundheitseinrichtungen zu Ausbildungsverbänden oder der Aufbau von Ausbildungsstationen. Unterstützungsbeiträge erhalten im Weiteren die höheren Fachschulen und Fachhochschulen, damit sie die Zahl der Ausbildungsabschlüsse erhöhen können. Schliesslich sollen angehende Pflegefachpersonen während ihrer Diplomausbildung finanziell unterstützt werden, falls sie ihren Lebensunterhalt sonst nicht sichern könnten. Die gesetzlichen Grundlagen für die Umsetzung der Fördermassnahmen müssen von den Kantonen geschaffen werden.<sup>5</sup>

In diesem Zusammenhang besteht in Liechtenstein kein Handlungsbedarf, da keine direkte Finanzierung der Ausbildung stattfindet bzw. diese insbesondere im Rahmen des Defizitbetrags bzw. der gemeinwirtschaftlichen Leistungen bereits sichergestellt ist.<sup>6</sup>

### 1.2.2 Verbesserung der Arbeitsbedingungen

In einer zweiten Etappe will der Bundesrat die restlichen Elemente der Pflegeinitiative umsetzen, insbesondere die anforderungsgerechten Arbeitsbedingungen und die besseren beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. Der Bundesrat hat im Januar 2023 das Departement des Innern beauftragt, bis im Frühling 2024 in Zusammenarbeit mit dem Bundesamt für Justiz und Staatssekretariat für Wirtschaft

---

<sup>5</sup> Vgl. Faktenblatt Pflegeinitiative: 1. Etappe Umsetzung Art. 117b BV vom 25. Januar 2023 des Bundesamtes für Gesundheit BAG, abrufbar unter <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/berufe-im-gesundheitswesen/gesundheitsberufe-der-tertiaerstufe/vi-pflegeinitiative/vi-pflegeinitiative-etappe1.html#-402053542>; vgl. auch <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-97443.html> (04.03.2024).

<sup>6</sup> Vgl. Faktenblatt Pflegeinitiative: 1. Etappe Umsetzung Art. 117b BV vom 25. Januar 2023 des Bundesamtes für Gesundheit BAG, abrufbar unter <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/berufe-im-gesundheitswesen/gesundheitsberufe-der-tertiaerstufe/vi-pflegeinitiative/vi-pflegeinitiative-etappe1.html#-402053542>; vgl. auch Siehe hierzu auch Künzi, K., Jäggi, J., & Iseli, S. (2024). Vergleichende Analyse zur Arbeitsmarktsituation in der Pflege. [Im Auftrag des Ministeriums für Gesellschaft und Kultur der Regierung des Fürstentums Liechtenstein]. Bern: Büro BASS, Tabelle 3, Seite 9 (als Beilage).



(SECO) ein neues Bundesgesetz über die anforderungsgerechten Arbeitsbedingungen in der Pflege zu entwerfen. Im Fokus stehen Massnahmen, um die Arbeitsbedingungen in der Pflege zu verbessern.<sup>7</sup>

### **1.3 Entwicklung des Fachkräftebedarfs in der Pflege und Betreuung in Liechtenstein**

Die absehbaren Veränderungen der Altersstruktur der Gesellschaft stellen Liechtenstein vor Herausforderungen, ausreichend personelle Ressourcen in der Pflege und Betreuung alter Menschen bereitzustellen. Diesen Aspekt hat beispielsweise die Stiftung Zukunft.li in ihrer Publikation «Fachkräfte und Freiwillige – Wer pflegt und betreut uns im Alter?» beleuchtet. In dieser Publikation werden die wichtigsten Erkenntnisse wie folgt zusammengefasst (Stand: 2019):<sup>8</sup>

- Der Anteil der Menschen ab Alter 65 wird bis 2050 auf fast 30% ansteigen. Das Verhältnis zwischen hochaltrigen Menschen ab 80 Jahre und der aktiven Bevölkerung (20 – 64 Jahre) sinkt von 1 zu 18.4 im Jahr 2015 auf 1 zu 4.5 im Jahr 2050.
- Die ambulanten und stationären Dienstleister in der Alterspflege und -betreuung gelten (Stand: 2019) im regionalen Kontext als attraktive Arbeitgeber. Die steigende Nachfrage nach Fachkräften kann bis anhin ohne grössere Probleme gedeckt werden. Allerdings stellt sich die Branche auf einen weiterhin ansteigenden Personalbedarf ein.
- Die Arbeitszufriedenheit der Angestellten der drei in Liechtenstein relevanten Dienstleister (Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe (LAK), Familienhilfe Liechtenstein und Lebenshilfe Balzers) ist hoch.

---

<sup>7</sup> <https://www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-92653.html> (04.03.2024).

<sup>8</sup> [https://www.stiftungzukunft.li/application/files/7215/6033/7276/Fokus\\_Fachkraefte\\_und\\_Freiwillige\\_-\\_wer\\_pflegt\\_und\\_betreut\\_uns\\_im\\_Alter.pdf](https://www.stiftungzukunft.li/application/files/7215/6033/7276/Fokus_Fachkraefte_und_Freiwillige_-_wer_pflegt_und_betreut_uns_im_Alter.pdf), Seite 3 f. (04.03.2024).

- Die grösste Herausforderung ist der hohe Anteil von Angestellten über 50 Jahre. Zusätzlich zum steigenden Fachkräftebedarf müssen mehr als 40% des Personalbestandes altersbedingt in den nächsten 15 Jahren ersetzt werden.
- Unter der Annahme gleichbleibender Pflege- und Betreuungsquoten steigt der Bedarf an professionellen Ressourcen von 2016 bis 2030 um 97% im stationären und um 81% im ambulanten Bereich.

Die Erkenntnis, dass die ambulanten und stationären Dienstleister in der Alterspflege und -betreuung im regionalen Kontext als attraktive Arbeitgeber gelten und die Arbeitszufriedenheit hoch ist, gilt nach wie vor. Die vor fünf Jahren getätigte Aussage, dass die steigende Nachfrage nach Fachkräften ohne grössere Probleme gedeckt werden kann, ist jedoch dahingehend zu relativieren, dass die Rekrutierung von Pflegefachpersonal sich seither deutlich erschwert hat. Dies ist teilweise auf die Auswirkungen der Pandemie zurückzuführen. Zudem wird sich die Ausgangslage vor dem Hintergrund der Pflegeinitiative in der Schweiz künftig weiter verändern. Durch eine frühzeitige Umsetzung von Massnahmen zur Erhöhung der Attraktivität der Pflegeberufe soll sich Liechtenstein einen Wettbewerbsvorteil verschaffen, die Rekrutierung von Fachpersonal fördern und die Berufsverweildauer erhöhen.

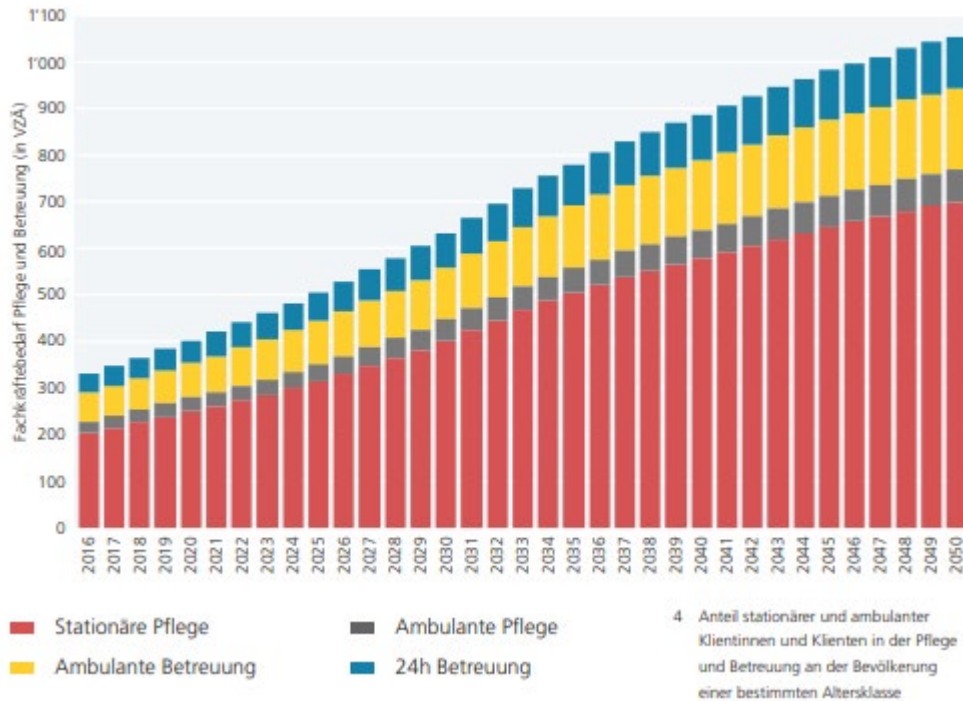
Generell gehören im Pflegeberuf die eingeschränkte Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie sowie die Entlohnung zu massgebenden Faktoren, die einer verkürzten Berufsverweildauer beitragen. Dies gilt insbesondere für Dienste am Abend, in der Nacht sowie an Wochenenden und Feiertagen.

Die Entwicklung des Fachkräftebedarfs in der Pflege und Betreuung in Liechtenstein wird in der folgenden Abbildung dargestellt:<sup>9</sup>

---

<sup>9</sup> [https://www.stiftungzukunft.li/application/files/7215/6033/7276/Fokus\\_Fachkraefte\\_und\\_Freiwillige\\_-\\_wer\\_pfleegt\\_und\\_betreut\\_uns\\_im\\_Alter.pdf](https://www.stiftungzukunft.li/application/files/7215/6033/7276/Fokus_Fachkraefte_und_Freiwillige_-_wer_pfleegt_und_betreut_uns_im_Alter.pdf), Abbildung 15, Seite 26.

Quelle: Lobsiger & Kaiser (2018)



**Abbildung 1: Entwicklung Fachkräftebedarf Pflege und Betreuung**

Die folgende Tabelle<sup>10</sup> zeigt die Resultate der Projektion im Detail. Im Durchschnitt steigt der Fachkräftebedarf bis 2030 um 4.7% pro Jahr an. Der stationäre Bereich wächst leicht über-, der ambulante Sektor leicht unterdurchschnittlich.

<sup>10</sup> [https://www.stiftungzukunft.li/application/files/7215/6033/7276/Fokus\\_Fachkraefte\\_und\\_Freiwillige\\_/\\_wer\\_pfleegt\\_und\\_betreut\\_uns\\_im\\_Alter.pdf](https://www.stiftungzukunft.li/application/files/7215/6033/7276/Fokus_Fachkraefte_und_Freiwillige_/_wer_pfleegt_und_betreut_uns_im_Alter.pdf), Tabelle 2, Seite 27.

## Entwicklung Fachkräftebedarf Pflege und Betreuung in Vollzeitäquivalenten – Ergebnisübersicht

Quelle: Lobsiger und Kaiser (2018)

	Total	Stationär	Ambulant		24h
			Pflege	Betreuung	
<b>Fachkräftebedarf (VZÄ)</b>					
2016	332	205	25	62	41
2030	633	402	45	112	74
2050	1'053	700	70	172	112
<b>Wachstum 2016 – 2030</b>					
Total	91%	97%	81%		81%
Ø p. a.	4.7%	5.0%	4.3%		4.3%
<b>Wachstum 2016 – 2050</b>					
Total	217%	242%	179%		173%
Ø p. a.	3.5%	3.7%	3.1%		3.0%

**Tabelle 1: Entwicklung Fachkräftebedarf Pflege und Betreuung**

Auch im Rahmen der Aktualisierung der «Bedarfsplanung ambulante und stationäre Langzeitpflege 2022»<sup>11</sup> wurde festgestellt, dass sich nicht zuletzt aufgrund der demografischen Entwicklung ein genereller Fachkräftemangel in der Pflege (und Betreuung) abzeichnet. Neu geschaffene Versorgungsinfrastrukturen, seien dies Heime oder Spitexorganisationen, brauchen ausreichend Personal, um ihre Funktion erfüllen und Qualitätsstandards halten zu können. Rekrutierung und Erhalt des Pflegepersonals dürften daher die genannten Einrichtungen vor grosse Herausforderungen stellen.

### 1.4 Budgetierungsprozess und rechtliche Grundlagen

Da in der Budgetdebatte im November 2023 insbesondere auch der Prozess, der zu den Anträgen der Pflegeinstitutionen geführt hat, Anlass zu Diskussionen gab,

<sup>11</sup> <https://www.regierung.li/files/attachments/bedarfsplanung-ambulante-und-stationaere-langzeitpflege-2022.pdf?t=638090300141258877>, Seite 31 (04.03.2024).

ist es der Regierung ein Anliegen, einleitend kurz auf die wesentlichen rechtlichen Eckpunkte der Budgetierung bzw. des Budgetierungsprozesses einzugehen.

Die Regierung ist gemäss dem Gesetz über die Regierungs- und Verwaltungsorganisation (RVOG) in ihrem Handeln den Grundsätzen der Zweckmässigkeit, Verhältnismässigkeit und Wirtschaftlichkeit verpflichtet.<sup>12</sup> Im RVOG ist auch die Aufsicht über die unterstellten Stellen und die Oberaufsicht über besondere Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts<sup>13</sup> festgelegt. Im Bereich der Finanzen legt das Finanzhaushaltsgesetz (FHG) die Haushaltsgrundsätze fest und regelt den Budgetierungsprozess. Die Haushaltsgrundsätze<sup>14</sup> ergänzen die Grundsätze der Regierungstätigkeit um die Dringlichkeit, Sparsamkeit und die ohnehin geltende Gesetzmässigkeit. Zur Budgetierung bzw. Festsetzung des Landesvoranschlag hält das FHG in Art. 5 fest, dass «der Landtag [...] nach einem ihm von der Regierung unterbreiteten Entwurf den Voranschlag für das nächstfolgende Verwaltungsjahr fest[setzt].» Damit ist selbstredend nicht gesagt, dass der Landtag nicht frei wäre, Budgetpositionen nach Belieben zu ändern. Für die öffentlich-rechtlichen Unternehmen ist jedoch in den Spezialgesetzen festgeschrieben, dass die Genehmigung der Budgets durch die Regierung zu erfolgen hat. Somit gilt für diese Unternehmen, dass eine direkte Beantragung von Mitteln beim Landtag unter Umgehung der Regierung nicht gesetzeskonform ist. Sinngemäss gilt dies auch für Unternehmen die mit der Regierung eine Leistungsvereinbarung abgeschlossen haben. Ergänzend kann festgehalten werden, dass genehmigt Voranschlagskredite des Landtags zwar eine Voraussetzung für mögliche Ausgaben bilden, dass diese jedoch keine Rechtsgrundlage und keine Zahlungsverpflichtung darstellen.

---

<sup>12</sup> Art. 3, RVOG, Grundsätze der Regierungs- und Verwaltungstätigkeit.

<sup>13</sup> Art. 10, Abs. 3 und Abs. 5, RVOG, Aufsicht,

<sup>14</sup> Art. 2, FHG, Haushaltsgrundsätze.

Die direkte Beantragung von Mitteln beim Landtag bringt die Regierung insofern in eine schwierige Situation, als dass sie vom Gesetzgeber verpflichtet wurde, sich an die vorgenannten gesetzlichen Grundsätze zu halten und Budgets entsprechend zu prüfen. Erst nach erfolgter Prüfung können die Mittel beim Landtag im ordentlichen Budgetprozess eingebracht werden.

Der ordentliche Budgetprozess sieht darüber hinaus vor, dass die Regierung jährlich im ersten Quartal einen verbindlichen Terminplan für die Erstellung des Voranschlags beschliesst und kommuniziert.<sup>15</sup> Dieser Terminplan für die Erarbeitung des Voranschlags 2024 wurde am 24. Januar 2023 beschlossen. Darin wird u.a. festgehalten, dass die Ministerien mit den ihnen zugewiesenen öffentlichen Unternehmen, welche einen in der Höhe nicht gesetzlich vorgeschriebenen Staatsbeitrag erhalten, bis spätestens 14. April 2023 Budgetgespräche vereinbaren. Am 28. Februar 2023 wurden gemäss Terminplan die Budgetvorgaben und -prämissen von der Regierung beschlossen. Darin war festgehalten, dass alle beeinflussbaren Beitragsleistungen auf dem Niveau des Voranschlags 2023 zu stabilisieren sind, die öffentlichen Unternehmen grundsätzlich ein ausgeglichenes oder positives Rechnungsergebnis zu veranschlagen haben und dass allfällige Abweichungen von den Budgetvorgaben bei der Budgeteingabe aussagekräftig zu begründen sind. Ausnahmen von den Budgetvorgaben sind der Regierung an der Budgetklausurtagung zur Kenntnis zu bringen und unterliegen der Genehmigung der Regierung.

Am 6. Juli 2023 fand nach einer langen und detaillierten Budgetierungsphase die Budgetklausur der Regierung statt. Nach der Verabschiedung des Landesvoranschlags durch die Regierung – gemäss Gesetz jeweils 6 Wochen vor der Landtagsdebatte – hat die Regierung die Möglichkeit mit Budgetnachträgen an den Landtag zu gelangen. Nach der Genehmigung des Voranschlags durch den Landtag steht

---

<sup>15</sup> FHV, Art. 7, Terminplan für die Erstellung des Voranschlags

die Möglichkeit der Beantragung von Nachtragskrediten oder in bestimmten Fällen von Kreditüberschreitungen offen (Art. 10 und 11 FHG).

Es kann also festgehalten werden, dass der Budgetierungsprozess klaren gesetzlichen Regeln unterliegt und viele Möglichkeiten bestehen, Budgets und Budgetanpassungen auf dem ordentlichen Weg einzubringen.

Zur Anwendung des Landesvoranschlags durch die Regierung während dem Rechnungsjahr ist anzumerken, dass der Landtag im Rahmen seiner Finanzkompetenz lediglich die maximalen Staatsbeiträge im Voranschlag festlegt. Die Detailbudgets hat die Regierung zu genehmigen und sie kann die Staatsbeiträge auch kürzen (bspw. aufgrund der Regelungen zu den maximalen Reservenhöhen). In diesem Sinne obliegt es der Regierung, einerseits darüber zu entscheiden, welche Anträge dem Landtag überhaupt unterbreitet werden und andererseits, wie sie im Rahmen der Budgets die Detailbudgets mit den öffentlichen Unternehmen festlegt und umsetzt.

## **2. ZEITLICHER ABLAUF UND ZWISCHENSCHRITTE**

Um die Entwicklung und Auswirkungen der Pflegeinitiative in der Schweiz (siehe Kapitel 1.2) in Liechtenstein zu besprechen, hat sich das Ministerium für Gesellschaft und Kultur im Februar 2022 mit Vertretern der Familienhilfe Liechtenstein e.V. (FHL), des Landesspitals (LLS), der Lebenshilfe Balzers (LHB) und der liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe (LAK) (im Folgenden wird diese ministeriumsinterne Arbeitsgruppe kurz «Arbeitsgruppe» genannt) getroffen.

Ein zweites Treffen mit der Arbeitsgruppe fand am 24. August 2022 statt. Anlässlich dieser Besprechung wurde festgestellt, dass sich die Situation betreffend Personal bzw. Fachkräfte akzentuiert hat. Für die Institutionen wurde es zunehmend schwieriger, das notwendige Personal bzw. Fachkräfte zu finden. Besprochen

wurde insbesondere die Entschädigung während der Ausbildung sowie neue Modelle einer Sonderentschädigung bzw. Zulagen für gewisse Tätigkeiten. Es wurde die Notwendigkeit der Förderung der Ausbildung von Pflegepersonal (Finanzierung) betont. Des Weiteren wurden die Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Freizeit sowie die allgemeine Arbeitssituation im Pflege- und Betreuungsbereich in den Institutionen diskutiert. Die Vertreter der beteiligten Institutionen wurden eingeladen, Lösungsvorschläge auszuarbeiten, welche dazu dienen, nicht nur die Ausbildung zu fördern, sondern auch die Rekrutierungschancen zu erhöhen und die Fluktuation zu verringern bzw. die Verweildauer von Pflegefachpersonal im Beruf zu erhöhen.

## **2.1 Arbeitsgruppenbericht vom 5. Oktober 2022**

Die Arbeitsgruppe hat dem Ministerium für Gesellschaft und Kultur im Oktober 2022 Massnahmen in den Bereichen Inkonvenienzen, Ausbildungslöhne und Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen vorgeschlagen.<sup>16</sup> Aus Rechtsgleichheitsgründen waren und sind analoge Massnahmen für den Verein für Betreuten Wohnen (VBW) sowie das Heilpädagogische Zentrum des Fürstentum Liechtenstein (hpz) und das Frauenhaus Liechtenstein angezeigt, da sie vergleichbare stationäre Betreuungs- bzw. Pflegeleistungen erbringen.

Im Arbeitsgruppenbericht von Oktober 2022 wird ausgeführt, dass «analog zur Schweiz für gezielte Massnahmen» finanzielle Mittel gesprochen werden sollen, damit die Institutionen konkurrenzfähig sind. Eine Herleitung der konkreten Zahlen oder ein Quervergleich zur Schweiz wurde von der Arbeitsgruppe im Oktober 2022 nicht vorgelegt.

Konkret wurden dem Ministerium folgende Massnahmen vorgeschlagen:

---

<sup>16</sup> Bericht «Pflegethema – Empfehlung und Massnahmen» der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe, der Familienhilfe Liechtenstein, des Landesspitals Liechtenstein sowie der Lebenshilfe vom 5. Oktober 2022.



- Die Inkonvenienzzulagen sollten für Feiertage und Wochenenden sowie Abenddienste von CHF 6.80 pro Stunde auf CHF 23.80 pro Stunde erhöht werden.
- Die Inkonvenienzzulage für Nachtarbeit soll von CHF 6.80 pro Stunde auf CHF 11.90 pro Stunde angehoben werden.
- Die Ausbildungslöhne sollten im Bereich Gesundheit und Soziales (AGS) im ersten und zweiten Lehrjahr um je CHF 250 pro Monat erhöht werden.
- Die Ausbildungslöhne Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FAGE) sollten im ersten, zweiten und dritten Lehrjahr um je CHF 500 pro Monat erhöht werden.
- Die Bildungslöhne der höheren Fachschule sollten für das erste und zweite Studienjahr um CHF 500 und im dritten Jahr um CHF 810 pro Monat erhöht werden.
- Betreffend Ausbildungslöhne für Quer-/Späteinsteigende hat die Arbeitsgruppe empfohlen, die LohnEinstufung während der Ausbildung mit 75% der Anfangslöhne nach Abschluss der betreffenden Ausbildung zu bewerten. Aktuell würden Zuschüsse an die Ausbildung durch den Arbeitgeber gewährt, welche jedoch an eine Rückzahlungsverpflichtung gebunden seien, sofern das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss der Ausbildung beendet werde. Auf eine Rückzahlungsverpflichtung solle in Zukunft verzichtet werden. Zudem wurde empfohlen, das Stipendiengesetz in diesem Bereich anzupassen.
- Betreffend Tätigkeit unter besonderen Herausforderungen wurde empfohlen, dass Mitarbeitende dieser Abteilungen/Teams unabhängig der Qualifikation eine Zulage von CHF 600.- pro Monat (bezogen auf eine 100% Anstellung) erhalten sollen.

Die Arbeitsgruppe ermittelte einen Mehraufwand für die LAK CHF 2'442'915, die Familienhilfe Liechtenstein CHF 717'580, das Landesspital CHF 1'064'968 und die

Lebenshilfe Balzers CHF 539'228. Dies ergibt für die vier Institutionen gesamthaft CHF 4.76 Mio. pro Jahr.

In der kritischen Würdigung des Berichts wird ausgeführt, dass mit diesen Massnahmen die berufliche Verweildauer von Pflegefachpersonen erhalten, der Einstieg in Pflegefachausbildungen gefördert, die «Konkurrenzfähigkeit zu Leistungsanbietern im regionalen Arbeitsmarkt hergestellt» und eine einheitliche Lösung im Land ohne Konkurrenzierung im finanziellen Bereich innerhalb FL erreicht werden solle.

## **2.2 Entwurf eines Bericht und Antrags vom 4. Juli 2023**

Der Bericht und Antrag, welcher am 4. Juli 2023 in der Regierung besprochen wurde, stützt sich im Wesentlichen auf den Bericht vom 5. Oktober 2022 und ergänzt die Zahlen für das Heilpädagogische Zentrum und den Verein für betreutes Wohnen.

In der Zusammenfassung dieses Bericht und Antrags (LNR 2023-1096) wurde insbesondere Folgendes ausgeführt:

*«Um die Entwicklung und Auswirkungen der Massnahmen für Liechtenstein zu thematisieren, welche im Rahmen der Pflegeinitiative in der Schweiz initialisiert und umgesetzt werden, wurden die Vertreter der beteiligten Institutionen eingeladen, Lösungsvorschläge auszuarbeiten, welche dazu dienen, nicht nur die Ausbildung zu fördern, sondern auch die Rekrutierungschancen zu erhöhen, die Fluktuation zu verringern, bzw. die Berufsverweildauer von Pflegefachpersonal zu erhöhen. In der Folge haben die Familienhilfe Liechtenstein e.V. (FHL), das Landesspital (LLS), die Lebenshilfe Balzers (LHB) und die Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe (LAK) einen Bericht «Pflegeinitiative – Empfehlungen und Massnahmen» für Liechtenstein erstellt. Die genannten Institutionen gehen davon aus, dass trotz intensiver Bemühungen im Bereich der Ausbildung, dem Fachkräftemangel in der Pflege und*

*Betreuung nicht ausreichend begegnet werden kann. Für die aufgrund der Demografie und weiteren Einflussfaktoren zunehmende Nachfrage nach Pflege- und Betreuungsleistungen wird auch bei einer Intensivierung von Ausbildungsmassnahmen der Personalbedarf nicht ausreichend gedeckt werden können. Daher bedarf es zusätzlicher Massnahmen, um die Attraktivität des Pflege- und Betreuungsberufes steigern zu können. Vorgeschlagen werden Anpassungen in den Bereichen Inkonvenienzen, Ausbildungslöhne und Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen. Der Fokus der empfohlenen Massnahmen liegt derzeit nicht bei der ausserordentlichen Erhöhung der Grundlöhne. Diese müssen weiterhin im Benchmark mit den Nachbarstaaten abgestimmt werden.*

*Die Regierung kommt zum Schluss, dass die vorgeschlagenen Massnahmen ins Budget 2024 aufgenommen werden sollen; ausgenommen hiervon sind die vorgeschlagene Erhöhung der Ausbildungslöhne für die Grundbildung bzw. Lehre. Diese soll im Rahmen der Arbeitsgruppe Arbeitskräftemangel ganzheitlich für alle Lehrlingslöhne geprüft werden.*

*Zudem sollen die vorgeschlagenen Massnahmen auch beim Verein für betreutes Wohnen (VBW), beim Heilpädagogischen Zentrum (hpz) sowie beim Frauenhaus Liechtenstein ins Budget 2024 aufgenommen werden, da auch diese vergleichbare stationäre Betreuungs- und Pflegeleistungen erbringen.*

*Der Finanzbedarf für diese Massnahmen beträgt total rund CHF 6.2 Mio. pro Jahr. Hiervon sind rund CHF 4 Mio. vom Land und rund CHF 2.2 Mio. von den Gemeinden getragen. Die Umsetzung dieser Massnahmen wurde vor diesem Hintergrund vorab mit den Gemeinden besprochen.»*

Obwohl die Regierung im Grundsatz die Notwendigkeit von Massnahmen zur Stärkung der Pflege anerkannte, fehlten für die eingehende Prüfung der vorgeschlagenen jährlichen Budgeterhöhungen die Herleitung der Höhe, der Quervergleich in

der Region und Aussagen zur erwarteten zukünftigen Entwicklung. Dies vor dem Hintergrund der notwendigen Einschätzung hinsichtlich der Zweckmässigkeit, Wirtschaftlichkeit und Notwendigkeit. Der Bericht und Antrag wurde ad acta gelegt.

### **2.3 Gespräche und Abstimmung zwischen den Pflegeinstitutionen und der Regierung im Zeitraum August 2023 bis November 2023**

Mit Schreiben vom 9. August 2023 wandten sich die in der Arbeitsgruppe vertretenen Institutionen an alle Regierungsmitglieder und wiesen auf die Dringlichkeit hin, rasch «analog zur Schweiz» Massnahmen zu treffen. In Liechtenstein sollten zumindest dieselben Bedingungen gelten, wie diese «in der Schweiz Standard» seien. Es wurde darauf hingewiesen, dass die Massnahmen «keinen Aufschub» erlauben, da Liechtenstein sonst Gefahr «eines bedeutenden Wettbewerbsnachteil» gegenüber der Schweiz laufe. Die Angelegenheit wird im Schreiben als äusserst dringlich bezeichnet. «Im Sinne der Transparenz» wurde darauf hingewiesen, dass weitere Schritte seitens der Institutionen initiiert werden würden.

Auf das dringliche Schreiben vom 9. August 2023, beim Gesellschaftsministerium eingegangen am 21. August 2023 und der Regierung am 23. August zur Kenntnis gebracht, antwortete der Regierungschef gleichentags und lud die vier Institutionen zum gemeinsamen Austausch ein. In diesem Austausch am 31. August 2023, an dem seitens der Regierung der Regierungschef und der Gesellschaftsminister teilnahmen, wurde seitens der Regierung ausgeführt, dass man selbstverständlich die Pflege unterstützen und fördern möchte, dass in den bislang vorgelegten Unterlagen gerade hinsichtlich der «Konkurrenzfähigkeit» konkrete Vergleiche mit der Schweiz fehlen würden und diese seitens des Ministeriums oder der Institutionen beigebracht werden sollten. Es fehle grundsätzlich die Einbettung hinsichtlich der Zielsetzung (Zweckmässigkeit) sowie der Art und des Umfangs der Erhöhung (Wirtschaftlichkeit) sowie die regionale Einordnung auch und gerade vor

dem Hintergrund der Pflegeinitiative (Verhältnismässigkeit). Da die Pflegeinitiative in der Schweiz erst in den Jahren 2024 und danach konkret umgesetzt würde, wäre auch die Dringlichkeit besser zu begründen. Zudem sollten Aussagen zur weiteren Entwicklung über das Jahr 2024 gemacht werden. In den folgenden Wochen sollten diese Vergleiche und die Einbettung erarbeitet werden, damit die Regierung rechtzeitig vor der Budgetdebatte im Landtag entscheiden könne. Es wurde besprochen, dass, sollte eine rechtzeitige Verabschiedung vor der Budgetdebatte im Novemberlandtag nicht möglich sein, ein Nachtragskredit im Dezember oder ein solcher im März 2024 mit Rückwirkung per 1. Januar 2024 ins Auge gefasst werden könnte. Welche im Brief genannten «weiteren Massnahmen» seitens der Institutionen initiiert werden würden, wurde nicht im Detail ausgeführt.

Am 7. September 2023 wurden die Details zum vorgeschlagenen, jedoch von der Regierung bis dahin nicht verabschiedete Massnahmenpaket, die konkreten Erhöhungen und die entsprechenden Konten/Budgetpositionen im Rahmen der Beantwortung der kleinen Anfrage des Abgeordneten Daniel Oehry öffentlich gemacht.<sup>17</sup>

Mit Beschluss der Regierung vom 12. September 2023 wurde das Gesellschaftsministerium beauftragt, der Regierung den Arbeitsgruppenbericht vom 5. Oktober 2022 zur Verfügung zu stellen und bis zum 24. Oktober 2023 der Regierung einen Bericht und Antrag zur Stärkung des Pflegeberufs zu unterbreiten, der den geforderten Kriterien entspricht. Der 24. Oktober 2023 wurde als Datum festgelegt, damit die Regierung noch vor der Debatte zum Landesvoranschlag über die angemessenen Erhöhungen entscheiden könnte und der Landtag auf Basis der Beurteilung durch die Regierung entweder im Novemberlandtag in der Budgetdebatte oder im Dezember per Nachtragskredit das Massnahmenpaket zur Stärkung der Pflege verabschieden kann.

---

<sup>17</sup> Siehe <https://www.landtag.li/printkleineanfrage/25391/?t=638495651850113279>

Mit Datum vom 25. September 2023 reichten die Mitglieder der Arbeitsgruppe einen Bericht mit dem Titel «Ergänzungen zum Bericht und Antrag betreffend die Förderung des Pflegeberufs in Liechtenstein»<sup>18</sup> bei der Regierung ein. Diese Ergänzungen – wie bspw. der Ausblick der Kostenentwicklung bis ins Jahr 2028 – waren zwar für die weitere Bearbeitung hilfreich, konkrete Vergleiche mit der benachbarten Schweiz und im Kontext der Pflegeinitiative konnten jedoch nicht gemacht werden. Es wurde ausgeführt, dass solche Vergleiche «unzureichend» oder «kaum möglich» seien. In der Beurteilung wurde unter anderem ausgeführt, dass die Erhöhung bei den Inkonvenienzen auf neu CHF 23.80 pro Stunde derzeit «eine wesentliche Erhöhung gegenüber Institutionen im Gesundheitswesen der Schweiz dar[stellen]», dass in der Schweiz in den kommenden Jahren hier aber auch Anpassungen erwartet würden.

Mit Schreiben vom 26. Oktober 2023<sup>19</sup> beantragen die Institutionen im Pflegebereich, die Inkonvenienzzulagen anstatt von ursprünglich CHF 6.80 pro Stunde auf CHF 23.80 pro Stunde lediglich noch auf CHF 14.00 pro Stunde zu erhöhen und im Sinne der Einheitlichkeit die Zulage für Dauernachtwache nicht mehr nur auf CHF 11.90 pro Stunde, sondern ebenfalls auch CHF 14.00 pro Stunde zu erhöhen. Aktuelle Entwicklungen vor allem im Kanton St. Gallen hätten die Arbeitsgruppe im Oktober 2023 zu einer Neubeurteilung der Empfehlungen und Massnahmen vom Oktober 2022 veranlasst. Im Schreiben wird ausgeführt, dass dies vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen, v.a. im Kontext zu den finanziellen Herausforderungen im Kanton St. Gallen erfolge<sup>20</sup> und dass die Arbeitsgruppe davon ausgehe,

---

<sup>18</sup> «Ergänzungen zu Bericht und Antrag betreffend die Förderung des Pflegeberufs in Liechtenstein» der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe, der Familienhilfe Liechtenstein, des Landesspital Liechtenstein sowie der Lebenshilfe vom 25. September 2023

<sup>19</sup> «Antrag zur Anpassung der Inkonvenienz Zulage» der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe, der Familienhilfe Liechtenstein, des Landesspital Liechtenstein sowie der Lebenshilfe vom 26. Oktober 2023

<sup>20</sup> Siehe hierzu: [www.srf.ch/news/schweiz/abbau-bei-st-galler-spitaelern-117-kuendigungen-verband-spricht-von-riesigem-scherbenhaufen#:~:text=Ende%20September%20gaben%20die%20Spitalver-bunde,insgesamt%20117%20Mitarbeitende%20die%20K%C3%BCndigung](https://www.srf.ch/news/schweiz/abbau-bei-st-galler-spitaelern-117-kuendigungen-verband-spricht-von-riesigem-scherbenhaufen#:~:text=Ende%20September%20gaben%20die%20Spitalver-bunde,insgesamt%20117%20Mitarbeitende%20die%20K%C3%BCndigung) (24.04.2024).

dass die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit der liechtensteinischen Gesundheits- und Sozialinstitutionen auch mit den neu beurteilten Inkonvenienzzulagen gegeben ist.

Unberührt davon blieben die Massnahmen betreffend die Erhöhung der Ausbildungslöhne sowie die Erhöhung der Entschädigung von Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen. Eine Einordnung oder Herleitung der neuen Werte blieb erneut aus.

Am 31. Oktober 2023 wurde der dannzumal vorliegende Bericht und Antrag von der Regierung nicht verabschiedet. Die Regierung entschied aber, das Ministerium für Gesellschaft und Kultur zu beauftragen, mit einem externen Spezialisten die Arbeitsmarkt-Situation in der Pflege in Liechtenstein, in den Nachbarkantonen und in Vorarlberg zu erheben und in einer vergleichenden Analyse darzulegen. Insbesondere sollten die Lohnbestandteile, Steuern und weitere Abgaben je nach Arbeits- und Wohnort sowie die Arbeitsbedingungen bei einschlägigen Betrieben in der Pflege erhoben werden.

Nach der Landtagsdebatte zum Voranschlag vom 8. bis 10. November 2023 trafen sich die Gesamtregierung und die Pflegeinstitutionen im Rahmen der Regierungssitzung vom 14. November 2023 zum Austausch. Es ging darum, Fragen zum nun vorläufig abgeschlossenen Prozess und zum weiteren Vorgehen zu klären.

#### **2.4 Schreiben vom 3. November 2023 an den Landtag**

Mit Schreiben vom 3. November 2023 der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe (LAK), der Familienhilfe Liechtenstein (FHL), des Landesspitals Liechtenstein (LLS) und der Lebenshilfe Balzers an den Landtag wurde um eine Erhöhung des Budgets gebeten. Im Schreiben forderten diese «in Anlehnung an die Schweizer Pflegeinitiative – die Umsetzung der dringlichsten Massnahmen zur Stärkung

der Pflegeberufe in Liechtenstein um dem zunehmenden Bedarf in der ambulanten und stationären Pflege gerecht zu werden (siehe auch BASS-Studie, 2022), konkurrenzfähig zu bleiben und den Anschluss nicht zu verpassen». Im Schreiben wurde auch auf die «gescheiterten Versuche bei der Regierung» verwiesen. Des Weiteren wurde unter anderem ausgeführt, dass neben der Förderung der Ausbildung von Pflegepersonal auch Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit zur Erhöhung der Berufsverweildauer «analog der Schweiz» folgende Schritte zur Stärkung der Pflegeberufe in Liechtenstein als notwendig und «höchst dringlich» angesehen werden:

1. Erhöhung der Inkonvenienzen für «Dienste zur Unzeit», namentlich Dienste am Wochenende und an Feiertagen, Abenddienste, Nachtdienste und Pikettdienste (Rufbereitschaft);
2. Anpassung der Ausbildungslöhne für die Ausbildung an der höheren Fachschule (Pflegeberufe HF) für Studierende, die bereits eine abgeschlossene Grundausbildung zum/zur Fachmann/-frau Gesundheit (FaGE) vorweisen und im Erwachsenenalter sind;
3. Anpassung der Ausbildungslöhne für Quer- und Späteinsteiger;
4. Erhöhung der Zulagen für Pflege- und Betreuungspersonal<sup>21</sup>, welches in Abteilungen bzw. Teams mit besonderen Herausforderungen und mit hoher körperlicher und vor allem psychischer Belastung tätig sind, wie in der Pflege von Menschen mit Demenz, Menschen in sehr komplexen Pflege- und Betreuungssituationen, Palliative Care und anderen sehr belastenden Situationen.

Die Arbeitsgruppe beantragte die folgenden Anhebungen:

---

<sup>21</sup> Im Schreiben wurde der Begriff «Pflegefachkräfte» verwendet.



## 1) Inkonvenienzen

	<b>Aktuelle Entschädigung (pro Std. in CHF)</b>	<b>Vorgeschlagene Entschädigung (pro Std. in CHF)</b>
Feiertage/Wochenenden	6.80	14
Abenddienste	6.80	14
Nachtarbeit	6.80	14
Pikett/Rufbereitschaft	2.90 bzw. 5	6

## 2) Löhne für höhere Fachschule

<b>Löhne bestehend (x13)<sup>22</sup></b>	<b>Empfehlung Anpassung</b>
<b>1. Studienjahr: CHF 1'250</b>	1. Studienjahr: CHF 1'750
<b>2. Studienjahr: CHF 1'340</b>	2. Studienjahr: CHF 1'840
<b>3. Studienjahr: CHF 1'440</b>	3. Studienjahr: CHF 2'250

## 3) Löhne für Quer-/Späteinsteigende

Die Einstufung während der Ausbildung solle mit 75% der Anfangslöhne der betreffenden Ausbildung bewertet werden. Aktuell würden Zuschüsse an die Ausbildung durch den Arbeitgeber gewährt.

## 4) Zulage für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen

<sup>22</sup> Zuzüglich Inkonvenienzzulagen (Schichtzulagen), abzüglich AHV, ALV, Nichtberufsunfallversicherung, Risikoversicherung; siehe [https://www.odags.ch/app/uploads/2019/07/Web\\_ODA\\_4337\\_Flyer\\_Berufe\\_HF.pdf](https://www.odags.ch/app/uploads/2019/07/Web_ODA_4337_Flyer_Berufe_HF.pdf) (17.10.2023).

Mitarbeitende in Teams oder Abteilungen im Bereich Demenz, Palliative Care und in körperlich und vor allem psychisch herausfordernden und sehr komplexen Pflege- und Betreuungssituationen sollen unabhängig der Qualifikation eine Zulage von CHF 600 pro Monat (bezogen auf eine 100%-Anstellung) erhalten.

Zu den finanziellen Auswirkungen haben die Institutionen unter anderem ausgeführt, dass das Budget 2024 um die folgenden Beträge erhöht werden müsse, falls diese Anträge per 1. Januar 2024 umgesetzt würden, was als «höchst dringlich» und «notwendig» angesehen werde:

<b>Einrichtung</b>	<b>Betrag im Budget 2024 (in CHF)</b>
FHL	526'000
LAK	1'487'000
LHB	248'000
LLS	671'000
hpz	397'000
VBW	150'000
Frauenhaus	6'000
<b>TOTAL</b>	<b>3'485'000</b>

Hierbei seien auch die Stiftung Heilpädagogische Hilfe in Liechtenstein (HPZ), der Verein für Betreutes Wohnen (VBW) sowie das Frauenhaus Liechtenstein miteinbezogen, da auch in diesen Institutionen Pflegefachpersonen in den genannten Bereichen tätig seien und diese bei den beantragten Massnahmen zur Förderung des Pflegeberufs zu berücksichtigen seien.

Von dem mit CHF 3'485'000 bezifferten Erhöhungsbetrag für das Budget 2024 entfielen CHF 2'308'000 auf das Land Liechtenstein und CHF 1'177'000 auf die Gemeinden.

Die nachfolgende Tabelle zeige die im Jahr 2024 auf das Land Liechtenstein zukommenden Verpflichtungen aus den bereits eingereichten Budgets für das Jahr 2024 sowie die für die Umsetzung der Massnahmen zur Förderung der Pflegeberufe 2024 zusätzlich notwendige Erhöhung der einzelnen Budgetpositionen:

Konto-Nr.	Bezeichnung	Budget	NK
400.363.01	Staatsbeitrag an Liechtensteinisches Landesspital	CHF 15'088'000	CHF 671'000
540.366.02	Kinder- und Jugendhilfe Einzelfallhilfe	CHF 4'238'000	CHF 56'000
550.365	Stift. für Heilpäd. Hilfe (Werkstätten, Wohnheime)	CHF 10'271'000	CHF 397'000
581.362	Landesbeiträge Alters- und Pflegeheime	CHF 7'809'000	CHF 858'000
581.365.01	Förderung nach Artikel 24 SHG	CHF 2'888'000	CHF 6'000
581.366.01	Landesbeitrag Wirtschaftliche Hilfe	CHF 7'082'000	CHF 47'000
583.365.01	Landessubventionen an Familienhilfen	CHF 5'183'000	CHF 273'000

Abschliessend haben die Präsidentinnen der Familienhilfe Liechtenstein, der Lebenshilfe Balzers, der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe (LAK) und der Präsident des Landesspitals Liechtenstein (LLS) in einem gemeinsamen Schreiben den Landtag gebeten, eine Erhöhung des Budgets für ihre Institutionen sowie der Stiftung Heilpädagogische Hilfe in Liechtenstein (hpz), des Vereins für Betreutes Wohnen (VBW) und des Frauenhauses Liechtenstein zu beantragen und zu befürworten.

Der Landtag hat in seiner öffentlichen Sitzung vom 10. November 2023 den Landesvoranschlag für das Jahr 2024 gemäss Bericht und Antrag Nr. 94/2023 inkl. Nachträgen (Schreiben der Stabsstelle Finanzen vom 3. November 2023) genehmigt. Des Weiteren hat der Landtag das Finanzgesetz in erster und zweiter Lesung beraten und mit einem Zusatzartikel verabschiedet sowie für dringlich erklärt.

Im Zusammenhang mit der im Rahmen dieses Landesvoranschlags beschlossenen Erhöhung der Budgetpositionen im Bereich der Pflegeberufe wurde die Regierung zudem beauftragt, dem Landtag im ersten Halbjahr 2024 einen Bericht vorzulegen,

in welchem im Kontext der Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz und mit Blick auf die regionalen Gegebenheiten die von der Regierung beschlossenen und geplanten Massnahmen zur Stärkung der Pflegeberufe aufgezeigt werden. Diesem Antrag wird mit dem vorliegenden Bericht und Antrag nachgekommen.

Obwohl das Budget für diese Erhöhungen grundsätzlich vorhanden ist, ist die Regierung gemäss Gesetz den Grundsätzen der Zweckmässigkeit, Wirtschaftlichkeit und Verhältnismässigkeit verpflichtet, worauf bereits an der öffentlichen Sitzung des Landtages vom 10. November 2023 hingewiesen wurde.<sup>23</sup> Um die seit längeren geplante Prüfung abschliessen zu können, sollte ein externes Gutachten die Grundlage für die Beurteilung der Kriterien in Bezug auf die vorgeschlagenen Massnahmen bilden. Dies sowohl für den aktuellen Zeitpunkt wie auch mit einem Blick auf die möglichen Auswirkungen der Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz.

Am 30. November 2023 wurde das Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG mit diesen Abklärungen und der Erstellung eines Gutachtens beauftragt. In der Anfrage für die Erstellung des Gutachtens wurde explizit ein Vergleich zwischen Liechtenstein und den Kantonen St. Gallen und Graubünden angefordert, da Institutionen in den Nachbarkantonen als primäre Konkurrenten um Fachpersonal für liechtensteinische Institutionen angesehen werden. Die Situation in Vorarlberg wurde vor diesem Hintergrund nicht berücksichtigt.

Das Gutachten «Vergleichende Analyse zur Arbeitsmarktsituation in der Pflege» vom 21. Februar 2024 vom Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG<sup>24</sup> wurde der Regierung am 27. Februar 2024 zur Kenntnis gebracht.

---

<sup>23</sup> Vgl. hierzu auch die Ausführungen unter I.1.4

<sup>24</sup> Künzi, K., Jäggi, J., & Iseli, S. (2024). Vergleichende Analyse zur Arbeitsmarktsituation in der Pflege. [Im Auftrag des Ministeriums für Gesellschaft und Kultur der Regierung des Fürstentums Liechtenstein]. Bern: Büro BASS.

### **3. ERGEBNISSE DER «VERGLEICHENDEN ANALYSE ZUR ARBEITSMARKTSITUATION IN DER PFLEGE»**

Zusammenfassend kommt das externe Gutachten zum Schluss<sup>25</sup>, dass vor dem Hintergrund der durchgeführten Analysen die in Liechtenstein geplanten Massnahmen und die im Entwurf Bericht und Antrag der Regierung (2023) entsprechende Zusatzfinanzierung als zweckmässig, wirtschaftlich und verhältnismässig beurteilt werden. Die geplanten Massnahmen haben gemäss Gutachten das Potenzial, sich positiv auf Rekrutierungschancen, die Ausbildungsförderung, die Wettbewerbsfähigkeit und den Personalerhalt im Pflegebereich auszuwirken.

Gehe man davon aus, dass die Löhne im Pflegebereich in Liechtenstein aktuell vergleichbar mit denjenigen im Kanton St.Gallen sind, dann besteht gemäss Gutachten aufgrund der tiefen Steuerlast in Liechtenstein bereits heute eine gute Konkurrenzfähigkeit. Durch die geplante Erhöhung der Inkonvenienzvergütungen werde der Wettbewerbsvorteil ausgebaut und sei «Liechtenstein der Umsetzung der Pflegeinitiative der Schweiz klar voraus». Dieses Fazit steht in einem gewissen Widerspruch zum Antrag der Pflegeinstitutionen an den Landtag, in dem argumentiert wurde, diese Massnahmen seien notwendig, um ein Vorgehen «analog zur Schweiz» zu erreichen.

Gleichzeitig seien die Massnahmen bei den Ausbildungslöhnen geeignet, die Attraktivität der Ergreifung eines Pflegeberufs zu erhöhen und Quereinsteiger/innen anzuziehen. Gegenüber der Schweiz handle es sich bei den in Liechtenstein geplanten Massnahmen um ein «Vorangehen», nicht um ein «Aufholen». Dieses Vorangehen und die Schaffung von klaren Verhältnissen werden im Gutachten als Vorteile beurteilt. Bis in der Schweiz ähnlich klare Verhältnisse vorliegen, rechnen die Gutachter mit einigen Jahren und das Endresultat dürfte stärker «verzettelt»

---

<sup>25</sup> Seiten III – IV und auf die Schlussbemerkung auf der Seite IV [Hervorhebung ist im Gutachten nicht enthalten]

ausfallen. Denn das neue Bundesgesetz über anforderungsgerechte Arbeitsbedingungen komme erst in Vernehmlassung; die Umsetzungszuständigkeit liege bei Kantonen und Tarifpartnern und es seien zeitintensive GAV-Verhandlungen notwendig. Zudem würden noch keine Finanzierungslösung für Lohnzuschläge bzw. die «angemessene Vergütung» von Pflegeleistungen bestehen.

Im Gutachten wird festgehalten, dass die Massnahmen grundsätzlich für zweckmässig beurteilt werden, um attraktive Arbeitsplätze zu schaffen und den befürchteten Fachkräftemangel abzdämpfen. Inwiefern die Massnahmen die erhofften Wirkungen erreichen, lasse sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht feststellen. In der Schweiz werde zur Beobachtung der Entwicklungen ein spezifisches Monitoring eingeführt.

Nachdem sich das Gutachten auf Zweckmässigkeit, Wirtschaftlichkeit und Verhältnismässigkeit der Massnahmen konzentriert hatte, enthält es keine Einschätzung zur Aussage der Pflegeinstitutionen, die Umsetzung dieser Massnahmen sei «dringend notwendig». Mit Blick auf die Schweiz lässt sich diese Aussage vor dem Hintergrund der Beurteilung, dass die genannten Massnahmen ein «Vorangehen» gegenüber der Schweiz darstellten, nicht stützen. Andererseits argumentieren die Institutionen, dass die Covid-19-Pandemie und die damit verbundene Belastung zu einer Abwanderung aus dem Beruf geführt haben, der entgegengewirkt werden muss, um den Bedarf an Fachkräften in der Pflege sowohl qualitativ als auch quantitativ zu sichern. Dadurch könne die ambulante und stationäre Pflege für Liechtenstein in hoher Qualität und Menge gesichert werden.

Abschliessend kann festgehalten werden, dass das vorliegende Gutachten die Grundlage zur Einbettung und zum Quervergleich mit der Pflegeinitiative in der Schweiz bietet, welches die Regierung zur Prüfung der Anträge benötigt.

#### **4. UMSETZUNG DER MASSNAHMEN**

Die Regierung hat am 28. Februar 2024 das Gutachten «Vergleichende Analyse zur Arbeitsmarktsituation in der Pflege» vom 21. Februar 2024 vom Büro für Arbeits- und sozialpolitische Studien BASS AG zur Kenntnis genommen und das Ministerium für Gesellschaft und Kultur beauftragt, die notwendigen Schritte für die Umsetzung der Massnahmen gemäss Schreiben vom 3. November 2023 rückwirkend auf 1. Januar 2024 im Rahmen des Landesvoranschlags 2024 zu veranlassen. Des Weiteren wurde das Ministerium für Gesellschaft und Kultur beauftragt, der Regierung spätestens an der Regierungssitzung vom 30. April 2024 einen Bericht an den Landtag zu den ergriffenen Massnahmen vorzulegen, welcher die Historie und das Spannungsfeld der Anträge vom Sommer 2023 bzw. Herbst 2022 und die Ergebnisse der nun vorliegenden Studie aufzeigt. Schliesslich wurde das Ministerium für Gesellschaft und Kultur beauftragt, von den betroffenen Institutionen per Ende Juni 2024 einen Zwischenbericht und per Ende Dezember 2024 einen Abschlussbericht zur Umsetzung und zu den Auswirkungen der ergriffenen Massnahmen einzuholen und diese Berichte der Regierung zur Kenntnis zu bringen.

Betreffend die rückwirkende Umsetzung der Massnahmen per 1. Januar 2024 haben mehrere Institutionen darauf hingewiesen, dass dieser Schritt mit grossem administrativem Aufwand verbunden ist und daher auch eine Umsetzung zum Zeitpunkt des Regierungsbeschlusses in Betracht gezogen werden könnte. Im Sinne einer raschen Umsetzung und im Sinne der Gleichbehandlung aller Institutionen sollen die Massnahmen jedoch für alle rückwirkend umgesetzt werden.

Kurz nachdem die Regierung die rückwirkende Umsetzung der Massnahmen bekanntgegeben hat, war von Seiten der Pflegeinstitutionen in den Medien zu lesen,

dass dies die Pflegebranche über Jahre konkurrenzfähig machen werde: «Das verschafft uns einen jahrelangen Vorsprung, der nötig ist und uns auch für viele Jahre konkurrenzfähig macht».<sup>26</sup>

## 5. ZWISCHENFAZIT DER REGIERUNG

Die Regierung ist den Grundsätzen der Zweckmässigkeit, Verhältnismässigkeit und Wirtschaftlichkeit verpflichtet.<sup>27</sup> Im Finanzbereich werden diese Grundsätze durch die Haushaltsgrundsätze des Finanzhaushaltsgesetzes ergänzt, die zusätzlich die Gesetzmässigkeit, Dringlichkeit und Sparsamkeit vorgeben.<sup>28</sup> Die Regierung ist also angehalten, bei der Budgetierung und bei entsprechenden Erhöhungsanträgen diese Grundsätze zu prüfen und sich dazu zu äussern. In der Regel äussert sich die Regierung im Bericht und Antrag zum Landesvoranschlag ausführlich zu massgebenden Anpassungen. In diesem Fall hat die Regierung mit dem seit Februar 2024 vorliegenden Gutachten diese Prüfung abgeschlossen und sie äussert sich gegenüber dem Landtag mit diesem Bericht dazu.

Folgende drei Anmerkungen zum externen Gutachten sind aus Sicht der Regierung wichtig: Erstens kommen die Gutachter zum Schluss, dass eine Erhöhung der Stundenpauschalen auf von CHF 6.80 auf CHF 14.00 (Faktor 2) bereits ein deutliches Voranschreiten darstelle. Der im Sommer 2023 der Regierung vorgelegte Vorschlag einer Erhöhung von CHF 6.80 auf CHF 23.80 (Faktor 3.5) pro Stunde wird zwar erwähnt, nicht aber inhaltlich kommentiert. Zur Frage, ob eine Erhöhung auf CHF 23.80 verhältnismässig oder wirtschaftlich gewesen wäre, wurde keine Aussage gemacht.

---

<sup>26</sup> Vaterland, 4. März 2024, [www.vaterland.li/liechtenstein/politik/die-pflegebranche-jubelt-das-macht-uns-ueber-jahre-konkurrenzfaehig-art-559233](http://www.vaterland.li/liechtenstein/politik/die-pflegebranche-jubelt-das-macht-uns-ueber-jahre-konkurrenzfaehig-art-559233)

<sup>27</sup> Art. 3, RVOG

<sup>28</sup> Art. 2, FHG



Zweitens wird in der Zusammenfassung der Schlussbemerkung angeführt, dass sich die Frage der Wirtschaftlichkeit und Verhältnismässigkeit abschliessend nur über die Gegenüberstellung von Alternativszenarien überprüfen liesse. Im Kern gehe es um die finanziellen Mittel, die den Pflegedienst Anbietern und der öffentlichen Hand zur Verfügung stehen, und die Bereitschaft zum zielgerichteten Mitteleinsatz. Insbesondere die Anhebung der Inkonvenienzvergütungen und die Einführung einer Sonderzulage dürfte gemäss Gutachten die Attraktivität von im Pflegebereich «unattraktiven», aber unabdingbaren Nacht-, Wochenend- und anderen Diensten zielgerichtet erhöhen. Diese Fokussierung biete einen einfacheren – und vermutlich kostengünstigeren – Lösungsansatz als pauschale Lohnanpassungen bei den Grundlöhnen. Auch wenn damit die Massnahmen von den Gutachtern grundsätzlich positiv beurteilt werden, ist damit auch gesagt, dass die Wirtschaftlichkeit und Verhältnismässigkeit mit dieser Analyse nur eingeschränkt beurteilt werden können.

Drittens lässt sich die Zweckmässigkeit grundsätzlich nur dann beurteilen, wenn ein Zweck bzw. ein Ziel vorgegeben ist. Die Gutachter hinterlegen ihrer Beurteilung implizit den Zweck, einen Wettbewerbsvorteil gegenüber der Schweiz zu erhalten. Dieser Zweck wird mit den gegenständlichen Massnahmen offensichtlich klar erreicht. Die Berichte und Schreiben der Arbeitsgruppe beinhalteten bis im November 2023 jeweils Ausführungen dazu, dass «der Anschluss nicht verloren» werden darf bzw. dass man «zumindest Massnahmen trifft», die dem «Standard in der Schweiz» entsprechend. Leitet man daraus das Ziel ab, auf Augenhöhe mit der Schweiz zu sein, so ergibt sich daraus der Zweck des «Gleichziehens». Dieses Ziel wird mit den Massnahmen insofern übertroffen, als dass Liechtenstein gemäss Beurteilung des Gutachtens mit diesen Massnahmen gegenüber der Schweiz klar vorgeht. Das ist aus Sicht der Regierung durchaus ein Ziel, das begrüsst wird. Im Dreieck der Zweckmässigkeit, Wirtschaftlichkeit und Verhältnismässigkeit würden bei dieser Zielsetzung aber die Wirtschaftlichkeit und Verhältnismässigkeit in

Frage gestellt. Die Pflegeinstitutionen haben bis im November 2023 geäußert, dass man analog zur Schweiz agieren, konkurrenzfähig bleiben und den Anschluss nicht verlieren soll.

Dass das von den Pflegeinstitutionen gewählte Vorgehen mit einer direkten Beantragung von Budgetmitteln beim Landtag nicht in allen Punkten den vom Landtag verabschiedeten Gesetzen entspricht, wird in Kapitel 1.4 im Detail ausgeführt.

Die Regierung hat in ihrer Gesamtwürdigung auch den vom Landtag geäußerten Wunsch – den die Regierung im Grundsatz auch teilt – einfließen lassen, die Pflegeberufe zu stärken und zu fördern. Da der Landtag mit seiner Entscheidung und zahlreichen Voten im November 2023 der Regierung einen weit auszulegenden Spielraum eingeräumt hat, hat die Regierung mit dem Entscheid zur rückwirkenden Umsetzung aller vorgeschlagenen Massnahmen diesen Spielraum vollständig ausgenutzt.

Die Regierung kommt aber nicht umhin, festzuhalten, dass sowohl die gesetzlich festgeschriebenen Grundsätze der Regierungsarbeit bezüglich der Zweckmässigkeit, Verhältnismässigkeit und Wirtschaftlichkeit als auch die Haushaltgrundsätze des Finanzhaushaltsgesetzes, nämlich der Gesetzmässigkeit, Dringlichkeit und Sparsamkeit im Budgetprozess an zahlreichen Stellen nicht vollumfänglich eingehalten wurden oder zumindest weit ausgelegt werden mussten.

Nach der rückwirkenden Umsetzung der Massnahmen per 1. Januar 2024, den Ausführungen im Gutachten und den medialen Rückmeldungen der Pflegeinstitutionen, kann festgehalten werden, dass aus finanzieller Sicht nun seitens Landtag und Regierung alle Forderungen erfüllt sind und für die nächsten Jahre nicht mit weiteren Budgeterhöhungen in diesen Bereichen gerechnet werden muss, ausser wenn im Falle einer mengenbasierten Vergütung eine grössere Menge erbracht wird.

In den nicht-monetären Bereichen sollen aber weitere Anstrengungen unternommen werden, um den Pflegeberuf zu stärken. Darauf wird im nächsten Kapitel eingegangen.

## **6. AUSBLICK: UMSETZUNG WEITERER ELEMENTE ZUR STÄRKUNG DER PFLEGE IN LIECHTENSTEIN**

Wie auch im Gutachten ausgeführt wird<sup>29</sup>, scheint klar, dass der Fokus der Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz stark auch auf nicht-monetären Massnahmen liegen wird (z.B. Gestaltung und Bekanntgabe der Dienstpläne, Führungs- und Betriebskultur). Eine Entwicklung, die auch von Liechtenstein von Relevanz sein dürfte, ist die Thematik der Skill-Grade-Mixes. Mit der Förderung interprofessioneller Zusammenarbeit und settingspezifischen Empfehlungen für einen adäquaten Mix verschiedener Ausbildungs- und Erfahrungsstufen erhofft man sich nicht nur eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. eine erhöhte Attraktivität des Pflegeberufs, sondern auch ein Beitrag zur Entschärfung des Fachkräftemangels.

Im Zusammenhang mit der Umsetzung weiterer Elemente zur Stärkung der Pflege in Liechtenstein kann auf die Tabelle 3, Massnahmen zur Umsetzung der Pflegeinitiative (Gegenüberstellung CH / Liechtenstein) auf der Seite 9 des Gutachtens verwiesen werden, woraus die Massnahmen in der Schweiz, unterteilt in der Etappe 1 und Etappe 2, als auch die Situation bzw. Massnahmen in Liechtenstein dargestellt werden.

Wie dieser Tabelle entnommen werden kann, sind die in der Schweiz geplanten Massnahmen in Liechtenstein zum Teil bereits umgesetzt (so zum Beispiel die

---

<sup>29</sup> Künzi, K., Jäggi, J., & Iseli, S. (2024). Vergleichende Analyse zur Arbeitsmarktsituation in der Pflege. [Im Auftrag des Ministeriums für Gesellschaft und Kultur der Regierung des Fürstentums Liechtenstein]. Bern: Büro BASS, Seite 21.

«Verlängerung der Ankündigungsfrist Dienstpläne (von aktuell 2 auf 4 Wochen)», da diese Frist in Liechtenstein bereits bei 4 bis 6 Wochen liegt). Unabhängig davon steht das Ministerium für Gesellschaft und Kultur betreffend die Umsetzung weiterer Elemente zur Stärkung der Pflege in Liechtenstein in Diskussion.

## **Vergleichende Analyse zur Arbeitsmarktsituation in der Pflege**

Gutachten im Auftrag der Regierung des Fürstentums Liechtenstein  
Ministerium für Gesellschaft und Kultur

Kilian Künzi, Jolanda Jäggi, Simon Iseli

Bern, 21. Februar 2024

**Impressum**

Auftraggeber / Kontakt

Regierung des Fürstentums Liechtenstein  
Ministerium für Gesellschaft und Kultur  
Peter-Kaiser-Platz 1  
9490 Vaduz  
Liechtenstein

Zitiervorschlag

Künzi, K., Jäggi, J., & Iseli, S. (2024). *Vergleichende Analyse zur Arbeitsmarktsituation in der Pflege*. [Im Auftrag des Ministeriums für Gesellschaft und Kultur der Regierung des Fürstentums Liechtenstein]. Bern: Büro BASS.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis</b>	<b>II</b>
<b>Zusammenfassung</b>	<b>III</b>
<b>1 Ausgangslage und Fragestellung</b>	<b>5</b>
<b>2 Methodisches Vorgehen und Datengrundlagen</b>	<b>5</b>
<b>3 Pflegeinitiative: Massnahmen Liechtenstein und Umsetzung Schweiz</b>	<b>5</b>
3.1 Situation in Liechtenstein und vorgeschlagene Massnahmen	6
3.2 Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz	8
<b>4 Vergleichende Analyse zu Löhnen und Zulagen</b>	<b>11</b>
4.1 Löhne gemäss Lohntabellen und Lohnrechner	11
4.2 Inkonvenienzzulagen, Zusatzentschädigungen	14
4.3 Ausbildungslöhne	16
4.4 Steuerlast	18
<b>5 Schlussbemerkungen und Ausblick</b>	<b>21</b>
<b>Literaturverzeichnis</b>	<b>23</b>

## Abkürzungsverzeichnis

AGS	Angestellte Gesundheit und Soziales
BAG	Bundesamt für Gesundheit
BFAP	Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege
BFS	Bundesamt für Statistik
BGS	Bildungszentrum Gesundheit und Soziales (Kanton Graubünden)
BV	Bundesverfassung
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FaGe	Fachfrau / Fachmann Gesundheit
FH	Fachhochschule
FHL	Familienhilfe Liechtenstein
GAV	Gesamtarbeitsvertrag
GWL	Gemeinwirtschaftliche Leistungen
HF	Höhere Fachschule
KLV	Krankenpflege-Leistungsverordnung
LAK	Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe
LHB	Lebenshilfe Balzers
LLS	Liechtensteinisches Landesspital
n.a.	not available
NeLo	Neues Lohnsystem
OKP	Obligatorische Krankenpflegeversicherung
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft



## Zusammenfassung

### Ausgangslage

Die Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz wird auch Auswirkungen auf Liechtenstein haben. Vor diesem Hintergrund hat das Ministerium für Gesellschaft und Kultur mit mehreren Anbietern im Pflegebereich eine Arbeitsgruppe gebildet mit dem Ziel, Lösungsvorschläge zu erarbeiten, um die aktuelle Arbeitssituation im Pflegebereich und die Rekrutierung von Fachkräften im Vergleich zur angrenzenden Schweiz zu verbessern.

Die vorgeschlagenen Massnahmen sollen 2024 umgesetzt werden. Sie fokussieren auf die finanzielle Attraktivität des Pflegeberufs und umfassen Erhöhungen der Inkonvenienzzulagen, der Ausbildungslöhne und der Entschädigung von Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen.

Der vorliegende Bericht nimmt eine Einschätzung der Massnahmen im Sinne einer vergleichenden Analyse zur Arbeitsmarktsituation in der Pflege vor. Dies sowohl für den aktuellen Zeitpunkt wie auch mit einem Blick auf die möglichen Auswirkungen der weiteren Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz.

Die Analyse erfolgt entlang der folgenden Untersuchungsebenen, wobei die Kantone St.Gallen und Graubünden als Vergleichskantone dienen:

- **Grundlöhne** für verschiedene Profile im Pflegebereich unter Berücksichtigung der Steuerlast.

- **Lohnzuschläge** im Pflegebereich: Gegenüberstellung der vorgeschlagenen Massnahmen (bisher und nach Umsetzung der Pflegeinitiative).

- **Umsetzungsstand der Pflegeinitiative** in der Schweiz bzw. in den Vergleichskantonen und weitere relevante Elemente, die für die Attraktivität des Pflegeberufs in Liechtenstein und der Schweiz relevant sind.

### Vorgehen und Datengrundlagen

Die Informationsbeschaffung basiert auf öffentlich zugänglichen Quellen und Dokumenten (publizierte amtliche Dokumente, Sekundärdaten, Studien etc.). Punktuell wurden einzelne Sachverhalte per E-Mail- oder Telefonanfragen geklärt, hingegen wurden keine empirischen Daten bei den Pflegeanbietern (Spitälern, Alters- und Pflegeheimen, Spitexorganisationen) oder kantonalen Stellen erhoben. Die Beschaffung detaillierter Daten zu Löhnen und Anstellungsbedingungen wäre Gegenstand einer allfälligen Vertiefungsstudie.

### Ergebnisse

- Die **tabellarischen Grundlöhne bzw. Lohnbänder** für verschiedenen Berufsprofile im Pflegebereich sind – soweit Daten zugänglich – in Liechtenstein vergleichbar mit den beiden Vergleichskantonen (Liechtenstein verwendet die Tabellen von St.Gallen, die Lohnbänder für Pflegepersonen in Graubünden sind nicht verfügbar).

- Die per statistischen Lohnrechner ermittelten **empirischen Löhne** deuten darauf hin, dass die Löhne in Liechtenstein z.T. etwas tiefer sind als in den Vergleichskantonen. Jedoch wird unter Mitberücksichtigung der in Liechtenstein geringen **Steuerbelastung** das gegenüber den Vergleichskantonen tiefere Lohnniveau kompensiert oder – im Falle von St.Gallen – mehr als kompensiert. Generell scheint gegenüber Graubünden eine stärkere Konkurrenzsituation zu bestehen als gegenüber St.Gallen. Die steuerliche Attraktivität von Liechtenstein gilt insbes. für Grenzgänger/innen: Aufgrund des öffentlich-rechtlichen Status der Liechtensteiner Pflegeanbieter und der damit einhergehenden Lohnsteuerpflicht am Arbeitsort ist eine Pflgetätigkeit in Liechtenstein für in der Schweiz Wohnende grundsätzlich attraktiv.

- Mit der vorgesehenen Erhöhung der **Inkonvenienzvergütungen** und dem **Zuschlag für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen** ist Liechtenstein der Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz klar voraus. Die Erhöhung schafft eindeutige Verhältnisse und sichtbare Verbesserungen, wo in der Schweiz noch über mögliche Umsetzungsvorschläge (und deren Finanzierung) verhandelt werden muss.

- Bei den **Ausbildungslöhnen** sind die in Liechtenstein, St.Gallen und Graubünden gewählten Ansätze nicht immer direkt vergleichbar (Zielgruppen, Laufzeit der Zusatzfinanzierung). Für Personen mit familiären Verpflichtungen (Quer- und Späteinsteigende) dürften die Ausbildungslöhne in Liechtenstein auf Stufe HF / FH jedoch vergleichbar oder leicht höher ausfallen als in St.Gallen und Graubünden.

- In der Schweiz wird über eine allfällige Erhöhung der Zuschläge für Inkonvenienzen im Rahmen der **zweiten Etappe der Umsetzung der Pflegeinitiative** entschieden; von geplanten Entschädigungen für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen war in keinem der konsultierten Dokumente die Rede. Noch offen ist, ob es bei den Inkonvenienzvergütungen (und anderen Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen) schweizweit einheitliche Standards geben wird oder dies (wie bis anhin) in der Kompetenz der Sozialpartner verbleibt. Auch wie sich die vorgesehene Umsetzung der GAV-

## Zusammenfassung

Verhandlungspflicht auswirken wird, lässt sich derzeit noch nicht abschätzen. Klar scheint, dass der Fokus der Umsetzung stark auch auf nicht-monetären Massnahmen liegen wird (z.B. Gestaltung / Bekanntgabe der Dienstpläne, Führungs- und Betriebskultur). Eine Entwicklung, die auch von Liechtenstein von Relevanz sein dürfte, ist die Thematik der Skill-Grade-Mixes. Mit der Förderung interprofessioneller Zusammenarbeit und settingspezifischen Empfehlungen für einen adäquaten Mix verschiedener Ausbildungs- und Erfahrungsstufen erhofft man sich nicht nur eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. eine erhöhte Attraktivität des Pflegeberufs, sondern auch ein Beitrag zur Entschärfung des Fachkräftemangels.

■ Nebst der Pflegeinitiative werden in der Schweiz die **politischen Entwicklungen rund um die Pflege- und Betreuungsfinanzierung** (bzw. um die Sicherstellung einer qualitativ hochstehenden und bezahlbaren Betreuung im Alter generell) die Arbeitsbedingungen in der Pflege und die Attraktivität des Pflegeberufs massgeblich prägen. Zum einen gilt es abzuwarten, inwiefern es im Zuge der Umsetzung der Pflegeinitiative zu Anpassungen bei den Tarifen für Pflegeleistungen (oder bei den kantonalen «Restfinanzierungen») kommen wird. Zum anderen hat das Parlament Ende Dezember 2023 die Einheitliche Finanzierung der ambulanten und stationären Leistungen (EFAS) verabschiedet. Diese wird im Akutbereich voraussichtlich 2028 eingeführt, vier Jahre später soll die Umstellung bei den Pflegeleistungen erfolgen. Das Pflegepersonal bzw. die Gewerkschaften befürchten, dass die Reform zusätzlichen Druck für Einsparungen auf Kosten des Pflegepersonals erzeugen würde.

## Schlussbemerkungen

Vor dem Hintergrund der durchgeführten Analysen erachten wir insgesamt die in Liechtenstein geplanten Massnahmen und die im Bericht und Antrag der Regierung (Entwurf, 2023) entsprechende Zusatzfinanzierung als zweckmässig, wirtschaftlich und verhältnismässig. Insbesondere die Anhebung der Inkonvenienzvergütungen und die Einführung einer Sonderzulage dürfte die Attraktivität von im Pflegebereich «unattraktiven», aber unabdingbaren Nacht-, Wochenend- und anderen Diensten zielgerichtet erhöhen. Die Fokussierung auf Zulagen bietet einen einfacheren Lösungsansatz als breite Grundlohnanpassungen. Insgesamt haben die geplanten bzw. eingeführten Massnahmen das Potenzial, sich positiv auf Rekrutierungschancen, die Ausbildungsförderung, die Wettbewerbsfähigkeit und den Personalerhalt im Pflegebereich auszuwirken.

## 1 Ausgangslage und Fragestellung

Die Annahme der Pflegeinitiative in der Schweiz wird auch Auswirkungen auf Liechtenstein haben. Vor diesem Hintergrund hat das Ministerium für Gesellschaft und Kultur mit mehreren Anbietern im Pflegebereich eine Arbeitsgruppe gebildet, um Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Ziel ist es, die aktuelle Arbeitssituation im Pflege- und Betreuungsbereich zu verbessern und bei der Rekrutierung von Fachkräften im Vergleich mit der angrenzenden Schweiz konkurrenzfähig zu sein bzw. einen Wettbewerbsvorteil zu erhalten.

Die vorgeschlagenen Massnahmen sollen 2024 umgesetzt werden. Sie fokussieren auf die finanzielle Attraktivität des Pflegeberufs und umfassen Erhöhungen der Inkonvenienzzulagen, der Ausbildungslöhne und der Entschädigung von Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen. Im vorliegenden Bericht wird die entsprechende Zusatzfinanzierung bzw. die beantragten Nachtragskredite (vgl. Entwurf Bericht und Antrag der Regierung, 2023) hinsichtlich der gesetzlich vorgegebenen Grundsätze der Zweckmässigkeit, Wirtschaftlichkeit und Verhältnismässigkeit überprüft. Dies sowohl für den aktuellen Zeitpunkt wie auch mit einem Blick auf die möglichen Auswirkungen der weiteren Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz.

Im Fokus des Berichts stehen die (finanziellen) Arbeitsbedingungen in der Pflege in Liechtenstein und der Region, namentlich der Kantone St.Gallen und Graubünden aktuell und – vor dem Hintergrund der weiteren Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz – in absehbarer Zukunft. Die vergleichende Analyse der Arbeitssituation erfolgt entlang der folgenden Untersuchungsebenen:

- Grundlöhne für verschiedene Profile im Pflegebereich unter Berücksichtigung der Steuerlast (Einkommenssteuern) in Liechtenstein, St.Gallen und Graubünden (Stand Herbst 2023).
- Lohnzuschläge im Pflegebereich: Gegenüberstellung der vorgeschlagenen Massnahmen in Liechtenstein mit der Situation in St.Gallen und Graubünden (bisher und nach Umsetzung der Pflegeinitiative)
- Umsetzungsstand der Pflegeinitiative in der Schweiz bzw. in den Kantonen St.Gallen und Graubünden und weitere relevante Elemente, die für die Attraktivität des Pflegeberufs in Liechtenstein und der Schweiz relevant sind.

## 2 Methodisches Vorgehen und Datengrundlagen

Die Informationsbeschaffung für das vorliegende Gutachten basiert auf öffentlich zugänglichen Quellen und Dokumenten (publizierte amtliche Dokumente, Sekundärdaten, Studien etc.) zu den interessierenden Fragen und Kennzahlen für Liechtenstein und die Vergleichskantone St.Gallen und Graubünden.

Methodisch wurde vor allem mit Desk-Recherchen gearbeitet. Punktuell wurden einzelne Sachverhalte per E-Mail- oder Telefonanfragen genauer geklärt. Hingegen wurden im Rahmen der Informationsgewinnung keine empirischen Daten bei den Pflegeanbietern (Spitäler, Alters- und Pflegeheime, Spitexorganisationen) oder kantonalen Stellen erhoben. Die Beschaffung detaillierter Daten zu Löhnen und Anstellungsbedingungen wäre gegebenenfalls Gegenstand einer Vertiefungsstudie.

## 3 Pflegeinitiative: Massnahmen Liechtenstein und Umsetzung Schweiz

Im Folgenden wird zunächst dargelegt, mit welchen Massnahmen die Arbeitssituation im Pflege- und Betreuungsbereich in Liechtenstein verbessert werden soll, um auch nach Annahme und Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz konkurrenzfähig zu bleiben und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Anschliessend wird der Umsetzungsstand der Pflegeinitiative in der Schweiz beschrieben (Schwerpunkte und Zeitplan) und eine vergleichende Einschätzung vorgenommen.

### 3.1 Situation in Liechtenstein und vorgeschlagene Massnahmen

Im regionalen Kontext gelten die ambulanten und stationären Leistungserbringer im Bereich (Alters-) Pflege und Betreuung als attraktive Arbeitgeber und die Arbeitszufriedenheit ist hoch. Dennoch hat sich auch in Liechtenstein die Rekrutierung von Fachpersonal erschwert, und angesichts der demografischen Entwicklung (steigender Bedarf an Pflege und Betreuung, Pensionierung von Fachkräften) zeichnet sich ein Fachkräftemangel ab (vgl. z.B. Lorenz & Eisenhut, 2019). Die von der Arbeitsgruppe erarbeiteten Massnahmen zielen auf die Erhöhung der Rekrutierungschancen und den Personalerhalt (Verringerung Fluktuation / Erhöhung Berufsverweildauer).

Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit (wechselnde Schichtdienste, Arbeitszeitmodelle) sowie die Entlohnung gelten als wesentliche Faktoren, welche die Berufsverweildauer verkürzen (vgl. u.a. Schaffert et al., 2021). In der Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege sind Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit (Arbeitsmodelle etc.) dadurch begrenzt, dass ein 24-h-Betrieb aufrechterhalten werden muss. Daher sollen die bisher ausgerichteten Inkonvenienzen für Abend-, Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste sowie für Pikett-/Bereitschaftsdienste massgeblich erhöht werden. Zusätzlich soll die körperliche und psychische Belastung für Tätigkeiten in besonders herausfordernden Situationen (z.B. Demenzstationen) mit einer Sonderzulage entschädigt werden. Eine Erhöhung der Grundlöhne ist hingegen nicht vorgesehen. Nach Einschätzung der Arbeitsgruppe wirkt eine monatlich wechselnde Entschädigung für Inkonvenienzen eher motivierend als eine einmalige pauschale Lohnerhöhung.

#### Erhöhung der Entschädigung für Inkonvenienzen

Inkonvenienzvergütungen regeln die Entschädigungen für die Leistung von Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienst sowie für den Pikett- und den Bereitschaftsdienst. Die Entschädigungen werden zusätzlich zum Lohn ausbezahlt und/oder (kombiniert) mit Zeitkompensationen abgegolten.

Bis anhin wurden in Liechtenstein Arbeitseinsätze an Feiertagen/Wochenenden, Abenddienste und Nachtarbeit mit einem Zuschlag von CHF 6.80<sup>1</sup> pro Stunde entschädigt, Pikettdienst resp. Rufbereitschaft mit einem Zuschlag von CHF 2.90 bzw. CHF 5.00 pro Stunde (vgl. **Tabelle 1**). Gemäss Antrag der Arbeitsgruppe Pflegeinitiative sollen diese Beträge auf CHF 14.00 bzw. CHF 6.00 pro Stunde angehoben werden. Die Entschädigungen für Inkonvenienzen werden unabhängig von der Qualifikation und Führungsstufe in derselben Höhe entrichtet.

Tabelle 1: Inkonvenienzen Pflegepersonal in Liechtenstein: Bisherige Zuschläge und Antrag

	Bisherige Entschädigung	Antrag
Abenddienste		
Nachtarbeit	CHF 6.80 / Std.	CHF 14.00 / Std.
Feiertage / Wochenenden		
Pikett/Rufbereitschaft	CHF 2.90 bzw. 5.00 / Std.	CHF 6.00 / Std.

Quelle: Arbeitsgruppe Pflegeinitiative (2022a, 2022b, 2023), Darstellung BASS

Anzumerken ist, dass die Höhe dieser Beträge im Erarbeitungsprozess angepasst wurden: Ursprünglich war eine Erhöhung des Zuschlags auf CHF 23.80 (Abenddienste, Nachtarbeit, Feiertags- und Wochenenddienste) resp. CHF 11.90 (Pikett-/Bereitschaftsdienste) vorgesehen.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Der Ansatz von CHF 6.80 ist in Liechtenstein seit Jahren verankert und unverändert. Er gelangt auch in St.Gallen (Arbeit ausserhalb der Dienstzeit; Personalverordnung, Anhang 3) und weiteren Ostschweizer Kantonen zur Anwendung.

<sup>2</sup> Die CHF 23.80 ergaben sich in der Arbeitsgruppe auf der Grundlage, dass ein Inkonvenienz-berechtigter Dienst von 8.4 Std. (ganzer Dienst) einen Betrag von CHF 200.00 umfasst. Die Reduktion auf CHF 14.00 erfolgte als Reaktion auf die veränderte Arbeitsmarktlage in SG, wo die Spitäler aufgrund finanzieller Schwierigkeiten einen Abbau von rd. 440 Stellen planen (260 allein im

### Erhöhung der Ausbildungslöhne

Um die Aus- und Weiterbildung von Fachkräften zu fördern, solle angehehendes Pflegepersonal während der praktischen Ausbildung besser entlohnt werden (analog zu einer der Massnahmen, welche in der Schweiz als Bestandteil der Ausbildungsinitiative geplant sind, vgl. Abschnitt 3.2). Konkret ist die Erhöhung der Ausbildungslöhne für die praktische Ausbildung auf Tertiärstufe (Bildungsgänge HF)<sup>3</sup> und für Quer-/Späteinsteigende auf allen Ausbildungsstufen (AGS, FaGe, HF) vorgesehen. Die bisherigen und die beantragten Ausbildungslöhne sind in Tabelle 3 dargestellt.<sup>4</sup>

Tabelle 2: Ausbildungslöhne: Bisherige Situation Liechtenstein und Antrag

Bisherige Ausbildungslöhne		Antrag	Bemerkung
Höhere Fachschule			
1. Studienjahr	CHF 1'250	CHF 1'750	Monatslohn x13; Zusätzliche Entschädigungen für Inkonvenienzen
2. Studienjahr	CHF 1'340	CHF 1'840	
3. Studienjahr	CHF 1'440	CHF 2'250	
Fachhochschule			
Im 1. Semester	CHF 1'100	CHF 1'100	Löhne werden während der Praktika bezahlt (43 Wochen während 3 Jahren) Zusätzliche Entschädigungen für Inkonvenienzen
Im 2.–6. Semester	CHF 1'500	CHF 1'500	
Quer-/Späteinsteigende	Arbeitgeber finanziert die Ausbildung per Zuschüsse	Anhebung der Ausbildungslöhne auf 75% des Einstiegslohnes des jeweiligen Berufs	Sicherstellung der Finanzierung durch öffentliche Hand (Defizitdeckung, GWL)

Quelle: Arbeitsgruppe Pflegeinitiative (2022b), Entwurf Bericht und Antrag der Regierung (2023), Darstellung BASS

### Neuer Zuschlag für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen

Für Beschäftigte, die in komplexen Pflege- und Betreuungssituationen (u.a. Demenz, Palliative Care) psychisch und körperlich stark gefordert sind, wird neu eine Sonderzulage von CHF 600 pro Monat (bezogen auf 100%-Anstellung) beantragt. Die Zulage gilt unabhängig der Qualifikation und sowohl in ambulanten als auch stationären Settings.

Kantonsspital). Wobei die Spitalleitung betonte, dass primär nicht Pflegestellen «am Bett» betroffen seien (vgl. SRF, Regionaljournal Ostschweiz, 23.10.2023). Die Arbeitsgruppe gelangte zur Einschätzung, dass die Liechtensteiner Institutionen auch mit CHF 14.00 gegenüber den grenznahen Institutionen konkurrenzfähig sind.

<sup>3</sup> Bei der Entlohnung von Praktika im Rahmen des Bachelorstudiengangs Pflege ist keine Erhöhung vorgesehen; es sollen weiterhin die von den jeweiligen Fachhochschulen empfohlenen Ansätze zur Anwendung kommen.

<sup>4</sup> Angestellte Gesundheit AGS: 1. Lehrjahr: 750 -> 1'000 CHF, 2. Lehrjahr: 1'000 -> 1'250 CHF; Fachfrau/-mann Gesundheit FaGe: 1. Lehrjahr: 750 -> 1'250 CHF, 2. Lehrjahr: 1'000 -> 1'500 CHF, 3. Lehrjahr: 1'250 -> 1'750 CHF.

## 3.2 Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz

Die Volksinitiative für eine starke Pflege («Pflegeinitiative») wurde am 28. November 2021 mit grossem Mehr angenommen. Art. 117b BV (Pflege) verlangt, dass Bund und Kantone die Pflege als wichtigen Bestandteil der Gesundheitsversorgung anerkennen und für eine ausreichende, allen zugängliche Pflege von hoher Qualität sorgen. Sie sollen sicherstellen, dass genügend diplomiertes Pflegepersonal zur Verfügung steht, um den steigenden Bedarf zu decken, und dass das Pflegepersonal entsprechend seiner Ausbildung und seinen Kompetenzen eingesetzt wird. Gemäss den Übergangsbestimmungen (Art. 197 Ziff. 13 BV) soll der Bund im Rahmen seiner Kompetenzen Ausführungsbestimmungen zur direkten Rechnungsstellung der Pflegefachpersonen an die Sozialversicherungen, zur angemessenen Vergütung der Pflegeleistungen, zu anforderungsgerechten Arbeitsbedingungen und zu den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten aller in der Pflege tätigen Personen erlassen. Die betreffenden Ausführungsbestimmungen müssen innert vier Jahren seit Annahme der Pflegeinitiative durch die Bundesversammlung verabschiedet werden (d.h. bis spätestens Ende November 2025).

Der Bundesrat hat am 12. Januar 2022 entschieden, die Initiative bzw. den neuen Verfassungsartikel in 2 Etappen umzusetzen: In der ersten Etappe werden die Massnahmen des indirekten Gegenvorschlags zur Initiative («Ausbildungsoffensive» sowie die Möglichkeit, dass Pflegefachpersonen bestimmte Leistungen ohne ärztliche Anordnung direkt zulasten der obligatorischen Krankenpflegeversicherung OKP) praktisch unverändert übernommen. Das neue, auf 8 Jahre befristete Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (im Folgenden: BFAP) soll voraussichtlich am 1. Juli 2024 in Kraft treten, ebenso das dazugehörige Ausführungsrecht (vgl. Textkasten; das entsprechende Vernehmlassungsverfahren dauerte bis 23. November 2023).

In der zweiten Etappe stehen Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Förderung der beruflichen Entwicklung im Zentrum. Dazu wird ein neues Bundesgesetz über anforderungsgerechte Arbeitsbedingungen in der Pflege erarbeitet und eine schweizweit einheitliche Regelung für den Masterabschluss Pflege im Gesundheitsberufegesetz angestrebt. Die entsprechenden Vorentwürfe sollen spätestens im Frühling 2024 in die Vernehmlassung geschickt werden.

### Rechtliche Grundlagen zur Umsetzung der Pflegeinitiative auf nationaler Ebene

Etappe 1: Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (neu) sowie dazugehöriges Ausführungsrecht:

- Verordnung über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (Ausbildungsförderverordnung Pflege)
- Abschliessende Inkraftsetzung des Gesundheitsberufegesetzes und dazugehörige Verordnung über die Finanzhilfen zur Förderung der Effizienz in der medizinischen Grundversorgung (EmGvV)
- Änderung der Berufsbildungsverordnung (BBV)
- Änderung der Verordnung über die Krankenversicherung (KVV)
- Änderung der Krankenpflege-Leistungsverordnung (KLV)

Etappe 2: [in Erarbeitung] neues Bundesgesetz über die anforderungsgerechten Arbeitsbedingungen in der Pflege, Revision des Gesundheitsberufegesetzes

**Tabelle 3** zeigt die Stossrichtungen und Zielsetzungen sowie die einzelnen Massnahmen für die Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz. In der dritten Spalte werden die in Liechtenstein beantragten Massnahmen bzw. die aktuelle Situation in Liechtenstein den Schweizer Umsetzungsvorhaben gegenübergestellt.



**3 Pflegeinitiative: Massnahmen Liechtenstein und Umsetzung Schweiz**

Tabelle 3: Massnahmen zur Umsetzung der Pflegeinitiative (Gegenüberstellung CH / Liechtenstein)

Stossrichtung und Ziele CH	Massnahmen CH	Situation / Massnahmen Liechtenstein
<b>Etappe 1</b>		
Ausbildungsoffensive Ziel: Erhöhung der Anzahl Abschlüsse im Bereich der Pflege	Beiträge an Gesundheitseinrichtungen, die praktische Ausbildungsplätze für diplomierte Pflegefachkräfte anbieten	Kosten der Gesundheitseinrichtungen für die praktische Ausbildung sind bereits indirekt über Defizitbeiträge / GWL gedeckt
	Ausbildungsbeiträge an angehende Pflegefachpersonen (HF/FH), um deren Lebensunterhalt zu sichern	Erhöhung der Ausbildungsgehälter auf Tertiärstufe (Pflege HF) sowie für Quer-/Späteinsteigende auf allen Ausbildungsstufen (AGS, FaGe, HF)
	Beiträge an HF/FH, um zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen	Keine Massnahmen geplant*
Direkte Abrechnung von Pflegeleistungen Ziel: Rolle der Pflegefachpersonen in der Grundversorgung stärken; Berufsstatus aufwerten	Pflegefachpersonen werden künftig Leistungen der Abklärung, Beratung und Koordination sowie der Grundpflege ohne ärztliche Anordnung zulasten der OKP abrechnen können	Weiterentwicklung Gesundheitsberufe im Rahmen der Landesgesundheitskommission (LGK), inkl. Aufgabenbeschrieb, rechtliche Grundlagen, Abrechnungsmöglichkeiten**
Förderprogramm Effizienz in der medizinischen Grundversorgung Ziel: Anreize für den Verbleib im Pflegeberuf schaffen	Unterstützung von Projekten in den Bereichen Berufspraxis und Ausbildung, welche die Effizienz in der medizinischen Grundversorgung und insbesondere der Förderung der Interprofessionalität dienen.	Projekte zur Umsetzung der interprofessionellen Fallführung in der LAK und FHL**
<b>Etappe 2</b>		
Verbesserung der Arbeitsbedingungen Ziel: Verringerung Berufsausstiegsquote	Schweizweit einheitliche Regelungen für Arbeitsbedingungen im Pflegebereich. Vorgesehen sind:	
	- Verlängerung Ankündigungsfrist Dienstpläne (von aktuell 2 auf 4 Wochen)	Die Frist liegt in den Institutionen der Arbeitsgruppe bereits bei 4–6 Wochen**
	- Lohnzuschläge für kurzfristige Arbeitseinsätze	Inkonvenienzzulagen betreffen andere Bereiche
	- Verpflichtung der Spital-, Heim- und Spitex-Verbände, für die verschiedenen Versorgungssetting Empfehlungen für optimale Skill-Grade-Mixes auszuarbeiten	regelmässige Überprüfung und bedarfsorientierte Anpassung des Skill-Grade-Mixes in den Institutionen der Arbeitsgruppe**
	Verpflichtung der Sozialpartner, Gespräche zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aufzunehmen und über Gesamtarbeitsverträge (GAV) zu verhandeln	Inkonvenienzzulagen für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienste, für Pikett- und Rufbereitschaft sowie für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen
	Qualität des Vollzugs gewährleisten (neues Bundesgesetz sowie Arbeitsgesetz)	-
	Verpflichtung der Leistungserbringer, Personalpools zu bilden, um situationsbezogene Personalengpässe zu überbrücken [zu prüfende Massnahme]	Personalpools sind in den Institutionen in unterschiedlicher Ausprägung vorhanden**
Berufliche Entwicklungsmöglichkeiten verbessern Ziel: Attraktivität Pflegeberuf stärken und Berufsverweildauer erhöhen	Regelung des Masterabschlusses Pflege bzw. der Kompetenzen von Pflegenden mit Masterabschluss im Gesundheitsberufegesetz	Weiterentwicklung Gesundheitsberufe im Rahmen der Landesgesundheitskommission (LGK) **
	Fortsetzung der Wiedereinstiegsprogramme für Pflegefachpersonen (Langzeitpflege)	Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern und adaptierte Einführungsprogramme für Wiedereinsteigende in den Institutionen**
	Programme für Quereinsteigende [zu prüfende Massnahme]	Erhöhung der Ausbildungsgehälter für Quer-/Späteinsteigende
Nationales Monitoring Pflegepersonal Ziel: Wirkungen der Massnahmen überprüfen	Veröffentlichung von Indikatoren zur Umsetzung / Wirkung der Massnahmen (geplante Erstveröffentlichung ab Juli 2024)	-

\*Die Arbeitsgruppe Pflegeinitiative (2022a) empfiehlt, gemeinsam mit den Leistungserbringern Möglichkeiten zur Erhöhung der Anzahl Ausbildungsplätze (FaGe, HF, FH) zu prüfen. Sofern betrieblich möglich, werden gemäss Mitteilung der Arbeitsgruppe (Februar 2024) auf allen Stufen mehr Ausbildungsplätze besetzt, die auch von der öffentlichen Hand unterstützt werden.

\*\*Mitteilung der Arbeitsgruppe Pflegeinitiative von Februar 2024.

Quellen: BAG, 2023a–d; Botschaft GR KPG, Mitteilungen der Arbeitsgruppe Pflegeinitiative (Februar 2024). Darstellung BASS

Bei der Gegenüberstellung der Massnahmen und Stossrichtungen scheinen folgende Punkte zentral:

#### *Erste Etappe Pflegeinitiative*

Die «Ausbildungsoffensive» in der Schweiz fokussiert stark auf die Erhöhung der Anzahl Abschlüsse von Pflegefachpersonen auf Tertiärstufe (HF / FH). Finanzielle Mittel von Bund und Kantonen fliessen daher in den Ausbau der Ausbildungskapazitäten und die Entschädigung von Betrieben für die praktische Ausbildung. Die für die Sicherstellung der Versorgung zuständigen Kantone legen dazu u.a. den Bedarf an praktischen Ausbildungsplätzen fest und bestimmen Kriterien für die Berechnung der Ausbildungskapazitäten. Kantone und Gemeinden, die noch keine Ausbildungsverpflichtung für Spitäler, Pflegeheime und Spitex oder Abteilungen für praktische Ausbildungsleistungen kennen, müssen solche einführen (vgl. Botschaft BFAP). In Liechtenstein hat die Arbeitsgruppe Pflegeinitiative empfohlen, Möglichkeiten zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten zu prüfen. Anders als in der Schweiz sind im aktuellen Antrag jedoch keine Massnahmen zur Erweiterung der Ausbildungskapazitäten vorgesehen. Vielmehr zielen die Massnahmen auf die Attraktivität der Ausbildung in Pflege- und Betreuungsberufen (bzw. deren Realisierbarkeit für Personen im Erwerbsalter, welche vielfach aufgrund von Familienpflichten höhere Lebenshaltungskosten haben), welche indirekt dazu beitragen könnten, die Anzahl Abschlüsse im Pflegebereich zu erhöhen. Auch in der Schweiz sollen Ausbildungsbeiträge für Absolvierende einer Pflegeausbildung HF/FH ausgerichtet werden, wobei die Anspruchsvoraussetzungen und die Höhe der Beiträge von den Kantonen festzulegen sind. Die konkreten Umsetzungsvorhaben in Graubünden und St.Gallen sind in Abschnitt 4.3 beschrieben.

#### *Zweite Etappe Pflegeinitiative*

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen ist die hauptsächliche Stossrichtung, mit der man in der Schweiz die Berufsverweildauer erhöhen möchte. Neu sollen gewisse Punkte schweizweit einheitlich für den Pflegeberuf in einem Bundesgesetz geregelt werden. Die konkrete Ausgestaltung des Gesetzes ist noch offen; die bisher skizzierten Ansätze zeigen jedoch, dass Inkonvenienzzulagen nicht im Vordergrund stehen, sondern eher Aspekte der Arbeitsorganisation. Eine Ausnahme ist die Entschädigung für kurzfristige Arbeitseinsätze, welche wichtige Gründe für Berufsausstiege darstellen: Wiederholte kurzfristig angekündigte Arbeitseinsätze verunmöglichen längere Erholungsphasen. Oft ist es für Mitarbeitende jedoch (moralisch) unmöglich, den Einsatz abzulehnen, da sie sonst die Patientenversorgung gefährden würden. Die in Liechtenstein vorgeschlagenen Inkonvenienzzulagen betreffen jedoch nicht diesen Bereich. Die Höhe der Zulagen für Nacht-, Wochenende- und Feiertags- und Pikettdienste sowie für Rufbereitschaft sowie Regelungen für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen werden in der Schweiz in Arbeitsverträgen geregelt. In Etappe 2 ist eine GAV-Verhandlungspflicht geplant, um möglichst einheitliche Bedingungen in der Pflege zu erzielen. Weiter ist vorgesehen, dass Verbände der Leistungserbringer settingspezifische Empfehlungen für optimale Skill-Grade-Mixes ausarbeiten um sicherzustellen, dass die Pflege- und Betreuungsfachkräfte gemäss ihren Qualifikationen, Berufserfahrungen und individuellen Fähigkeiten adäquat eingesetzt werden.

In einigen Kantonen sind zwar Projekte zur Umsetzung der zweiten Etappe aufgelegt; zahlreiche Kantone warten jedoch die konkreten Bestimmungen auf Bundesebene ab (vgl. GDK, 2024b). In einer gemeinsamen Erklärung der Kantone (GDK) und der Sozialpartner (Arbeitgeberverbände und Berufsverbände / Gewerkschaften) werden Zulagen – wie auch generell anforderungsgerechte Löhne sowie Teuerungsausgleich – als eine der Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen genannt.<sup>5</sup> Neben diesen «finanzrelevanten Massnahmen» gelte es aber auch, auf Institutionsebene Anpassungen vorzunehmen, welche nicht viel Geld kosten: verbesserte Dienstpläne, Förderung des betrieblichen

---

<sup>5</sup> Siehe *Umsetzung Pflegeinitiative: Gemeinsame Erklärung zwischen der Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren, den Arbeitgeberverbänden und den Berufsverbänden / Gewerkschaften* (2023).



#### 4 Vergleichende Analyse zu Löhnen und Zulagen

Gesundheitsmanagements, wertschätzende Betriebs- und Führungskultur, vereinfachte Abläufe und Prozesse, Förderung der interprofessionellen Zusammenarbeit und entsprechende Anpassung des Skill-Grade-Mixes. Damit diese Massnahmen finanziert werden können, sehen GDK und Sozialpartner Anpassungsbedarf rund um die Tarifsysteme (diese seien in vielen stationären und ambulanten Leistungsbereichen seit Jahren nicht kostendeckend). Gefordert wird einerseits, dass der Bund eine Anpassung der KLV-Beiträge an die Pflege vornimmt. Zusätzlich wird in der gemeinsamen Erklärung den Kantonen empfohlen, ihre Restfinanzierung Pflege so anzupassen, dass die erforderlichen Massnahmen für verbesserte Arbeitsbedingungen umgesetzt werden können.

Seitens Bund wird der Spielraum für eine Anpassung der Vergütung von Pflegeleistungen als begrenzt eingeschätzt: Im Faktenblatt zur Umsetzung der 2. Etappe (BAG, 2023d) steht, dass der Bund keine Kompetenzen habe, um die angemessene Abgeltung im Bereich der Pflege zu regeln.<sup>6</sup> Zudem könne angesichts steigender Gesundheitskosten und Prämien nicht einfach mehr Geld für die Umsetzung der Pflegeinitiative zur Verfügung gestellt werden. Als Massnahme wird daher ein Runder Tisch mit sämtlichen beteiligten Akteuren vorgeschlagen mit dem Ziel, dass «Leistungserbringer ihre Finanzierungssysteme anpassen und mehr Mittel aus den aktuell gültigen Tarifen für die Pflege einsetzen».

#### 4 Vergleichende Analyse zu Löhnen und Zulagen

Im Rahmen der Informationsbeschaffung wurden ausschliesslich auf publizierte resp. online verfügbare Quellen (Web-Informationen/Dokumente, Sekundärdaten, Studien etc.) fokussiert. Die Ergebnisse sind nachfolgend dargestellt.<sup>7</sup>

##### 4.1 Löhne gemäss Lohntabellen und Lohnrechner

**Tabelle 5** (auf Seite 13) gibt eine Übersicht über die Lohnbänder und Löhne, wie sie aus öffentlich zugänglichen Dokumenten und Quellen hervorgehen. Dargestellt werden die Ergebnisse aus jeweils zwei Quellen: (a) öffentlich zugängliche Lohntabellen (Lohnklassen/-stufen) mit den zugehörigen Funktionseinreihungen, (b) per Internet zugängliche amtliche statistische Lohnrechner.

Dazu einleitend folgende Anmerkungen:

■ Die **Tabellenlöhne** und entsprechenden **Lohnbänder** bzw. LohnEinstufungen/Einreihungen basieren auf den aufgeschalteten kantonalen Dokumenten. Zugänglich sind hier die Angaben des kantonalen Personalamts St.Gallen.<sup>8</sup> An diesen orientieren sich gemäss entsprechenden Auskünften auch die Pflegeinstitutionen in Liechtenstein; die Angaben zu Liechtenstein sind in Tabelle 4 daher identisch mit St.Gallen. Die Einreihung/Untergliederung der Berufsprofile auf verschiedene Niveaus hängt i.d.R. von der Berufserfahrung ab, z.T. auch vom Vorhandensein einer Zusatzausbildung; die Funktion Stationsleitung setzt gemeinhin einen HF- oder FH-Abschluss voraus. In Bezug auf den Kanton Graubünden sind lediglich Lohntabellen zugänglich ohne Einreihungsplan.<sup>9</sup> Laut Auskunft des Personalamts wird der Einreihungsplan – anders als in anderen Kantonen oder früheren Jahren (vgl. Gehrig et al., 2010) – nicht zur Verfügung gestellt, aufgrund der hohen Komplexität müsse man für Einreihungen direkt die Pflegeanbieter kontaktieren.

<sup>6</sup> Vgl. dazu auch die Stellungnahme des Bundesrates vom 22.11.2023 zur Interpellation Graf 23.4301 «Was tun Bund und Kantone für anforderungsgerechte Löhne im Gesundheitssystem?» in der *Curia Vista Geschäftsdatenbank* ([parlament.ch](http://parlament.ch)).

<sup>7</sup> Anzumerken ist, dass die Informationsbeschaffung in der ersten Stufe grundsätzlich explorativen Charakter hat. Die dargestellten Informationen bilden den Stand ab, der innerhalb der verfügbaren Zeit erarbeitet werden konnte.

<sup>8</sup> Anhang 1 der Personalverordnung im Kanton St.Gallen: <https://www.sg.ch/ueber-den-kanton-st-gallen/arbeitgeber-kanton-stgallen/mein-neues-arbeitsverhaeltnis/lohnsystem-kanton-st-gallen.html>.

<sup>9</sup> [https://www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/dfg/pa/themen/lohnsystem/lohn\\_und\\_arbeitszeittabellen/Seiten/info.aspx](https://www.gr.ch/DE/institutionen/verwaltung/dfg/pa/themen/lohnsystem/lohn_und_arbeitszeittabellen/Seiten/info.aspx).

#### 4 Vergleichende Analyse zu Löhnen und Zulagen

■ **Statistische Lohnrechner** bieten die Möglichkeit, für eine spezifische Arbeitsstelle (Region, Wirtschaftszweig, Berufsgruppe etc.) und anhand wählbarer individueller Merkmale (Alter, Ausbildung, Dienstjahre etc.) den monatlichen Bruttolohn (Median) zu ermitteln.<sup>10</sup> Es handelt sich dabei um effektiv ausbezahlte Löhne, standardisiert auf eine Vollzeitstelle im entsprechenden Datenjahr. Allfällige Inkonvenienzentschädigungen, Zulagen etc. sind darin mit enthalten. Der Lohnrechner für Liechtenstein baut auf Verwaltungsdaten der liechtensteinischen Steuerverwaltung auf. Das Datenjahr ist hier 2016.<sup>11</sup> Als Datenbasis des amtlichen Schweizer Lohnrechners (Nationaler Lohnrechner des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO) dient die Lohnstrukturhebung (LSE) des Bundesamts für Statistik, das aktuellste Jahr ist hier 2020.<sup>12</sup> Wichtig zu sehen ist, dass in den verfügbaren Lohnrechnern jeweils mehrere Berufsgruppen zusammengefasst werden, so enthält z.B. im Lohnrechner des SECO die Berufsgruppe «Spezialisten in Gesundheitsberufen» neben den Pflegefachfrauen/-männern u.a. auch Hebammen, Physio- und Ergotherapeutinnen, Apotheker, Assistenzärztinnen, Ärzte, Tier- und Zahnärzte. Über die Variable Ausbildung (HF, FH) werden die ärztlichen Berufspersonen grundsätzlich herausgefiltert. Dennoch kann durch den Einbezug der therapeutischen Berufe der resultierende Wert für die Pflegefachfrauen/-männer etwas verzerrt sein, auch wenn die Pflegefachpersonen gegenüber den therapeutischen Berufen zahlenmässig eine grössere Gruppe stellen. Die nachfolgende Tabelle zeigt, anhand welcher Parameter die monatlichen Brutto-Medianlöhne in den beiden Lohnrechnern ermittelt wurden. Die verfügbaren Optionen und Begrifflichkeiten der Lohnrechner sind dabei nicht immer identisch.

Tabelle 4: Parameter für die Ermittlung der Brutto-Medianlöhne in statistischen Lohnrechnern

Variablen	Lohnrechner Liechtenstein			Lohnrechner Schweiz		
	FaGe EFZ	Dipl. Pflege	Stationsleitung	FaGe EFZ	Dipl. Pflege	Stationsleitung
Branche	Gesundheitswesen			Gesundheits- und Sozialwesen		
Alter	30	30	30	30	30	30
Dienstjahre	3	3	3	3	3	3
Ausbildung	Berufliche Grundbildung	Höhere Fachschule, Bachelor	Bachelor	Abgeschlossene Berufsausbildung	Höhere Fachschule	Fachhochschule
Berufsgruppe	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	Sonstige akademische Berufe	Sonstige akademische Berufe	Assistenzberufe im Gesundheitswesen	Spezialisten in Gesundheitsberufen	Spezialisten in Gesundheitsberufen
Stellung im Betrieb	MA ohne Vorgesetztenfunktion	MA ohne Vorgesetztenfunktion	MA mit Vorgesetztenfunktion	ohne Kaderfunktion	ohne Kaderfunktion	unteres Kader
BG / Wochen-Std.	100%	100%	100%	42	42	42
Unternehmensgrösse	50–249	50–249	50–249	-	-	-

Darstellung BASS

<sup>10</sup> Ausgewiesen werden die mittleren (Median) Bruttolöhne (inkl. Sozialversicherungsbeiträge) in CHF; zur Berechnung des Jahreslohns ist i.d.R. der Faktor 13 anzuwenden (inkl. 13. Monatslohn). Der Median oder Zentralwert teilt die Population in zwei Hälften: 50% der Werte liegen über dem Medianwert, 50% darunter.

<sup>11</sup> <https://www.statistikportal.li/de/anwendungen-datenbanken/lohnrechner>.

<sup>12</sup> Der für die Schweiz oft verwendete statistische Lohnrechner «Salarium» des BFS wurde Ende 2023 unerwartet vom Netz genommen. Er wird überarbeitet und sollte ab Herbst 2024 wieder in Betrieb sein (vgl.: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/loehne-erwerbseinkommen-arbeitskosten/lohniveau-schweiz/salarium.html>). Für die vorliegende Studie wurde daher der vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) aufgeschaltete «Nationale Lohnrechner»: <https://entsendung.admin.ch/Lohnrechner/home> verwendet (Basis hier: LSE, privater Sektor, rd. 1'265'000 direkt bei Unternehmen erhobene Angestellten-Lohndaten).

**4 Vergleichende Analyse zu Löhnen und Zulagen**

Tabelle 5: Vergleich der Bruttolöhne pro Monat (für Jahreslohn x 13) (in CHF)

Kategorie/Profil	Quelle	Liechtenstein	St.Gallen	Graubünden
Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ (FaGe)	Tabellenlöhne (Lohnband Min. – Max.)	Niveau 1: 4'355 – 7'026	Niveau 1: 4'355 – 7'026	n.a.
		Niveau 2: 4'842 – 7'729	Niveau 2: 4'842 – 7'729	
		LAK, FHL: 4'517 – 6'862		
	Lohnrechner (Median, [Q1–Q3])	5'464 [4'788 – 6'273]	5'650 [5'300 – 6'020]	5'830 [5'190 – 6'220]
Diplomierte Pflege- fachperson (Dipl., HF, FH)	Tabellenlöhne (Lohnband Min. – Max.)	Niveau 1: 5'254 – 8'461	Niveau 1: 5'254 – 8'461	n.a.
		Niveau 2: 5'484 – 8'855	Niveau 2: 5'484 – 8'855	
		Niveau 3: 5'712 – 9'249	Niveau 3: 5'712 – 9'249	
		LAK, FHL: 5'859 – 8'074		
	Lohnrechner (Median, [Q1–Q3])	HF: 6'252 [5'477 – 7'176]  FH: 6'403 [5'610 – 7'370]	HF: 6'820 [6'410 – 7'270]  FH: 6'980 [6'550 – 7'430]	HF: 7'040 [6'280 – 7'510]  FH: 7'200 [6'420 – 7'680]
Stationsleitung (Funktion)	Tabellenlöhne (Lohnband Min. – Max.)	Niveau 1: 5'712 – 9'259	Niveau 1: 5'712 – 9'259	n.a.
		Niveau 2: 6'284 – 9'671	Niveau 2: 6'284 – 9'671	
		LAK, FHL: 6'888 – 9'102		
	Lohnrechner (Median, [Q1–Q3])	FH: 7'562 [6'626 – 8'681]	FH: 8'010 [7'520 – 8'540]	FH: 8'270 [7'370 – 8'820]

Anmerkungen: Tabellenlöhne LAK, FHL gemäss Angaben der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe sowie der Familienhilfe Liechtenstein. Lohnrechner: ausgewiesen werden der Median und in Klammern die mittleren 50% der Verteilung, d.h. 25% liegen unter dem ersten Wert (<Q1) und 25% liegen über dem zweiten Wert (>Q3).  
 Quellen: kantonale Lohnstabellen und entsprechende Einreihungen (2023), amtliche Lohnrechner (Daten: FL: 2016, SG u. GR.: 2020) (vgl. Fussnoten 8 bis 13); Darstellung BASS

In Bezug auf die Tabellenlöhne verwenden sowohl das Landesspital Liechtenstein (LLS) wie auch die Institutionen der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe (LAK), der Familienhilfe Liechtenstein (FHL) und der Lebenshilfe Balzers (LHB) das neue Lohnsystem des Kantons St.Gallen (NeLo). Die Einstufung des Einstiegslohns erfolgt anhand der Erfahrungsmonate, die eine Person mitbringt. Reguläre Anstiege aufgrund von Dienstjahren sind mit dem NeLo keine vorgesehen. Entsprechend dem Referenzfunktionenkatalog gelten folgende Lohnklassen (LK) und Lohnbandbreiten:

- Fachperson Pflege und Betreuung 1 = FaGe FZ / LK 10–16, CHF 4'355–7'026
- Fachperson Pflege und Betreuung 2 = FaGe FZ mbA oder Pflegefachfrau DN1 / LK 12–18, CHF 4'842–7'729
- Dipl. Pflegefachperson 1 = dipl. Pflegefachperson HF / LK 14–20, CHF 5'254–8'461
- Dipl. Pflegefachperson 2 = dipl. Pflegefachperson HF mit Zusatzausbildung auf Ebene Nachdiplomkurs oder CAS / LK 15–21, CHF 5'484–8'855
- Dipl. Pflegefachperson 3 = dipl. Pflegefachperson HF mit Nachdiplomstudium, z.B. Intensivpflege, Notfallpflege, Anästhesiepflege / LK 16–22, CHF 5'712–9'249

Hinsichtlich der für Liechtenstein angegebenen Tabellenlöhne ist noch darauf hinzuweisen, dass die Einstufung von dipl. Pflegefachpersonen nicht auf dem untersten Lohn der Klasse 14 startet (5'254 CHF, sondern bei Klasse 14, Stufe 4). Gemäss Auskünften von LLS und LAK/FHL erfolgt die Einstufung im Lohnbandminimum bei Personen mit 0–1 Jahren Berufserfahrung, die maximale Besoldung ist i.a.R. erst nach 30–40 Jahren Berufserfahrung erreichbar.<sup>13</sup>

<sup>13</sup> E-Mail-Auskünfte: LLS, 12.01.2024, LAK/FHL, 15.01.2024. Bei ausserordentlicher Leistung kann in den Institutionen LAK/FHL die maximale ordentliche Besoldung auch über den in der Tabelle ausgewiesenen Maximalbetrag hinausgehen: Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ (FaGe): auf 7'123 CHF, Dipl. Pflegefachpersonal HF: 8'319 CHF, Stationsleitung: 9'349 CHF.

## 4 Vergleichende Analyse zu Löhnen und Zulagen

Auf der Grundlage von Tabelle 5 lassen sich folgende Ergebnisse festhalten:

Bei den **Tabellenlöhnen** bzw. Lohnbändern in offiziellen Lohntabellen sind die Bandbreiten von St.Gallen auch für Liechtenstein gültig. Die Tabellenlöhne bzw. insbesondere die Funktionseinreihungen für den Kanton Graubünden sind nicht öffentlich zugänglich. Es lässt sich auch keine ungefähre Übertragung auf der Grundlage der Lohnklassen vornehmen, da St.Gallen mit 37 Lohnklassen arbeitet und Graubünden mit 28. Für entsprechende Informationen wäre eine direkte Befragung bei den Institutionen notwendig.

Werden die über die amtlichen statistischen Lohnrechner generierten **Durchschnittslöhne (Mediane)** verglichen, so zeigt sich, dass die ermittelten Löhne in Liechtenstein etwas tiefer liegen als in den beiden Vergleichskantonen. Besonders gross erscheint der Unterschied jeweils beim untersten Quartil (unterste 25% der Population). Zu beachten ist allerdings, dass die dem Lohnrechner zugrundeliegenden Liechtensteiner Daten älter sind als die Daten der Vergleichskantone (2016 ggü. 2020), wobei die Teuerung zwischen 2016 und 2020 – anders als etwa in jüngster Zeit – noch nicht so stark ins Gewicht fallen dürfte. Die im Vergleich höchsten Medianlöhne werden insgesamt im Kanton Graubünden gezahlt.<sup>14</sup>

### Fazit

Aus den öffentlich publizierten und zugänglichen Tabellenlöhnen/Lohnbändern lassen sich keine Unterschiede zwischen den interessierenden Regionen der damit allenfalls einhergehenden Lohnattraktivität ermitteln: Liechtenstein verwendet dieselben Grundlagen wie St.Gallen (NeLo – neue Lohnsystems des Kantons St.Gallen); die Lohnbänder für Pflegepersonen in Graubünden sind nicht zugänglich.

Die per amtliche statistische Lohnrechner ermittelten empirischen Löhne deuten darauf hin, dass die Löhne in Liechtenstein etwas unter denjenigen in den Vergleichskantonen liegen. Am höchsten sind die Löhne im Kanton Graubünden. Dabei ist anzumerken, dass die Vergleichbarkeit der per Lohnrechner ausgegebenen Daten aufgrund unterschiedlicher Datenjahre und Profilparameter eingeschränkt ist und zu Verzerrungen führen kann (notwendig wären aktuelle direkt bei den Institutionen erhobene Primärdaten).

## 4.2 Inkonvenienzzulagen, Zusatzentschädigungen

Nachfolgend werden zwei Zusatzentschädigungen betrachtet: (a) Inkonvenienzvergütungen und (b) die Zusatzentschädigung von sogenannten Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen.

### Inkonvenienzen und deren Vergütung

Inkonvenienzvergütungen regeln gemeinhin die Entschädigungen für die Leistung von Nacht-, Wochenend- und Feiertagsdienst sowie für den Pikett-/Bereitschaftsdienst.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Aus einer Rückmeldung der Arbeitsgruppe Pflegeinitiative geht hervor, dass die Lohnentwicklung in FL in den Jahren 2017–2020 bei den in der Analyse aufgeführten Funktionen zwischen Liechtenstein und St. Gallen vergleichbar gewesen sei. Aufgrund der langjährigen Branchenkenntnis der Arbeitsgruppe in der Region sei davon auszugehen, dass die Löhne für Pflegefachpersonen in Liechtenstein nicht tiefer als in den Kantonen St. Gallen und Graubünden seien, vor allem nicht im in der Tabelle dargestellten Ausmass.

<sup>15</sup> Grundsätzlich sind für exakte Vergleiche von Inkonvenienzvergütungen die Kenntnisse über eine Reihe von Parametern erforderlich: Begrifflichkeiten/Abgrenzung Abend-, Nacht-, Wochenend-, Feiertagsarbeit, Pikett etc. (Dauer, Start/Ende, Aufenthaltsort etc.), Entschädigungseinheiten und -modalitäten (z.B. CHF pro Std., pro Halb-/Ganztage, andere Pauschalen; Zeitzuschlag, -kompensation). Entsprechende Parameter konnten für den vorliegenden Vergleich nicht genauer überprüft werden. Die Begriffe Pikett, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Arbeit auf Abruf werden z.T. unterschiedlich verwendet. Häufig wird differenziert nach dem Aufenthaltsort der Bereitschaft: Handelt es sich um einen Bereitschaftsdienst innerhalb des Betriebs (Anwesenheitsbereitschaft z.B. für Notfälle während der «Ruhezeit» im Betrieb) oder um einen Bereitschaftsdienst ausserhalb des Betriebs (i.d.R. zu Hause). Dabei wird oft auch unterschieden, ob es sich um eine Bereithaltung am Tag, in der Nacht, an einem Werktag, an einem Sonntag etc. handelt. Die genauen Modalitäten werden i.d.R. in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder individuellen Verträgen festgehalten.

**4 Vergleichende Analyse zu Löhnen und Zulagen**

**Tabelle 6** zeigt einen Vergleich der Inkonvenienzzulagen für die interessierenden Regionen, soweit Informationen aus öffentlichen und halb-öffentlichen Dokumenten zugänglich waren.

Tabelle 6: Vergleich Inkonvenienzzulagen, Entschädigungen (in CHF)

	Liechtenstein		St.Gallen	Graubünden
	Bisher	Antrag		
Abenddienste				
Nachtarbeit	6.80 / Std.	14.00 / Std.	6.80 / Std.	7.00 / Std.*
Zeitgutschrift für Nachtarbeit	10%		10%	20%*
Wochenende/Ruhetag/Feiertag				
Pikett/Rufbereitschaft			am Arbeitsplatz: Samstag / Nacht: 3.20 / Std. Ruhetag: 3.80 / Std.	n.a.
	LLS: 5.00 / Std. FHL/LHB: 2.90 / Std.	6.00 / Std.	zu Hause: 2.40 / Std.	

Anmerkungen: \*Angaben für Kantonsspital Graubünden.

Quelle: FL: Arbeitsgruppe Pflegeinitiative (2022a, 2022b, 2023), Entwurf Bericht und Antrag der Regierung (2023); SG: Personalverordnung, Anhang 3; Darstellung BASS

In Liechtenstein wurden bisher die Arbeitseinsätze an Feiertagen/Wochenenden, für Abenddienste und Nachtarbeit einheitlich mit CHF 6.80 pro Stunde und für Pikettdienst resp. Rufbereitschaft mit CHF 2.90 bzw. CHF 5.00 pro Stunde entschädigt. Gemäss Antrag sollen diese Beträge neu auf CHF 14.00 und CHF 6.00 pro Stunde angehoben werden. Die Entschädigungen für Inkonvenienzen werden dabei jeweils unabhängig von der Qualifikation und Führungsstufe in derselben Höhe entrichtet. In St.Gallen gelangen die gleichen Vergütungen wie bisher in Liechtenstein zur Anwendung. Bei der Entschädigung für Pikett/Rufbereitschaft finden sich in den Unterlagen etwas weitergehende Differenzierungen. Gemäss dem Entwurf des Berichts und Antrags der Regierung (2023, S. 20) bestehen in Spitälern des Kantons St.Gallen für bestimmte Situationen zudem weitere Zusatzentschädigungen: CHF 50 pro Dienstübernahmen an einem freien Tag; CHF 25 pro Diensttausch (z.B. von Früh- auf Spätdienst bei Krankheitsabwesenheit einer anderen Mitarbeiterin). Für Graubünden waren keine offiziellen Dokumente/Werte öffentlich zugänglich. Aus dem Entwurf des Berichts und Antrags der Regierung (2023, S. 20) geht hervor, dass im Kantonsspital Graubünden die entsprechenden Inkonvenienzen mit CHF 7.00 pro Stunde entschädigt werden, also leicht höher als bisher in Liechtenstein und St.Gallen. Zudem ist die Zeitgutschrift mit 20% doppelt so hoch wie in Liechtenstein und St.Gallen.

**Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen**

Für Beschäftigte, die in komplexen Pflege- und Betreuungssituationen (u.a. Demenz, Palliative Care) psychisch und körperlich stark gefordert sind, ist in Liechtenstein neu eine Sonderzulage von CHF 600 pro Monat (bezogen auf eine 100%-Anstellung) beantragt (vgl. **Tabelle 7**). Die Zulage gilt unabhängig der Qualifikation und sowohl in ambulanten als auch stationären Settings.

Tabelle 7: Vergleich Sonderzulagen für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen

	Liechtenstein		St.Gallen	Graubünden
	Bisher	Antrag		
Komplexe Pflege- und Betreuungssituationen (z.B. Demenz, Palliative Care)	-	Zulage für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen: 600 CHF / Monat (bezogen auf eine 100%-Anstellung)	- (n.a.)	- (n.a.)

Quelle: Entwurf Bericht und Antrag der Regierung (2023); Darstellung BASS

## 4 Vergleichende Analyse zu Löhnen und Zulagen

Über die im Rahmen der vorliegenden Studie durchgeführten Desk-Recherchen konnten keine mit Liechtenstein vergleichbaren (bestehenden oder geplanten) Entschädigungen in den beiden Vergleichskantonen gefunden werden. In der Branche wird seit Langem bemängelt, dass die Krankenversicherungstarife nach KLV für entsprechende Tätigkeiten (bei weitem) nicht ausreichen würden und dass hier grosser Handlungsbedarf bestehe (vgl. z.B. Bannwart & Künzi, 2019), konkrete Zusatzgelder resp. -beträge seitens der Kantone werden unseres Wissens jedoch nicht ausgerichtet.

### Fazit

Mit den bisherigen Entschädigungen der Inkonvenienzen bewegt sich Liechtenstein in der Grössenordnung der beiden Vergleichskantone, wobei die Inkonvenienzvergütung in Graubünden eher etwas höher ausfällt. Mit den Anträgen von 14 bzw. 6 CHF pro Std. sind die Entschädigungen in Liechtenstein doppelt so hoch angesetzt wie in den Vergleichskantonen, wobei die doppelt so hohe Zeitkompensation in Graubünden (20% vs. 10%) zu beachten ist.

Keine vergleichbare Sonderzulage wie die monatlichen CHF 600 konnte bei den beiden Vergleichskantonen – zumindest nicht über öffentlich zugängliche Dokumente – für Beschäftigte in komplexen Pflege- und Betreuungssituationen gefunden werden. Zur Verifizierung müsste hier gegebenenfalls eine direkte Befragung der Institutionen oder kantonalen Stellen stattfinden.

Generell lässt sich festhalten, dass eine Erhöhung der Inkonvenienzvergütung und die Einführung einer Sonderzulage die Wettbewerbsfähigkeit der Liechtensteiner Institutionen stärkt resp. ihnen einen Wettbewerbsvorteil bringt.

### 4.3 Ausbildungslöhne

Für die vergleichende Analyse der Ausbildungslöhne in der Pflege (Fokus: Tertiärstufe) wurden der Ist-Zustand und die beantragten Änderungen in Liechtenstein mit den Massnahmen verglichen, welche in den Kantonen St.Gallen und Graubünden in Umsetzung der 1. Etappe der Pflegeinitiative geplant sind. Für die Gegenüberstellung wird in der nachfolgenden **Tabelle 8** jeweils die Bandbreite der Ausbildungslöhne angegeben, welche je nach Ausbildungsjahr (Liechtenstein), Umfang der jährlichen Ausbildungszuschüsse (St.Gallen) bzw. Alter bei Ausbildungsbeginn (Graubünden) in etwa bezahlt werden sollen. Die Vergleichbarkeit ist dadurch erschwert, dass unterschiedliche Kriterien und Finanzierungsmodalitäten für den Anspruch auf kantonale Unterstützungsbeiträge gelten (siehe dazu die nachfolgenden Abschnitte). Teilweise ist auch noch unklar, in welcher Höhe und unter welchen Voraussetzungen bestimmte Beiträge ausbezahlt werden (z.B. in GR die Pauschalen für Personen mit finanziellen Unterstützungspflichten oder die vorgesehenen Ausbildungslöhne für Pflegeausbildungen an der Fachhochschule<sup>16</sup>).

<sup>16</sup> Generell finden sich in den Dokumenten zur Umsetzung der Pflegeinitiative kaum Ausführungen oder Kennzahlen zur Ausbildungsfinanzierung für Bildungsgänge an Fachhochschulen (bzw. damit verbundene Problematiken). Dies dürfte v.a. auch damit zusammenhängen, dass in der Deutschschweiz und der rätoromanischen Schweiz Pflegeausbildungen auf Tertiärstufe überwiegend an höheren Fachschulen (HF) erfolgen (BFS, 2021). An der FH Graubünden befindet sich ein Studiengang Pflege FH erst in Planung. Die dazugehörige gesetzliche Grundlage soll ab 2025 in Kraft treten (vgl. Botschaft GR KPG, S. 404).

#### 4 Vergleichende Analyse zu Löhnen und Zulagen

Tabelle 8: Vergleich der vorgesehenen Ausbildungslöhne (pro Monat in CHF)

	Liechtenstein		St.Gallen	Graubünden
	Bisher	Antrag	neu <sup>1</sup>	neu
Höhere Fachschule	1'250 – 1'440	1'750 – 2'250	1'100 – 1'450	2'259 – 3'765 <sup>3</sup>
Fachhochschule	1'100 – 1'500	1'100 – 1'500	1'100 – 1'500	Höhe der Unterstützungsbeiträge noch offen
Quer-/Späteinsteigende	Arbeitgeber finanziert die Ausbildung per Zuschüsse	Anhebung auf 75% des Einstiegslohnes des jeweiligen Berufs	3'023 – 4'527 <sup>2</sup>	keine spezifischen Programme / Beiträge vorgesehen

<sup>1</sup> Erhöhung der Ausbildungslöhne nicht generell, sondern für Personen mit einer beruflichen Grundbildung (FaGe) oder Quereinsteiger zwischen 30 und 50 Jahren.

<sup>2</sup> Ausbildungslohn (HF: bisher 1'100 – 1'450 CHF je nach Studienjahr, FH: ca. 325 pro Praktikumswoche) plus Ausbildungsbeitrag von 25'000 bis 40'000 CHF pro Jahr (verteilt auf 13 Monatslöhne).

<sup>3</sup> Beitrag entspricht 90% der Branchenempfehlung Mindestlöhne für Studierende HF Pflege (ausgleichender Kantonsbeitrag, wenn der Ausbildungsbetrieb die Empfehlung nicht erfüllt). Personen mit Unterstützungspflichten haben zusätzlich Anrecht auf einen Pauschalbeitrag (Höhe noch unbekannt).

Quellen: Arbeitsgruppe Pflegeinitiative (2022b), Entwurf Bericht und Antrag der Regierung (2023), Entwurf SG EG BGAP (2023), Branchenempfehlung Mindestlöhne für Studierende HF Pflege [Graubünden] (2023), Botschaft GR KPG (2023). Darstellung BASS.

#### Geplante Massnahmen in St.Gallen

Der Kanton St.Gallen hat Ende Dezember 2023 das Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege in Vernehmlassung geschickt (vgl. Entwurf SG EG BFAP).<sup>17</sup> Für den vorliegenden Vergleich relevant sind insbesondere die vorgesehenen Unterstützungsbeiträge an Personen, welche eine Zweitausbildung in der Pflege (HF oder FH) machen. Im Gegensatz zu Liechtenstein (und auch zu Graubünden) ist **keine generelle Erhöhung** der Ausbildungslöhne geplant. Anrecht auf Unterstützungsbeiträge (ergänzend zum Ausbildungslohn) haben einerseits Personen bis 50 Jahren, welche sich nach der beruflichen Grundbildung (**FaGe**) auf Tertiärstufe weiterbilden, sowie **Quereinsteiger/innen** zwischen 30 und 50 Jahren mit einer anderweitigen Erstausbildung für die Pflegeausbildung HF oder FH. Für die Ausbildungsbeiträge legt das Gesetz einen Rahmen vor: Diese sollen – unabhängig von den gewährten Bundesbeiträgen nach BFAP – mindestens 25'000, höchstens 40'000 CHF pro Jahr betragen. Die genauen Beiträge werden auf Verordnungsebene festzulegen sein. Angedacht ist, bei der Ausbildung zur Pflegefachperson HF lediglich die verkürzte Ausbildung zu finanzieren (2 statt 3 Ausbildungsjahre), wenn die Voraussetzungen dazu erfüllt sind.<sup>18</sup> Auch können Ausbildungsbeiträge für HF- und FH-Bildungsgänge unterschiedlich hoch angesetzt werden.

#### Geplante Massnahmen in Graubünden

In Ergänzung zu den Ausbildungsbeiträgen nach Stipendengesetz (welche bereits vor Annahme der Pflegeinitiative bestanden) sollen künftig Unterstützungsbeiträge an Studierende der Lehrgänge Pflege HF oder FH ausgerichtet werden. Der Anspruch auf Unterstützungsbeiträge ist an die Löhne des Ausbildungsbetriebs gebunden: Wenn der Ausbildungsbetrieb die **Branchenempfehlung** für Mindestlöhne nicht erfüllt, wird der Ausbildungslohn bis maximal 90% der Branchenempfehlung angeglichen. Wer **Unterhaltungspflichten** hat, erhält zusätzlich einen Pauschalbetrag (dessen Höhe wird auf Verordnungsebene zu bestimmen sein).<sup>19</sup> Allerdings ist diese Massnahme auf die Geltungsdauer des Bundesgesetzes über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege (BFAP) **befristet**. Die Befürchtung ist, dass mit einer unbefristeten zusätzlichen Unterstützung von Studierenden der Pflege HF/FH ein falsches Zeichen beim Umgang mit dem Fachkräftemangel in anderen Branchen gesetzt würde (Botschaft GR KPG, S. 429).

<sup>17</sup> Dauer der Vernehmlassung bis 23. Februar 2024; Abstimmung (obligatorisches Finanzreferendum) für November 2024 geplant. Voraussichtlich rückwirkende Inkraftsetzung per 1. Juli 2024.

<sup>18</sup> Heute wählen 55% der FaGe die reguläre dreijährige HF-Ausbildung (vgl. Entwurf SG EG BFAP, S. 10).

<sup>19</sup> Die entsprechenden Anpassungen betreffen das Gesetz über Ausbildungsstätten im Gesundheits- und Sozialwesen AGSG bzw. die dazugehörige Verordnung.



#### 4 Vergleichende Analyse zu Löhnen und Zulagen

Die am 6. Oktober 2022 herausgegebene Branchenempfehlung<sup>20</sup> zu den Ausbildungslöhnen für Studierende HF Pflege ist nicht nur nach Ausbildungsjahr, sondern zusätzlich **nach Lebensalter abgestuft** (für die Altersgruppen 18–30 gilt: je höher das Alter zu Beginn des ersten Ausbildungsjahres, desto höher der Einstiegslohn). Ab 30 Jahren gilt ein einheitlicher Ausbildungslohn. Basierend darauf sieht der Kanton GR vor, die von der GDK empfohlenen Kantonsbeiträge an die Institutionen für die praktische Ausbildung in nicht-universitären Gesundheitsberufen von 300 auf 600 CHF zu verdoppeln.<sup>21</sup> Mit dieser Massnahme soll erreicht werden, dass höhere (d.h. den Branchenempfehlungen entsprechende) Ausbildungslöhne bezahlt werden und der Kanton nur noch punktuelle Unterstützungsbeiträge an Studierende leisten muss, vorwiegend für solche mit elterlichen Unterhaltspflichten.

Massnahmen für **Wieder- und Quereinsteigende** werden gemäss Botschaft im Rahmen des Globalbeitrags umgesetzt, die der Kanton an das kantonale Bildungszentrum Gesundheit und Soziales (BGS) ausrichtet. Zur Erhöhung der Ausbildungskapazitäten sowie zur Umsetzung verschiedener Massnahmen, um die Ausbildung als Ganzes attraktiver zu machen, ist – in Ergänzung zu den Unterstützungsbeiträgen an Studierende – eine Erhöhung des Globalbeitrags um 100'000 CHF pro Jahr geplant (Botschaft GR KPG).

#### Fazit

Heute bewegen sich die Ausbildungslöhne in St.Gallen in einer ähnlichen Bandbreite wie bisher in Liechtenstein. In Graubünden sind die Branchenempfehlungen (für Bildungsgänge Pflege HF) deutlich höher, wobei sich nicht feststellen lässt, inwiefern diese in der Praxis tatsächlich ausbezahlt werden. Mit den kantonalen Umsetzungsvorlagen zur Pflegeinitiative werden die Ausbildungslöhne in Graubünden flächendeckend (jedoch auf die Laufzeit des BFAP befristet) angehoben, in St.Gallen sollen die Ausbildungslöhne nur für Fachpersonen Gesundheit (FaGe EFZ) angehoben werden, die eine Pflegeausbildung auf Tertiärstufe machen, sowie für Quereinsteigende mit einer anderweitigen Erstausbildung. Auch in Liechtenstein sollen die Ausbildungslöhne nicht flächendeckend erhöht werden, sondern ausschliesslich für Quer- und Späteinsteigende, die zur Sicherung der Existenz auf die Zusatzfinanzierung angewiesen sind. Mit 75% des Einstiegslohns von diplomierten Pflegefachpersonen (4'394 pro Monat) scheint diese Massnahme, um das Fachkräftepotenzial bei Spät- und Quereinsteigenden besser auszuschöpfen, in etwa mit St.Gallen vergleichbar. In Graubünden ist (zumindest vorübergehend) eine flächendeckende Anhebung aller Ausbildungslöhne in einem deutlich höheren Umfang als in Liechtenstein angestrebt.

#### 4.4 Steuerlast

Um die im Pflegebereich entrichteten resp. erzielten Löhne in Liechtenstein, St.Gallen und Graubünden näherungsweise im Sinne einer «Nettobetrachtung» zu vergleichen, werden die Löhne vor dem Hintergrund der Steuerabgaben betrachtet, die von den zuständigen Stellen eingefordert werden. Je nach Situation kann durch eine geringe Steuerlast ein vergleichsweise tieferer Lohn wieder ausgeglichen werden.<sup>22</sup>

Für das vorliegende Gutachten wird auf die Besteuerung des Brutto-Erwerbs- bzw. Lohneinkommens (ohne Vermögen und Vermögenseinkommen) fokussiert. Um die Steuerlast zu vergleichen, wurden per Internet zugängliche offizielle Steuerrechner beigezogen: Für Liechtenstein findet sich ein Steuerrechner der Liechtensteinischen Landesbank; für die Schweiz wurde der Steuerrechner der Eidgenössischen

<sup>20</sup> In Umsetzung eines kantonalen politischen Geschäfts (vgl. Botschaft GR KPG, S. 431).

<sup>21</sup> Kantonsbeiträge für die praktische Ausbildung in Institutionen werden in GR zusätzlich auch für die berufliche Grundbildung ausgerichtet (Fachfrau/Fachmann EFZ); eine Erhöhung der Ausbildungslöhne für Lernende FaGe ist im Rahmen der Umsetzung Pflegeinitiative aber nicht vorgesehen.

<sup>22</sup> Für in der Schweiz wohnhafte Personen ist Liechtenstein steuerlich grundsätzlich attraktiv: Die Schweiz erhebt auf dem (Erwerbs-) Einkommen und Vermögen jeweils eine Bundessteuer, eine Kantonssteuer und eine Gemeindesteuer; Liechtenstein kennt die Landessteuer sowie die Gemeindesteuer.



#### 4 Vergleichende Analyse zu Löhnen und Zulagen

Steuerverwaltung verwendet.<sup>23</sup> Zur Anwendung gelangte ein vereinfachtes Verfahren, bei welchem die Steuerlast für einen bestimmten Haushaltstyp «Alleinstehende Person ohne Kinder», unter Annahme verschiedener weiterer Parameter ausgegeben wird.<sup>24</sup> Als Basis für die Jahres-Bruttoeinkommen der verschiedenen Berufsprofile dienen die in Tabelle 5, Abschnitt 4.1, per amtliche Lohnrechner ermittelten statistischen Median-Löhne (Monatslöhne x 13). Die ausgewiesenen Zahlen für die diplomierten Pflegefachpersonen (dipl., HF, FH) wurden dabei gemittelt.

In **Tabelle 9** sind die Lohneinkommen «vor Steuern», die voraussichtlichen Steuerbeträge und die resultierenden Einkommen «nach Steuern» übersichtsartig dargestellt.

Tabelle 9: Vergleich der Steuerbelastung auf den ermittelten Lohneinkommen (2023)

Kategorie/Profil	Variable/Einheit	Liechtenstein	St.Gallen	Graubünden
Fachfrau/Fachmann Gesundheit EFZ (FaGe)	Bruttolohn pro Monat (CHF)	5'464	5'650	5'830
	Bruttojahreseinkommen (ML x13)	71'032	73'450	75'790
	Steuerbetrag CHF	3'500	10'467	8'649
	in % des Jahreseinkommens	4.9%	14.3%	11.4%
	Bruttomonatslohn «nach Steuern»	5'195	4'845	5'165
Diplomierte Pflegefachperson (Dipl., HF, FH)	Bruttolohn pro Monat (CHF)	6'328	6'900	7'120
	Bruttojahreseinkommen (ML x13)	82'258	89'700	92'560
	Steuerbetrag CHF	4'525	14'636	12'389
	in % des Jahreseinkommens	5.5%	16.3%	13.4%
	Bruttomonatslohn «nach Steuern»	5'979	5'774	6'167
Stationsleitung (Funktion)	Bruttolohn pro Monat (CHF)	7'562	8'010	8'270
	Bruttojahreseinkommen (ML x13)	98'306	104'130	107'510
	Steuerbetrag CHF	6'332	18'698	16'071
	in % des Jahreseinkommens	6.4%	18.0%	14.9%
	Bruttomonatslohn «nach Steuern»	7'075	6'572	7'034

Quelle: amtl. Lohnrechner (vgl. Abschnitt 4.1 und Fussnoten 8 bis 13), Steuerrechner der Liechtensteinischen Landesbank und der Eidg. Finanzverwaltung (vgl. Fussnote 23); Berechnungen BASS

Es wird deutlich, dass die Steuerbelastung in Liechtenstein vergleichsweise tief ist. Die im Vergleich höchsten Steuern finden sich im Kanton St.Gallen. Entsprechend werden die in Liechtenstein gegenüber den Kantonen St.Gallen und Graubünden tieferen Monatslöhne durch die deutlich geringeren Einkommenssteuern kompensiert oder – im Falle von St.Gallen – mehr als kompensiert. Unter Berücksichtigung der Einkommenssteuer sind demnach die Löhne «nach Steuern» in Liechtenstein gut wettbewerbsfähig.

Inwiefern eine erwerbstätige Pflegeperson von den Steuervorteilen in Liechtenstein profitieren kann, hängt von ihrem Wohn- und Arbeitsort ab. Wohnt und arbeitet sie in Liechtenstein, ist sie vollkommen in Liechtenstein steuerpflichtig und kann von den dortigen tiefen Lohnsteuern profitieren. Dies gilt auch für Arbeitnehmende, die in Zusammenhang mit einer Arbeitstätigkeit in Liechtenstein ihren Wohnort vollständig von der Schweiz nach Liechtenstein wechseln.

<sup>23</sup> Steuerrechner der Liechtensteinischen Landesbank: <https://qwin.llb.li/llbrechner/app/steuern/steuerrechner>; Steuerrechner der Eidgenössischen Steuerverwaltung: <https://swisstaxcalculator.estv.admin.ch/#/calculator/income-wealth-tax>.

<sup>24</sup> Definiert wurden folgende Parameter: Steuerart: Einkommenssteuer; Steuerjahr: 2023; Wohnort: Hauptorte der Vergleichsregionen: Vaduz, St.Gallen, Chur; Konfession (falls Eingabe erforderlich): Römisch-katholisch; Einkommensart: Bruttoeinkommen (Jahr); Zivilstand: Alleinstehend; Alter (benötigt für Berechnung BVG-Abzug): 30 Jahre; Kinder: Ohne Kinder. Komplexere Situationen wie Ehepaare (mit oder ohne Kinder) würden für Steuerberechnungen u.a. Kenntnisse über das Einkommen beider Partner erfordern.

#### 4 Vergleichende Analyse zu Löhnen und Zulagen

Für Grenzgänger/innen ist die rechtliche Situation des Arbeitgebers (öffentlich-rechtliche vs. privatrechtliche Institution) zentral.<sup>25</sup> Für Grenzgänger/innen mit Wohnsitz in Liechtenstein und Arbeitsstätte in der Schweiz entfällt bei einer Anstellung in öffentlich-rechtlichen Institutionen (z.B. das grenznahe Spital Grabs) der Steuervorteil, da in diesen Fällen dem Tätigkeitsstaat das Besteuerungsrecht zufällt (Person versteuert den Lohn an ihrem Arbeitsort). Eine Anstellung in privatrechtlichen Institutionen, z.B. an Standorten des Kantonsspitals Graubünden (seit 2006 eine privatrechtliche Stiftung), ist für Grenzgänger/innen aus Liechtenstein hingegen attraktiv, da in diesen Fällen das Ansässigkeits- bzw. Wohnortsprinzip gilt (Person versteuert ihren Lohn an ihrem Wohnort). Somit kann eine liechtensteinische Arbeitnehmerin gleichzeitig vom ggf. höheren Lohn in der Schweiz und von der tieferen Besteuerung in Liechtenstein profitieren. Für Grenzgänger/innen mit Wohnsitz in der Schweiz ist aus steuerlicher Sicht eine Arbeit in einer Liechtensteiner Institution attraktiv: Sowohl das Landesspital (LLS) als auch die Institutionen der LAK, die FHL (seit 01.01.2024 eine selbständige Stiftung des öffentlichen Rechts) und die Lebenshilfe Balzers e.V. (gemeinnütziger Verein) gelten als öffentlich-rechtliche Institutionen. Die vergleichsweise tiefe Besteuerung des Lohnes der schweizerischen Pflegeperson erfolgt folglich am Arbeitsort bzw. in Liechtenstein, der Arbeitslohn, der in der Liechtenstein besteuert wird, ist in der Schweiz steuerfrei.<sup>26</sup>

#### Fazit

Es wird ersichtlich, dass die Steuerbelastung auf den Lohneinkommen in Liechtenstein tief ist. Die im Vergleich höchsten Steuern finden sich im Kanton St.Gallen. In der Folge werden die in Liechtenstein gegenüber den Vergleichskantonen tieferen Monatslöhne durch die deutlich geringeren Einkommenssteuern kompensiert oder – im Falle von St.Gallen – mehr als kompensiert. Unter Berücksichtigung der Einkommenssteuern sind die Löhne in Liechtenstein demnach absolut wettbewerbsfähig. Generell erscheint der Kanton Graubünden für Liechtenstein als stärkere Konkurrenz als St.Gallen.

Bezüglich Grenzgänger/innen bestehen für in der Schweiz Wohnende starke positive steuerliche Anreize für eine Pfl egetätigkeit in Liechtenstein aufgrund der öffentlich-rechtlichen Situation der Pflegeanbieter. Positive Steueranreize gelten jedoch auf für in Liechtenstein Ansässige, die als Pflegenden in einer privatwirtschaftlichen Institution in der Schweiz arbeiten.<sup>27</sup>

<sup>25</sup> Bei grenzüberschreitenden Arbeitssituationen ergibt sich naturgemäss das Risiko der Doppelbesteuerung. Dieses wird durch sog. Doppelbesteuerungsabkommen eingeschränkt. Zwischen Liechtenstein und der Schweiz ist das entsprechende Abkommen seit 22.12.2016 in Kraft (Abkommen zwischen der Schweizerischen Eidgenossenschaft und dem Fürstentum Liechtenstein zur Vermeidung der Doppelbesteuerung auf dem Gebiet der Steuern vom Einkommen und vom Vermögen). Der Vollständigkeit halber wäre noch zu klären, wie sich die Steuersituation bei weiteren Institutionen in Liechtenstein verhält, welche ebenfalls Pflegefachkräfte beschäftigen (Heilpädagogisches Zentrum HPZ, Verein für betreutes Wohnen VBW, Frauenhaus).

<sup>26</sup> Erläuternde Auskünfte erhielten wir freundlicherweise von der Steuerverwaltung Liechtenstein (Telefonat vom 23.01.2024 mit Hr. Robert Beck). Diese führt u.a. eine Liste aller öffentlich-rechtlichen Institutionen in der Schweiz.

<sup>27</sup> Anzumerken ist, dass bei der oben dargestellten Steuerlast nur Vergleiche zwischen Liechtenstein und der Schweiz hergestellt wurden. Nicht betrachtet wurden Mitarbeitende, die ihren Wohnsitz in Österreich haben. Eine steuerliche Besserstellung ist bei ihnen nicht gegeben, da sie in Österreich steuerpflichtig sind.

## 5 Schlussbemerkungen und Ausblick

Die basierend auf öffentlich zugänglichen Dokumenten gewonnenen Erkenntnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

■ Die **tabellarischen Grundlöhne bzw. Lohnbänder** für die verschiedenen Berufsprofile im Pflegebereich sind – soweit Daten zugänglich – in Liechtenstein vergleichbar mit den beiden Vergleichskantonen; Liechtenstein verwendet grundsätzlich die Tabellen von St.Gallen, die Lohnbänder für Pflegepersonen in Graubünden sind nicht verfügbar. Die per statistischen Lohnrechner ermittelten **empirischen Löhne** deuten – unter dem Vorbehalt unterschiedlicher Datenjahre – darauf hin, dass die Löhne in Liechtenstein etwas unter denjenigen in den Vergleichskantonen liegen. Am höchsten sind die Löhne im Kanton Graubünden. Bei einer Mitberücksichtigung der in Liechtenstein geringen **Steuerbelastung** («Nettobetrachtung») wird das gegenüber den Vergleichskantonen tiefere Lohnniveau jedoch kompensiert oder – im Falle von St.Gallen – mehr als kompensiert, so dass die Löhne in Liechtenstein als gut wettbewerbsfähig eingestuft werden können. Generell erscheint der Kanton Graubünden für Liechtenstein als stärkere Konkurrenz als St.Gallen. Die steuerliche Attraktivität von Liechtenstein besteht insbesondere für Grenzgänger/innen: Aufgrund des öffentlich-rechtlichen Status der Liechtensteiner Pflegeanbieter LLS, LVK, FHL, LBH und der damit verknüpften Lohnsteuerpflicht am Arbeitsort bestehen für in der Schweiz Wohnende starke Anreize für eine Pflgetätigkeit in Liechtenstein. Die positiven Steueranreize gelten jedoch umgekehrt auch für in Liechtenstein Ansässige, die als Pflegendende in einer privatwirtschaftlichen Institution (=Steuerpflicht am Wohnort) in der Schweiz arbeiten.

■ Mit der vorgesehenen Erhöhung der **Inkonvenienzvergütungen** und dem **Zuschlag für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen** ist Liechtenstein der Umsetzung der Pflegeinitiative in der Schweiz klar voraus. Die Erhöhung schafft eindeutige Verhältnisse und sichtbare Verbesserungen, wo in der Schweiz noch über mögliche Umsetzungsvorschläge (und deren Finanzierung) verhandelt werden muss. Bei den **Ausbildungslöhnen** sind die in Liechtenstein, St.Gallen und Graubünden gewählten Ansätze nicht immer direkt vergleichbar, was die Zielgruppen und Laufzeit der Zusatzfinanzierung betrifft. Für Personen mit familiären Verpflichtungen (Quer- oder Späteinsteigende) dürften die Ausbildungslöhne in Liechtenstein auf Stufe HF / FH jedoch vergleichbar oder leicht höher ausfallen als in St.Gallen und Graubünden und somit klar konkurrenzfähig sein.

■ In der Schweiz wird über eine allfällige Erhöhung der Zuschläge für Inkonvenienzen im Rahmen der **zweiten Etappe der Umsetzung der Pflegeinitiative** entschieden; von geplanten Entschädigungen für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen war in keinem der konsultierten Dokumente die Rede.<sup>28</sup> Noch offen ist, ob es bei den Inkonvenienzvergütungen und anderen Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen schweizweit einheitliche Standards geben wird oder dies (wie bis anhin) grundsätzlich in der Kompetenz der Sozialpartner verbleibt. Auch wie sich die vorgesehene Umsetzung der GAV-Verhandlungspflicht auswirken wird, lässt sich derzeit noch nicht abschätzen. Klar scheint, dass der Fokus der Umsetzung stark auch auf nicht-monetären Massnahmen liegen wird (z.B. Gestaltung und Bekanntgabe der Dienstpläne, Führungs- und Betriebskultur). Eine Entwicklung, die auch von Liechtenstein von Relevanz sein dürfte, ist die Thematik der Skill-Grade-Mixes. Mit der Förderung interprofessioneller Zusammenarbeit und settingspezifischen Empfehlungen für einen adäquaten Mix verschiedener Ausbildungs- und Erfahrungsstufen erhofft man sich nicht nur eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen bzw. eine erhöhte Attraktivität des Pflegeberufs, sondern auch ein Beitrag zur Entschärfung des Fachkräftemangels.

■ Neben der Pflegeinitiative werden in der Schweiz die **politischen Entwicklungen rund um die Pflege- und Betreuungsfinanzierung** (bzw. um die Sicherstellung einer qualitativ hochstehenden und bezahlbaren Betreuung im Alter generell) die Arbeitsbedingungen in der Pflege und die Attraktivität des

<sup>28</sup> Wenn es solche gäbe, wären sie auf Ebene der (Gesamt-) Arbeitsverträge geregelt.

## 5 Schlussbemerkungen und Ausblick

Pflegeberufs massgeblich prägen. Zum einen gilt es abzuwarten, inwiefern es im Zuge der Umsetzung der Pflegeinitiative zu Anpassungen bei den Tarifen für Pflegeleistungen (oder bei den kantonalen «Restfinanzierungen») kommen wird. Zum anderen hat das Parlament Ende Dezember 2023 die sog. Einheitliche Finanzierung der ambulanten und stationären Leistungen (EFAS) verabschiedet. Diese wird im Akutbereich voraussichtlich 2028 eingeführt, vier Jahre später soll die Umstellung bei den Pflegeleistungen erfolgen. Das Pflegepersonal bzw. die Gewerkschaften befürchten, dass die Reform zusätzlichen Druck für Einsparungen auf Kosten des Pflegepersonals erzeugen würde.<sup>29</sup>

**Zusammenfassend:** Vor dem Hintergrund der durchgeführten Analysen erachten wir insgesamt die in Liechtenstein geplanten bzw. eingeführten Massnahmen und die im Entwurf Bericht und Antrag der Regierung (2023) entsprechende Zusatzfinanzierung als zweckmässig, wirtschaftlich und verhältnismässig. Die geplanten Massnahmen haben das Potenzial, sich positiv auf Rekrutierungschancen, die Ausbildungsförderung, die Wettbewerbsfähigkeit und den Personalerhalt im Pflegebereich auszuwirken:

- Geht man davon aus, dass die Löhne im Pflegebereich in Liechtenstein aktuell vergleichbar mit denjenigen im Kanton St.Gallen sind, dann besteht aufgrund der tiefen Steuerlast in Liechtenstein bereits heute eine gute Konkurrenzfähigkeit. Durch die geplante Erhöhung der Inkonvenienzvergütungen wird der Wettbewerbsvorteil ausgebaut. Gleichzeitig sind die Massnahmen bei den Ausbildungslöhnen geeignet, die Attraktivität der Ergreifung eines Pflegeberufs zu erhöhen und Quereinsteiger/innen anzuziehen. Gegenüber der Schweiz handelt es sich bei den in Liechtenstein geplanten Massnahmen um ein «Vorangehen», nicht um ein «Aufholen». Dieses Vorangehen und die Schaffung von klaren Verhältnissen beurteilen wir als Vorteil. Bis in der Schweiz ähnlich klare Verhältnisse vorliegen, dürfte es einige Jahre dauern und das Endresultat dürfte stärker «verzerrt» ausfallen (das neue Bundesgesetz über anforderungsgerechte Arbeitsbedingungen kommt erst in Vernehmlassung; die Umsetzungszuständigkeit liegt bei Kantonen und Tarifpartnern, zeitintensive GAV-Verhandlungen etc.). Dazu kommt, dass noch keine Finanzierungslösung für Lohnzuschläge bzw. die «angemessene Vergütung» von Pflegeleistungen besteht.
- Grundsätzlich halten wir die Massnahmen für zweckmässig, um attraktive Arbeitsplätze zu schaffen und den befürchteten Fachkräftemangel abzdämpfen. Inwiefern die Massnahmen die erhofften Wirkungen erreichen, lässt sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht feststellen. In der Schweiz wird zur Beobachtung der Entwicklungen ein spezifisches Monitoring eingeführt werden.
- Die Frage der Wirtschaftlichkeit und Verhältnismässigkeit liesse sich nur über die Gegenüberstellung von Alternativszenarien überprüfen. Im Kern geht es um die finanziellen Mittel, die den Pflegedienstleistern und der öffentlichen Hand zur Verfügung stehen, und die Bereitschaft zum zielgerichteten Mitteleinsatz. Insbesondere die Anhebung der Inkonvenienzvergütungen und die Einführung einer Sonderzulage dürfte die Attraktivität von im Pflegebereich «unattraktiven», aber unabdingbaren Nacht-, Wochenend- und anderen Diensten zielgerichtet erhöhen. Diese Fokussierung bietet einen einfacheren – und vermutlich kostengünstigeren – Lösungsansatz als pauschale Lohnanpassungen bei den Grundlöhnen.

Anzumerken ist, dass für die vorliegende Analyse ausschliesslich publizierte resp. online verfügbare Quellen ausgewertet wurden, was sich auf den Detaillierungsgrad der Informationen auswirkte. So konnten keine effektiv an den verschiedenen Institutionen (Spitäler, Alters- und Pflegeheime, Spitexorganisationen) entrichteten Löhne, differenziert nach Einzelmerkmalen (z.B. Bruttomonatslohn für dipl. Pflegefachperson HF, Niveau 2, Alter 40 Jahre, 10 Jahre Berufserfahrung, Arbeitsort Pflegeheim, 80%-Anstellung, 4 Nachtwachen plus 1 Wochenenddienst) ermittelt werden. Hierzu wäre – im Sinne einer Vertiefung – eine Primärdatenerhebung bei einzelnen Pflegeanbietern in Liechtenstein und den Vergleichskantonen nötig.

<sup>29</sup> Vgl. die gemeinsame Medienmitteilung der Gewerkschaften VPOD, Unia und Syna vom 11.12.2023: [Einheitliche Finanzierung ambulant/stationär \(EFAS\): Ein Affront für das Pflegepersonal und die Prämienszahlenden \(unia.ch\)](https://www.unia.ch).

## Literaturverzeichnis

### Grundlegendokumente Liechtenstein

Arbeitsgruppe Pflegeinitiative (2022a). Pflegeinitiative – Empfehlungen und Massnahmen. 05.10.2022.

Arbeitsgruppe Pflegeinitiative (2022b). Ergänzungen zu Bericht und Antrag betreffend die Förderung des Pflegeberufes in Liechtenstein. 05.10.2022.

Arbeitsgruppe Pflegeinitiative (2023). Antrag zur Anpassung der Inkonvenienz Zulagen. 26.10.2023

ENTWURF Bericht und Antrag der Regierung betreffend die Genehmigung von Nachtragskrediten für die Förderung des Pflegeberufes in Liechtenstein (2023). 31.10.2023.

Lorenz, T. & Eisenhut, P. (2019). *Fachkräfte und Freiwillige. Wer pflegt und betreut uns im Alter?* Ruggell: Stiftung Zukunft.li.

### Dokumente Pflegeinitiative

BAG – Bundesamt für Gesundheit (2023a). *Umsetzung 1. Etappe der Pflegeinitiative* [Website].  
<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/berufe-im-gesundheitswesen/gesundheitsberufe-der-tertiaerstufe/vi-pflegeinitiative/vi-pflegeinitiative-etappe1.html>.

BAG – Bundesamt für Gesundheit (2023b). *Umsetzung 2. Etappe der Pflegeinitiative* [Website].  
<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/berufe-im-gesundheitswesen/gesundheitsberufe-der-tertiaerstufe/vi-pflegeinitiative/vi-pflegeinitiative-etappe2.html>.

BAG – Bundesamt für Gesundheit (2023c, 25. Januar). *Faktenblatt Pflegeinitiative: 1. Etappe Umsetzung Art. 117b BV. 20230125 Faktenblatt 1. Etappe Umsetzung Pflegeinitiative.pdf* (bag.admin.ch).

BAG – Bundesamt für Gesundheit (2023d, 25. Januar). *Faktenblatt Pflegeinitiative: 2. Etappe Umsetzung Art. 117b und 197 Ziff. 13 BV. 20230125 Faktenblatt 2. Etappe Umsetzung Pflegeinitiative.pdf* (bag.admin.ch).

BAG – Bundesamt für Gesundheit (2023e). *Nationales Monitoring Pflegepersonal* [Website].  
<https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/berufe-im-gesundheitswesen/gesundheitsberufe-der-tertiaerstufe/vi-pflegeinitiative/vi-pflegeinitiative-monitoring.html>.

Botschaft BFAP = *Botschaft vom 25. Mai 2022 über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege*, BBl 2022 1498.

Botschaft GR KPG = *Botschaft der Regierung an den Grossen Rat des Kantons Graubünden zur Teilrevision des Gesetzes über die Förderung der Krankenpflege und der Betreuung von betagten und pflegebedürftigen Personen* (Heft Nr. 4, 2023–2024). Download unter der [Medienmitteilung zur Verabschiedung der Botschaft vom 22.11.2023](#) (gr.ch).

*Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege* vom 16. Dezember 2022, BBl 2022 3205.

Entwurf SG EG BGAP = *Einführungsgesetz zum Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege. Bericht und Entwurf des Gesundheitsdepartements SG vom 19. Dezember 2023*. RRB 2023/49 / Beilage. [Online-Mitteilung des Kantons St.Gallen](#) (sg.ch)

GDK – Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (2024a). *Umsetzung Verfassungsartikel Pflege, erste Etappe: Übersicht über das Vorgehen und die Massnahmen in den Kantonen* (Stand: 10. Januar 2024). [TB Etappe1 Umsetzung Pflegeinitiative - Massnahmen Kantone 20240110 df.pdf](#) (gdk-cds.ch)

GDK – Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren (2024b). *Umsetzung Verfassungsartikel Pflege, zweite Etappe: Übersicht über das Vorgehen und die Massnahmen in den*

*Kantone* (Stand: 10. Januar 2024). [TB\\_Etappe2\\_Umsetzung\\_Pflegeinitiative\\_-\\_Massnahmen\\_Kantone\\_20240110\\_df.pdf](#) (gdk-cds.ch)

*Umsetzung Pflegeinitiative: Gemeinsame Erklärung zwischen der Konferenz der kantonalen Gesundheitsdirektorinnen und -direktoren, den Arbeitgeberverbänden und den Berufsverbänden / Gewerkschaften* [Konsolidierte Erklärung Sozialpartner-GDK, 2.6.2023]. [Konsolidierte Erklärung Sozialpartner-GDK\\_20230602\\_def\\_d.pdf](#) (gdk-cds.ch).

### Literatur

Bannwart, L., & Künzi, K. (2019). *Kostenfolgeschätzung KLV-Änderung Pflegeleistungen für Menschen mit Demenz. Kurzbericht* [im Auftrag der Gesundheitsdirektorenkonferenz GDK]. Bern: Büro BASS.

BFS – Bundesamt für Statistik (Hrsg.) (2021). *Längsschnittanalysen im Bildungsbereich: Bildungsverläufe im Pflegebereich* (BFS Aktuell, Mai 2021). Neuchâtel.

Gehrig, M., Oesch, T., & Stettler, P. (2010). *Pflegeausbildung und Pflegepersonalmangel im Kanton Graubünden. Empirische Analysen, ökonomische Bewertung und Politikempfehlungen* [im Auftrag des Kantons Graubünden]. Bern: Büro BASS.

Schaffert, R., Trede, I., Grønning, M., Hänni, M., Bänziger, A., Robin, D., Helfenstein, E. (2021). *Berufskarrieren Pflege – Resultate einer Längsschnittstudie zum Berufseinstieg von diplomierten Pflegenden und Erkenntnisse aus einem kombinierten Datensatz zu diplomierten Pflegenden und Fachfrauen/Fachmännern Gesundheit*. Winterthur: ZHAW. <https://doi.org/10.21256/zhaw-3133>.

# Pflegeinitiative – Empfehlungen und Massnahmen

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Ausbildungsinitiative</b> .....	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Finanzielle Massnahmen / Arbeitsbedingungen</b> .....	<b>4</b>
3.1	Inkonvenienzen .....	4
3.1.1	Feiertage / Wochenenden .....	4
3.1.2	Abenddienste .....	4
3.1.3	Nachtarbeit .....	4
3.2	Ausbildungslöhne .....	5
3.2.1	Grundbildung .....	5
3.2.2	Höhere Fachschule .....	5
3.2.3	Quer/Späteinsteigende .....	5
3.3	Tätigkeit unter besonderen Herausforderungen .....	6
<b>4</b>	<b>Ermittlung der Kosten</b> .....	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Kritische Beurteilung</b> .....	<b>7</b>

## 1 Ausgangslage

Die Annahme der Pflegeinitiative in der Schweiz wird auch direkte und indirekte Auswirkungen auf Liechtenstein nach sich ziehen. Um die Entwicklung und Auswirkungen der Massnahmen für Liechtenstein, welche im Rahmen der Pflegeinitiative in der Schweiz initialisiert und umgesetzt werden zu thematisieren, hat Regierungsrat Manuel Frick bereits im Februar 2022 ein Treffen mit Vertretern der Familienhilfe Liechtenstein, des Landesspitals, der Lebenshilfe Balzers und der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe einberufen. Ein zweites Treffen fand am 24. August 2022 statt. Der Bundesrat hat in der Zwischenzeit ein erstes Paket zur Umsetzung der Pflegeinitiative verabschiedet. Der Bundesrat möchte dabei auf Massnahmen des indirekten Gegenvorschlages zurückgreifen (Finanzierung von Ausbildungsbeiträgen, Kompetenzerweiterung von Pflegefachpersonal, stärkere Berücksichtigung von Personen mit einem hohen Pflegebedarf aufgrund komplexer Erkrankungen und palliativer Pflege).

Anlässlich der zweiten Sitzung der Arbeitsgruppe wurde die Notwendigkeit der Förderung der Ausbildung von Pflegepersonal (Finanzierung) betont. Des Weiteren wurde auch die Vereinbarkeit Familie/Freizeit/Beruf sowie die allgemeine Arbeitssituation im Pflege- und Betreuungsbereich in den Institutionen diskutiert. Die Vertreterinnen und Vertreter der beteiligten Institutionen wurden vom Ministerium eingeladen, Lösungsvorschläge auszuarbeiten, welche dazu dienen, nicht nur die Ausbildung zu fördern, sondern auch die Rekrutierungschancen zu erhöhen, die Fluktuation zu verringern, bzw. die Berufsverweildauer von Pflegefachpersonal zu erhöhen



---

Die Arbeitsgruppe geht davon aus, dass trotz intensiver Bemühungen im Bereich der Ausbildung, dem Fachkräftemangel in der Pflege und Betreuung nicht ausreichend begegnet werden kann. Für die aufgrund der Demografie und weiteren Einflussfaktoren zunehmende Nachfrage nach Pflege- und Betreuungsleistungen wird auch bei einer Intensivierung von Ausbildungsmassnahmen der Personalbedarf nicht ausreichend gedeckt werden können. Daher bedarf es zusätzlicher Massnahmen um die Attraktivität des Pflege- und Betreuungsberufes steigern zu können. Damit verbundene Herausforderungen für Liechtenstein sind auch in der Studie der Stiftung Zukunft.li «Fachkräfte und Freiwillige – Wer pflegt und betreut uns im Alter» ausführlich dargestellt.

Der Fachkräftemangel ist nicht mehr ein Thema der Zukunft, sondern bereits Realität. So mussten bereits in diesem Jahr vorhandene Bettenkapazitäten punktuell reduziert werden, da das notwendige Pflegepersonal trotz intensiver Bemühungen nicht rekrutiert werden konnte.

Um die Versorgungssicherheit bei den Pflege- und Betreuungsleistungen in Liechtenstein sowohl im ambulanten als auch im stationären Bereich sicher zu stellen, müssen die Institutionen in Liechtenstein gegenüber den Mitbewerbern konkurrenzfähig sein. Aus Sicht der in dieser Arbeitsgruppe vertretenen Institutionen/Organisationen des Gesundheitswesens ist die Politik gefordert, analog zur Schweiz, für gezielte Massnahmen Finanzen zu sprechen. Nur die besten Arbeitgeber werden auf einem hart umkämpften Arbeitsmarkt bestehen können.

Im Folgenden wird ein erstes Massnahmenpaket beschrieben, dessen mehrschichtiger Ansatz kurz-, mittel und langfristig mit zum Erfolg führen sollte:

## 2 Ausbildungsinitiative

### Situation Schweiz

Im Zuge der Umsetzung der Pflegeinitiative (Verfassungsartikel 117b) will der Bundesrat folgende Pakete umsetzen:

- Paket I: Ausbildungsoffensive und direkte Abrechnung von Pflegeleistungen, sowie bessere Vergütung für komplexe Pflegesituationen.
- Paket II: angemessene Abgeltung der Pflegeleistungen, anforderungsgerechte Arbeitsbedingungen und Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung.

Siehe dazu auch:

[Entwurf: Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege](#)

[Botschaft über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege](#)

Paket I entspricht dem indirekten Gegenvorschlag zur «Pflegeinitiative» und soll integral umgesetzt werden. Die Ausbildung zur Pflegefachperson soll während acht Jahren mit bis zu **einer Milliarde Franken** durch Bund und Kantone gefördert werden.

Die Ausbildungsoffensive besteht aus 3 Teilen:

- Verpflichtung der Kantone, die Kosten der praktischen Ausbildungen in den Gesundheitseinrichtungen mindestens teilweise zu finanzieren.
- Eine Verpflichtung der Kantone, angehende Pflegefachpersonen an Höheren Fachschulen HF und Fachhochschulen FH Ausbildungsbeiträge zur Sicherung des Lebensunterhalts zu gewähren.



- Eine Erhöhung der Anzahl Abschlüsse in Pflege an HF und FH, bei ersteren über Beiträge der Kantone an die HF und des Bundes an die Kantone, bei zweiteren über Beiträge des Bundes an die FH.

Auf kantonaler Ebene geht es nun darum, die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze rasch zu ermöglichen, um den Bedarf an dringend benötigtem, qualifiziertem Pflegefachpersonal sicherzustellen.

### Situation in Liechtenstein

Der Notwendigkeit der Ausbildung von Gesundheitsfachpersonal wird in Liechtenstein seit Jahren eine hohe Bedeutung beigemessen. Betreffend die Finanzierung bestehen aufgrund der verschiedenen Finanzierungsmodellen Unterschiede. Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse und Finanzierung (Stand: September 2022):

	Anzahl Ausbildungsverhältnisse	Finanzierung
<b>LAK</b>		
• FaGe	34	Es findet keine direkte Finanzierung der Ausbildung statt, ist aber im Rahmen des Defizitbeitrages sichergestellt.
• Höhere Fachschule	11	
• Fachhochschule	0	
<b>Familienhilfe</b>		
• AGS	2	Es findet keine direkte Finanzierung der Ausbildung statt, im Rahmen der GWL-Leistungen aber sichergestellt.
• FaGe	9	
• Höhere Fachschule	3	
• Fachhochschule	0	
<b>Landesspital</b>		
• FaGe	8	Es findet keine direkte Finanzierung der Ausbildung statt, im Rahmen der GWL-Leistungen aber sichergestellt.
• Höhere Fachschule	7	
• Fachhochschule	1	
<b>Lebenshilfe Balzers</b>		
• FaGe	2	Es findet keine direkte Finanzierung der Ausbildung statt, ist aber im Rahmen des Defizitbeitrages sichergestellt.
• Höhere Fachschule	0	
• Fachhochschule	0	
<b>Total Ausbildungsverhältnisse</b>	<b>77</b>	

Notwendige Massnahmen auf Grund der **Ausbildungsoffensive Schweiz für Liechtenstein**:

- Verpflichtung der Kantone, die Kosten der praktischen Ausbildungen in den Gesundheitseinrichtungen mindestens teilweise zu finanzieren.
  - --> **kein Handlungsbedarf, ist bereits sichergestellt.**
- Eine Verpflichtung der Kantone, angehende Pflegefachpersonen an Höheren Fachschulen HF und Fachhochschulen FH Ausbildungsbeiträge zur Sicherung des Lebensunterhalts zu gewähren.
  - --> **Massnahmen erforderlich, auch zur Rekrutierung von Quereinsteigerinnen, (siehe Kapitel 3.2.3)**
- Eine Erhöhung der Anzahl Abschlüsse in Pflege an HF und FH, bei ersteren über Beiträge der Kantone an die HF und des Bundes an die Kantone, bei zweiteren über Beiträge des Bundes an die FH.

- 
- --> **Massnahmen erforderlich: Überprüfung Anzahl Ausbildungsplätze FaGE, HF, FH durch die einzelnen Institutionen zur Klärung bezgl. der Möglichkeiten das Ausbildungsangebot zu erhöhen**

### 3 Finanzielle Massnahmen / Arbeitsbedingungen

Der Fokus der empfohlenen Massnahmen liegt derzeit nicht bei der ausserordentlichen Erhöhung der Grundlöhne. Diese müssen weiterhin im Benchmark mit den Nachbarstaaten abgestimmt werden können.

#### 3.1 Inkonvenienzen

Die eingeschränkte Vereinbarkeit von Beruf, Freizeit und Familie zeigt sich bei Umfragen als einer der Hauptfaktoren, den Pflege- und Betreuungsberuf nicht zu wählen bzw. wieder auszusteigen. Im Gesundheitswesen ist jedoch der Bedarf an Arbeitskapazitäten während 365 Tagen und an 24 Stunden pro Tag Fakt und muss von den verantwortlichen Institutionen zur Leistungserbringung zwingend sichergestellt werden. Die bereits jetzt bestehende Möglichkeit von hochflexibler Teilzeitarbeit im Pflegebereich ist sehr attraktiv und ein Erfolgsfaktor. Innovative Arbeitszeitmodelle und Vereinbarkeitskonzepte alleine sind jedoch nicht ausreichend und nachhaltig genug um die Arbeitsbedingungen attraktiv halten zu können. Aus diesem Grund erachten wir die Neubewertung der Entschädigung für Wochenend-, Feiertags-, Nacht- und Abenddienstzeiten als dringlich. Eine adäquate Anpassung dieses Lohnbestandteiles soll die betroffenen Mitarbeitenden in angemessener Weise und spürbar entschädigen. Gleichzeitig würde das den Mitarbeitenden auch die Möglichkeit einer Reduktion des Arbeitspensums bieten und somit die Vereinbarkeit wie auch und die psychische und physische Gesundheit unterstützen. Ein wichtiger Aspekt bei der Erhöhung der Inkonvenienzen ist der Faktor Gerechtigkeit. Unabhängig von der Qualifikation und der Führungsstufe haben all jene Mitarbeitenden, welche diese Dienste zu «Unzeiten» leisten, die gleiche Entschädigung zu gute. Die monatlich wechselnde Entschädigung durch Inkonvenienzen wird eher als Motivator wahrgenommen als eine pauschale Lohnerhöhung, dessen Wirkung bekannter Weise in kurzer Zeit verpufft (=Hygienefaktor).

Schlussendlich sollen jene Mitarbeitenden, welche diese Dienste leisten, spürbar besser entschädigt werden.

##### 3.1.1 Feiertage / Wochenenden

- Die aktuelle Inkonvenienz Zulage beträgt CHF 6.80 pro Stunde und ist seit über 10 Jahren, in der FHL seit Juli 2013, Jahren unverändert.
- Empfohlen wird hier eine Anhebung auf CHF 23.80 pro Stunde.

##### 3.1.2 Abenddienste

Abenddienste ab 19:00 Uhr bis 23:00 Uhr sind für die Vereinbarkeit mit der Freizeit/Familie ein massgeblich negativer Faktor. Sowohl private Sozialkontakte als auch die Teilnahme an Vereinen (Sport, Musik, etc.) werden empfindlich gestört.

- Die aktuelle Inkonvenienz Zulage beträgt CHF 6.80 pro Stunde.
- Empfohlen wird hier eine Anhebung auf CHF 23.80 pro Stunde.

##### 3.1.3 Nachtarbeit

Die Nachtarbeit muss im Kontext zur Vereinbarkeit differenziert betrachtet werden. Hier besteht bei **Dauernachtwachen** (Diensteinsätze ausschliesslich im Nachtdienst) mehrheitlich die Situation, dass diese Art des Arbeitseinsatzes aus familiären Vereinbarkeitsgründen gewählt wird. Nichts desto trotz ist die Nachtarbeit mit

---

einer schweren körperlichen Belastung verbunden und muss daher ebenso neu bewertet werden. Aufgrund der körperlichen Belastung wird bereits jetzt pro Nacht eine Zeitgutschrift von 10% gewährt.

- Die aktuelle Inkonvenienz Zulage beträgt CHF 6.80 pro Stunde.
- Empfohlen wird hier eine Anhebung auf CHF 11.90 pro Stunde.

## 3.2 Ausbildungslohne

Die Ausbildungslohne im Bereich Pflege und Betreuung sind im Benchmark zu anderen Berufsgruppen mit vergleichbarem Anforderungsprofil im Arbeitsbereich nicht attraktiv. Insbesondere im Vergleich mit den Ausbildungslohnen aus dem Bereich Hotellerie / Gastronomie, für welche die Themenstellungen der Vereinbarkeit ebenso relevant sind. In diesem Bereich liegen die Ausbildungslohne CHF 500.- pro Monat und Lehrjahr höher.

### 3.2.1 Grundbildung

Löhne AGS (Angestellte Gesundheit und Soziales)

Löhne bestehend	Empfehlung Anpassung
1. Lehrjahr: CHF 750.-	<b>1. Lehrjahr: CHF 1'000.-</b>
2. Lehrjahr: CHF 1'000.-	<b>2. Lehrjahr: CHF 1'250.-</b>

Löhne Fachfrau/Mann Gesundheit FAGE:

Löhne bestehend	Empfehlung Anpassung
1. Lehrjahr: CHF 750.-	<b>1. Lehrjahr: CHF 1'250.-</b>
2. Lehrjahr: CHF 1'000.-	<b>2. Lehrjahr: CHF 1'500.-</b>
3. Lehrjahr: CHF 1'250.-	<b>3. Lehrjahr: CHF 1'750.-</b>

### 3.2.2 Höhere Fachschule

Im Kontext zur Anpassung der Bildungslöhne der Grundbildung empfehlen wir bei den Bildungslöhnen der höheren Fachschule ebenfalls eine Anhebung. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass der Grossteil der HF-Studierenden bereits eine abgeschlossene Grundausbildung zur FAGE haben und im Erwachsenenalter sind.

Löhne bestehend	Empfehlung Anpassung
1. Studienjahr: CHF 1'250.-	<b>1. Studienjahr: CHF 1'750.-</b>
2. Studienjahr: CHF 1'340.-	<b>2. Studienjahr: CHF 1'840.-</b>
3. Studienjahr: CHF 1'440.-	<b>3. Studienjahr: CHF 2'250.-</b>

### 3.2.3 Quer/Späteinsteigende

Das Potential für Quer/Späteinsteigende (AGS, FaGe, HF) zeigt sich derzeit noch sehr gering, was vermutlich mit der Finanzierung der Lebenshaltungskosten zu begründen ist. Diese Personen haben oft schon andere Ausbildungen abgeschlossen, sind bereits mehrere Jahre im Arbeitsprozess integriert und haben familiäre Verpflichtungen. Deren Lebenshaltungskosten können mit den definierten Ausbildungslohnen meist nicht gewährleistet werden.

### Empfehlung für Ausbildungslöhne:

Die Grundlage zur Einstufung bilden die Anfangslöhne nach Abschluss der betreffenden Ausbildung. Die Lohneinstufung während der Ausbildung soll mit 75% dieser Löhne bewertet werden. Aktuell werden Zuschüsse an die Ausbildung durch den Arbeitgeber gewährt, welche jedoch an eine Rückzahlungsverpflichtung gebunden sind, sofern das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Jahren nach Abschluss der Ausbildung beendet wird. Auf eine Rückzahlungsverpflichtung soll in Zukunft verzichtet werden.

Zudem empfehlen wir der Regierung das Stipendiengesetz in diesem Bereich anzupassen.

### **3.3 Tätigkeit unter besonderen Herausforderungen**

Im stationären Bereich der Pflege und Betreuung ist es aus fachlichen und qualitativen Gründen zwingend notwendig, spezialisierte Abteilungen zu betreiben. Exemplarisch sind hierbei die «Geschützten Stationen» für Menschen mit Demenz zu erwähnen. Die körperlichen und vor allem psychischen Anforderungen an die Mitarbeitenden auf diesen Stationen sind enorm hoch und belastend. Dementsprechend gestaltet sich die Rekrutierung von Pflegepersonen in diesem Bereich besonders und zunehmend schwierig.

In der ambulanten Pflege und Betreuung ist ebenfalls ein Team für die Langzeitbetreuung bei Menschen mit Demenz, Menschen in sehr komplexen Pflege- und Betreuungssituationen, Palliative Care, etc. im Einsatz. Die körperlichen und psychischen Anforderungen bei dieser 1:1 Betreuung sind wie im stationären Bereich enorm hoch und belastend.

### Empfehlung einer Sonderzulage:

Mitarbeitende dieser Abteilungen/Teams sollen unabhängig der Qualifikation eine Zulage von CHF 600.- pro Monat (bezogen auf eine 100% Anstellung) erhalten.

Diese Massnahme soll nicht nur die Attraktivität im Allgemeinen erhöhen, sondern den betreffenden Mitarbeitenden ermöglichen, ihr Arbeitspensum zu reduzieren. Dabei ist sogar zu überlegen, ob auf diesen Abteilungen ohnehin nur maximal ein Arbeitspensum von 90% angestrebt werden soll.

## **4 Ermittlung der Kosten**

Nachfolgende Tabelle gibt eine Kostenübersicht auf Grundlage der unter Kapitel 3 beschriebenen Massnahmen. Die ausführliche Kostenberechnung ist dem Anhang 1 zu entnehmen.

	<b>LAK</b>	<b>Familienhilfe</b>	<b>Landesspital</b>	<b>Lebenshilfe Balzers</b>
<b>Inkonvenienzen</b>				
• Ist	932'226	268'173	392'501	210'014
• Empfehlung	2'906'920	839'631	1'333'384	734'948
• Mehrkosten	<b>1'974'695</b>	<b>571'450</b>	<b>940'878</b>	<b>524'928</b>
<b>Erhöhung Ausbildungskosten</b>				
• Ist	621'790	192'140	219'283	18'200
• Empfehlung	922'350	280'670	343'373	32'500
• Mehrkosten	<b>268'060</b>	<b>88'530</b>	<b>124'090</b>	<b>14'300</b>
<b>Quereinsteigende</b>				
• Ist	0	0	0	0
• Empfehlung	0	0	0	0

• Mehrkosten	0	0	0	0
<b>Tätigkeit unter besonderen Herausforderungen</b>				
• Ist	0	0	0	0
• Empfehlung	200'160	57'600	0	0
• Mehrkosten	<b>200'160</b>	<b>57'600</b>	0	0
<b>Total Mehraufwand</b>	<b>CHF 2'442'915</b>	<b>CHF 717'580</b>	<b>CHF 1'064'968</b>	<b>CHF 539'228</b>

## 5 Kritische Beurteilung

Das Thema Pflegefachkräftemangel muss strategisch angegangen werden und soll eine nachhaltige Wirkung erzielen. Die empfohlenen Massnahmen sind vielschichtig und zielen auf einen kurz-, mittel- und langfristigen Erfolg aus.

### Wirkungsziele

- **Die berufliche Verweildauer von Pflegefachpersonen erhalten:**
  - Eine Erhöhung der Inkonvenienzen erfüllt nicht nur den Aspekt der Gerechtigkeit, sondern führt auch dazu, dass das Arbeitspensum reduziert werden kann. Dies hat wiederum einen positiven Einfluss auf die individuelle und selbstbestimmte Vereinbarkeit.
  - Die Gewährung einer Sonderzulage für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen entfaltet die gleiche Wirkung wie erhöhte Inkonvenienzen.
- **Den Einstieg in Pflegefachausbildungen fördern:**
  - Die Anhebung der Ausbildungslöhne in der Grundausbildung steigert generell die Attraktivität für den Berufseinstieg → Ziel: «Junge Menschen in das System bringen».
  - Die Anhebung der Ausbildungslöhne in der höheren Fachausbildung erhöht die Chancen massiv, dass ausgebildete FAGE weitere 2-3 Ausbildungsjahre investieren um das Diplomniveau zu erreichen.
  - Die empfohlene Lohnvergütung für Quer- bzw. Späteinsteigende kann weitere Rekrutierungspotentiale eröffnen.
- **Konkurrenzfähigkeit zu Leistungsanbietern im regionalen Arbeitsmarkt herstellen.**
- **Einheitliche Lösung im Land ohne Konkurrenzierung im finanziellen Bereich innerhalb FL.**

### Risiken

Bei ausbleibenden bzw. nicht ausreichenden Massnahmen muss mit folgenden Risiken gerechnet werden:

- Rekrutierungsschwierigkeiten von Pflegefachpersonen akzentuieren sich weiterhin.
- Nichtbesetzte Stellen erzeugen mittel- und langfristig anhaltenden Druck auf die bestehenden Teams und führen zu gesundheitsbedingten (sowohl körperlich als auch psychisch) Kündigungen.
- Kurzfristig muss mit quantitativen Leistungsreduktionen gerechnet werden = geschlossene Betten.
- Mittel- und langfristig muss mit qualitativen Defiziten gerechnet werden.
- Das System muss gesamthaft im Rahmen der integrierten Versorgung betrachtet werden. Das will heissen, dass Leistungseinbrüche innerhalb der systemrelevanten Player der Versorgungskette eine enorme Wechselwirkung haben und nicht kompensiert werden können.

- 
- Mit Ausbildungs-offensiven alleine kann der Fachkräftemangel nicht nachhaltig bewältigt werden. Nur jene Unternehmen, welche in einem hart umkämpften regionalen Arbeitsmarkt die besseren Voraussetzungen erfüllen, werden bei den oben aufgeführten Wirkungszielen erfolgreich sein.

## Anhang: Berechnungstabelle

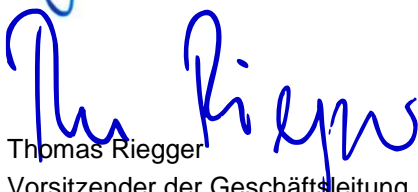
Schaan, Vaduz, 05.10.2022



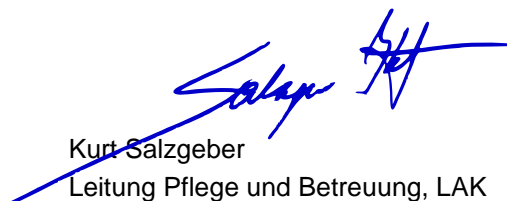
Gerda Gantenbein  
Geschäftsführerin Lebenshilfe Balzers



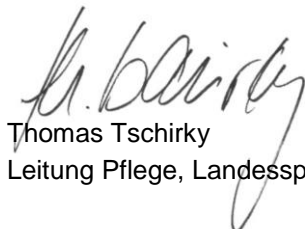
Barbara Frommelt  
Geschäftsführerin Familienhilfe Liechtenstein



Thomas Riegger  
Vorsitzender der Geschäftsleitung, LAK



Kurt Salzgeber  
Leitung Pflege und Betreuung, LAK



Thomas Tschirky  
Leitung Pflege, Landesspital Liechtenstein

---

Folgende Personen waren an der Erarbeitung beteiligt:

- Gerda Gantenbein, Geschäftsführerin Lebenshilfe Balzers
- Barbara Frommelt, Geschäftsführerin, Familienhilfe Liechtenstein
- Thomas Riegger, Vorsitzender der Geschäftsleitung, LAK
- Kurt Salzgeber, Leitung Pflege und Betreuung, LAK
- Thomas Tschirky, Leitung Pflege, Liechtensteinisches Landesspital

Hinweis: Werden Personenbezeichnungen aus Gründen der besseren Lesbarkeit lediglich in der männlichen oder weiblichen Form verwendet, so schliesst dies das jeweils andere Geschlecht mit ein.

# Ergänzungen zu Bericht und Antrag betreffend die Förderung des Pflegeberufes in Liechtenstein

## Inhalt

<b>1</b>	<b>Ausgangslage</b> .....	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Plausibilisierung des Inkonvenienz Betrages</b> .....	<b>3</b>
2.1	Hintergrund.....	3
2.2	Vergleiche Berufsgruppen und Branchen .....	3
2.2.1	Vergleich mit Inkonvenienzen in der Schweiz.....	3
2.2.2	Vergleich mit dem Gewerbe und IT.....	4
2.3	Beurteilung .....	4
<b>3</b>	<b>Mögliche Kostenentwicklung bis 2028</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Finanzierung über die öffentliche Hand</b> .....	<b>5</b>
	<b>Anhang 1: Kostenentwicklung Stärkung Pflegeberuf</b> .....	<b>6</b>

---

# 1 Ausgangslage

Den Institutionen Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe (LAK), der Familienhilfe Liechtenstein (FHL), der Lebenshilfe Balzers (LHB) und dem Liechtensteinischen Landesspital (LLS) wurde seitens Ministeriums für Gesellschaft und Kultur der Auftrag erteilt, Ergänzungen zum Entwurf des Berichts und Antrag (BuA) betreffend die Förderung des Pflegeberufes in Liechtenstein einzureichen. Diese Ergänzungen sind im vorliegenden Dokument zusammengefasst und bauen auf dem genannten BuA auf.

Die Ergänzungen betreffen folgende Themenbereiche:

- Plausibilisieren des Inkonvenienz-Betrages von CHF 23.80 / Stunde
- Angenommene Kostenentwicklung über die kommenden Jahre
- Begründung, warum die Finanzierung über den Staatsbeitrag erfolgen soll



---

## 2 Plausibilisierung des Inkonvenienz Betrages

Die Ergänzungen bauen auf Punkt 2.1 des Entwurfs vom BuA auf.

### 2.1 Hintergrund

Die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben ist für Mitarbeitende von Institutionen, die ihre Dienstleistung 24h/7d anbieten, besonders erschwert. Insbesondere bei Diensten am Abend, während der Nacht und an Wochenenden und Feiertagen. Gerade diese Dienste beeinträchtigen, trotz der aktuell ausgerichteten Inkonvenienzen, die Attraktivität der Berufe der Pflege und Betreuung wesentlich.

Unabhängig von allen technologischen Entwicklungen werden alle Institutionen der Pflege und Betreuung auch zukünftig zur Sicherstellung der Leistungsaufträge immer auf Mitarbeitende angewiesen sein, die Dienste während der Nacht und an Wochenenden und Feiertagen leisten. Um längerfristig über genügend qualifizierte Mitarbeitende zu verfügen, um den Leistungsauftrag rund um die Uhr erfüllen zu können, müssen die Rahmenbedingungen wirksam und nachhaltig verbessert werden.

Der Vergleich zwischen Berufsgruppen als auch von Branchen zeigt auf, dass die Entschädigung von Zulagen im Bereich der Pflege in Liechtenstein mit CHF 6.80 tief angesetzt ist. Als angemessen wird ein Tagessatz für einen Dienst an einem Wochenende oder Feiertag von CHF 200.00 pro Tag bzw. CHF 23.80 pro Stunde angesehen. Diese Erhöhung der Inkonvenienzen soll Dienste und Einsätze «zu Unzeiten» honorieren, die Attraktivität der Berufe der Pflege und Betreuung steigern und so der längerfristigen Sicherstellung der Leistungsaufträge beitragen.

Wir weisen nochmals darauf hin, dass auch mit Massnahmen zu Förderung des Berufsnachwuchses (Ausbildungsinitiativen) den Fachkräftemangel nicht nachhaltig beheben können. Erfolgreiche Rekrutierung als auch die Erhöhung der Berufsverweildauer in der Pflege und Betreuung wird nicht nur, aber auch, mit einer finanziellen Besserstellung erreicht werden. In der Schweiz kommen aktuell verschiedene Modelle zum Einsatz. Als Beispiel sind hier Lohnerhöhungen, Pauschalen bei Dienstübernahmen im Falle von Krankheiten etc. genannt.

Ein ausschliesslicher Vergleich im Kontext zu den Inkonvenienzen ist daher unzureichend.

### 2.2 Vergleiche Berufsgruppen und Branchen

Belastbare Vergleiche sind kaum möglich, da Berufsgruppen und Branchen die Entschädigung von Wochenend- / Feiertagsdienste sowie Nachtdienste unterschiedlich organisieren. So sind beispielsweise diese Dienste bei der Polizei in einer Pauschale zusätzlich zum Grundlohn aufgerechnet. Andere arbeiten mit Tagessätzen, so wie dies teilweise in der Ärzteschaft angewendet wird. Mit den folgenden Vergleichen wird der beantragte Inkonvenienz Betrag in Relation zur Schweiz und zu anderen Branchen gestellt.

#### 2.2.1 Vergleich mit Inkonvenienzen in der Schweiz

In der Schweiz sind die Inkonvenienzen nicht einheitlich geregelt. Die Kantone und auch Institutionen/Organisationen haben auch vor der Annahme der Pflegeinitiative unterschiedliche Beträge angewendet. Nach der Annahme der Pflegeinitiative und auf Grund des bereits bestehenden Fachkräftemangels haben Institutionen/Organisationen die Inkonvenienz Beträge nach oben angepasst um die Abwanderung von Pflegefachpersonen zu verhindern.

Diese Erhöhung ist nicht flächendeckend erfolgt, da die Tarife bisher nicht angepasst wurden und eine Erhöhung für die meisten Institutionen bisher nicht finanzierbar war. Jedoch haben diese punktuellen Erhöhungen einzelner Institutionen andere Institutionen in Zugzwang gebracht und damit Konkurrenzsituationen gefördert.

---

Diese hat regional und teils über die Kantonsgrenzen hinaus, zu Abwanderung von Pflegefachpersonen geführt, weil die Attraktivität als Arbeitgeber nicht mehr gegeben war.

Die Anpassungen fielen in der Regel moderat aus, so dass diese bisher keine nachhaltige Wirkung auf die Attraktivität der Berufe der Pflege haben werden. Übergeordnete Anpassungen sind hier frühestens mit der Umsetzung der Etappe 2 der Pflegeinitiative zu erwarten. Hierbei ist nicht mit einer Lösung auf Bundesebene zu rechnen, da mit der Umsetzung der Etappe 2 im Schwerpunkt die Kantone beauftragt worden sind.

Es kann jedoch beobachtet werden, dass einige Kantone schon sehr aktiv in der Erarbeitung von Verbesserungsmaßnahmen und weit fortgeschritten sind. Andere formieren sich zurzeit in Arbeitsgruppen und es besteht die Gefahr, dass viele mit Einzelmassnahmen vorpreschen, was die Konkurrenzsituation und die Abwanderung von Mitarbeitenden der Pflege und Betreuung zu attraktiveren Institutionen weiter fördert.

### **2.2.2 Vergleich mit dem Gewerbe und IT**

Der Vergleich zeigt, dass in diesen Branchen Zeitzuschläge für Einsätze an Wochenenden, Feiertagen sowie während der Nacht von +50% - 100% üblich sind. Dies entspricht exemplarisch bei Elektrikern + CHF 33.00 / Stunde bis CHF 132.00 / Stunde. Im Bereich des IT Supports von + CHF 80.00 / Stunde oder bei Service von Anlagen und Geräte von + CHF 150.00.

## **2.3 Beurteilung**

Der Betrag von CHF 200 / Tag bzw. CHF 23.80 / Stunde stellt derzeit eine wesentliche Erhöhung gegenüber Institutionen im Gesundheitswesen der Schweiz dar. Allerdings muss davon ausgegangen werden, dass sich diese auf Grund der Umsetzung der 2. Etappe der Pflegeinitiative und des anhaltenden und drohenden Fachkräftemangels in den nächsten Jahren auch in der Schweiz erhöhen werden. Kann hier Liechtenstein nicht mit wirksamen Massnahmen einwirken, entsteht ein Standortnachteil, der zur Abwanderung der Mitarbeitenden in der Pflege und Betreuung führen wird. Durch die Umsetzung der beantragten Massnahmen entsteht ein Wettbewerbsvorteil für die Institutionen der Pflege und Betreuung in Liechtenstein, der wesentlich zur Sicherstellung der Leistungsaufträge beiträgt.

Im Vergleich zum Gewerbe mit Zulagen zwischen 50 – 100% / Stunde fällt die Erhöhung von CHF 200 / Tag bzw. CHF 23.80 / Stunde moderat aus. Für die Pflege stellt diese aber eine wesentliche Verbesserung dar, die dazu beiträgt, dass Mitarbeitende länger im Beruf bleiben und diesen nicht frühzeitig verlassen. Mit diesem Betrag reiht sich der Bereich der Pflege und Betreuung im guten Mittelfeld der zusätzlichen Entschädigungen ein, was aus Sicht der Institutionen im Hinblick auf den auch in Liechtenstein bestehenden und zu erwartenden Fachkräftemangel in der Pflege und Betreuung als gerechtfertigt angesehen wird.

Anstelle einer Erhöhung der Grundlöhne der Mitarbeitenden in der Pflege und Betreuung greift die Erhöhung der Inkonvenienzen genau nach dem Verursacherprinzip bei den Mitarbeitenden, die die unattraktiven Dienste an Wochenenden, Feiertagen und während der Nacht leisten.

Die Institutionen der Pflege und Betreuung in Liechtenstein empfehlen eine gemeinsam, einheitliche und attraktive Erhöhung der Inkonvenienzen. Dadurch entsteht ein deutlicher und nachhaltiger Standortvorteil gegenüber dem benachbarten Ausland und eine Konkurrenzsituation innerhalb Liechtensteins wird vermieden. Durch die Vermeidung der Konkurrenzsituation wird auch eine aufwärtstreibende Lohnspirale vermieden, die entstehen würde, wenn die Institutionen einzeln punktuelle Massnahmen zur Verbesserung der Entlohnung umsetzen würden.

---

### 3 Mögliche Kostenentwicklung bis 2028

Die Ergänzungen bauen auf Punkt 4 des Entwurfs vom BuA auf.

Die Entwicklung des Mehraufwandes verläuft proportional zu einer angenommenen Entwicklung des Stellenplanes. Der Stellenplan entwickelt sich nach der zu erwartenden Steigerung der Leistungsstunden, Fallzahlen und Pflagetage. Mehr Leistungsstunden bedeuten in allen Institutionen mehr Personalaufwand.

Ein allfälliger zusätzlicher Personalbedarf bei zentralen Dienstleistungen wie Pflegeexperte, Case Management, Pflegekader, Berufsbildner etc. ist dabei nicht berücksichtigt, da diese nicht zum Empfängerkreis des Massnahmenpaketes zählen.

Für die FHL, LAK, LHB bildet die Grundlage der Berechnung die Entwicklung der Pflege- und Betreuungsstunden, resp. Pflagetage, gemäss der aktuellsten Bedarfsplanung der Firma BASS aus dem Jahre 2022.

Im Falle des LLS richtet sich die Entwicklung der Mehrkosten nach den gesetzten Zielvorgaben für die zu erreichenden Fallzahlen gemäss der Eignerstrategie. Nicht eingeflossen ist ein möglicher Betrieb einer Geburtsstation ab 2028. Sollte der Landtag über den Betrieb einer Geburtsstation im neuen LLS zustimmen, sind Mehrkosten zu erwarten.

Unter diesen Annahmen kann mit folgender Kostenentwicklung auf Grund der beantragten Massnahmen gerechnet werden. Die Beträge verstehen sich inkl. Sozialleistungen. (siehe dazu auch Anhang 1):

	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>	<b>2028</b>
<b>FHL</b>	CHF 825'826	CHF 856'382	CHF 871'659	CHF 894'617	CHF 917'575
<b>LAK</b>	CHF 2'751'000	CHF 2'789'038	CHF 2'870'038	CHF 2'951'038	CHF 3'055'557
<b>LHB</b>	CHF 541'000	CHF 542'665	CHF 543'498	CHF 544'749	CHF 546'000
<b>LLS</b>	CHF 999'862	CHF 1'045'735	CHF 1'045'735	CHF 1'065'890	CHF 1'065'890
<b>Summe</b>	<b>CHF 5'117'688</b>	<b>CHF 5'233'819</b>	<b>CHF 5'330'929</b>	<b>CHF 5'456'293</b>	<b>CHF 5'585'021</b>

### 4 Finanzierung über die öffentliche Hand

Aktuell gibt es in Liechtenstein, je nach Leistungserbringer, unterschiedliche Finanzierungsmodelle. Im Bereich der ambulanten Pflege und Betreuung sowie im Langzeitpflegebereich werden die Kosten vorwiegend von den Krankenversicherungen, den Klienten und der öffentlichen Hand getragen (Land und Gemeinden).

Im Spital werden die Kosten von den Krankenversicherungen und dem Staat getragen, hinzu kommen allfällige Kostenbeteiligungen von Patienten (Franchise etc.).

Vergleicht man die Tarife mit der Schweiz darf festgestellt werden, dass sich die Tarife der Schweizer Krankenversicherer von den Tarifen Liechtensteinischen Krankenversicherer nur wenig unterscheiden. Allerdings unterscheidet sich die Kostenbeteiligung von Bewohnenden der Langzeitpflege und der ambulanten Pflege und Betreuung. Im Langzeitbereich werden in der Schweiz den Bewohnenden Beträge an den Pflegekosten als auch an die Betreuungskosten in Rechnung gestellt. In Liechtenstein werden diese Kosten über das Defizit getragen, welches jeweils zu 50% vom Land und zu 50% von den Gemeinden übernommen wird. Im Spitex-Bereich werden in der Schweiz den Klienten ebenfalls Beiträge in Rechnung gestellt.

---

Würde man das Schweizer Finanzierungsmodell auf Liechtenstein übertragen, wäre der Mehrbedarf durch das Massnahmenpaket „Förderung der Pflegeberufe“ mehr als gedeckt. Siehe dazu auch die Ausführungen und Berechnungen im Anhang.

Eine Anpassung der aktuellen Finanzierungssystematik liegt nicht im Kompetenzbereich der Institutionen. Wir empfehlen die Beibehaltung der aktuellen Finanzierung.

## Anhang 1: Kostenentwicklung Stärkung Pflegeberuf

Schaan, Vaduz, Balzers; 25. September 2023



Gerda Gantenbein  
Geschäftsführerin Lebenshilfe Balzers



Barbara Frommelt  
Geschäftsführerin Familienhilfe Liechtenstein



Thomas Riegger  
Vorsitzender der Geschäftsleitung, LAK



Thomas Tschirky  
Leitung Pflege, Landesspital Liechtenstein

---

Folgende Personen waren an der Erarbeitung beteiligt:

- Gerda Gantenbein, Geschäftsführerin Lebenshilfe Balzers
- Barbara Frommelt, Geschäftsführerin, Familienhilfe Liechtenstein
- Thomas Riegger, Vorsitzender der Geschäftsleitung, LAK
- Thomas Tschirky, Leitung Pflege, Liechtensteinisches Landesspital

## Antrag zur Anpassung der Inkonvenienz Zulagen

### 1 Ausgangslage

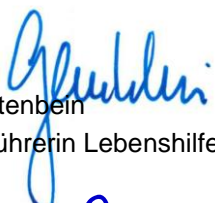
Im Rahmen des Erarbeitungsprozesses zum Bericht und Antrag betreffend die Genehmigung von Nachtragkrediten für die Förderung des Pflegeberufs in Liechtenstein wurden die Ansätze der Inkonvenienz Zulagen im Oktober 2023 neu beurteilt. Dies vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen, v.a. im Kontext zu den finanziellen Herausforderungen im Kanton St. Gallen, geht die Arbeitsgruppe davon aus, dass die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit der liechtensteinischen Gesundheits- und Sozialinstitutionen auch mit den neu beurteilten Inkonvenienz Zulagen gegeben ist.

### 2 Antrag

Wir beantragen:

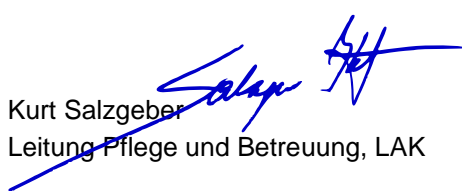
1. die Ansätze für die Inkonvenienz Zulagen von ursprünglich CHF 23.80.-/Std. auf CHF 14.00.-/Std. nach unten zu korrigieren
2. auf unterschiedliche Ansätze zwischen Dauernachtwachen und Fachpersonal, die alle Dienste abdecken, zu verzichten und eine einheitliche Inkonvenienz Zulage für die Nachtarbeit von CHF 14.00/Std. zu entrichten. Ursprünglich lag der beantragte Ansatz für die Dauernachtwachen bei CHF 11.90/Std.

Schaan, Vaduz, Balzers, 26.10.2023

  
Gerda Gantenben  
Geschäftsführerin Lebenshilfe Balzers

  
Barbara Frommelt  
Geschäftsführerin Familienhilfe Liechtenstein

  
Thomas Riegger  
Vorsitzender der Geschäftsleitung, LAK

  
Kurt Salzgeber  
Leitung Pflege und Betreuung, LAK

  
Thomas Tschirky  
Leitung Pflege, Landesspital Liechtenstein

Schaan/Vaduz/Balzers, 03. November 2023

Sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete des Landtags,

unmittelbar nach der Annahme der Pflegeinitiative in der Schweiz haben auf Einladung des Ministeriums für Gesellschaft und Kultur seit Februar 2022 Gespräche von Vertretern der im Bereich Pflege in Liechtenstein tätigen Institutionen, d.s. Familienhilfe Liechtenstein e.V. (FHL), Lebenshilfe Balzers e.V. (LHB), Stiftung Liechtensteinische Alters- und Krankenhilfe (LAK) sowie Stiftung Landesspital Liechtenstein (LLS) mit dem Ministerium für Gesellschaft und Kultur stattgefunden. Ziel dieser Gespräche war - in Anlehnung an die Schweizer Pflegeinitiative - die Umsetzung der dringlichsten Massnahmen zur Stärkung der Pflegeberufe in Liechtenstein, um dem zunehmenden Bedarf in der ambulanten und stationären Pflege gerecht zu werden (siehe auch BASS-Studie, 2022), konkurrenzfähig zu bleiben und den Anschluss nicht zu verpassen.

Die Arbeitsgruppe setzte sich aus den GeschäftsführerInnen bzw. deren Stellvertreter der genannten 4 Institutionen zusammen, deren hohes Fachwissen und deren langjährige Expertise dazu angetan sind, die aktuelle Situation in Liechtenstein, insbesondere in den eigenen Institutionen, zu beurteilen und den aus der Pflegeinitiative abgeleiteten Handlungsbedarf auch auf die Pflege in Liechtenstein zu applizieren.

Neben der unerlässlichen Förderung der Ausbildung von Pflegepersonal (Ausbildungsinitiative) wurden von der Arbeitsgruppe - analog zur Schweiz - auch **Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und somit zur Erhöhung der Berufsverweildauer folgende erste Schritte zur Stärkung der Pflegeberufe in Liechtenstein als dringend notwendig vorgeschlagen:**

1. Erhöhung der Inkonvenienzen für „Dienste zur Unzeit“, d.s. Dienste am Wochenende und an Feiertagen, Abenddienste, Nachtdienste und Pikettdienste (Rufbereitschaft)
2. Anpassung der Ausbildungslöhne für die Ausbildung an der höheren Fachschule (Pflegeberufe HF) für Studierende, die bereits eine abgeschlossene Grundausbildung zur FaGe vorweisen und im Erwachsenenalter sind
3. Anpassung der Ausbildungslöhne für Quer- und Späteinsteiger
4. Erhöhung der Zulagen für Pflegefachkräfte, welche in Abteilungen bzw. Teams mit besonderen Herausforderungen und mit hoher körperlicher und vor allem psychischer Belastung tätig sind, wie in der Pflege von Menschen mit Demenz, Menschen in sehr komplexen Pflege- und Betreuungssituationen, Palliative Care und anderen sehr belastenden Situationen

Der von der Arbeitsgruppe genannte Handlungsbedarf bildete die Grundlage für den ersten Entwurf eines Berichts und Antrags (BuA) an den Landtag zur Förderung des Pflegeberufs in Liechtenstein, welcher vom Ministerium für Gesellschaft und Kultur der Gesamregierung im



Juli 2023 zur Beschlussfassung vorgelegt wurde. Dieser erste Entwurf des BuA wurde von der Regierung nicht verabschiedet.

Da die Präsidentinnen und der Präsident von FHL, LHB, LAK und LLS aber unvermindert äusserst dringlichen Handlungsbedarf orteten, wandten sie sich am 9. August 2023 in einem gemeinsamen Schreiben an die Regierung des Fürstentums Liechtenstein und ersuchten um Mitteilung, ob eine Umsetzung von (den 4 Institutionen geforderten) Massnahmen zur Förderung des Pflegeberufs auf Beginn des Jahres 2024 überhaupt angedacht ist.

Ende August 2023 wurden die dieses Schreiben unterzeichnenden PräsidentInnen von FHL, LHB, LAK und LLS, vom Regierungschef zu einer Besprechung eingeladen. Als Ergebnis dieser Unterredung erhielten die PräsidentInnen den Auftrag, zusätzliche Expertise zu konkreten Fragestellungen zu liefern.

Die Arbeitsgruppe kam diesem Auftrag nach und lieferte die verlangten Herleitungen, Vergleiche und Kostenentwicklungen für die beantragten Massnahmen zur Förderung des Pflegeberufs. Dabei wurde überdies auch der momentanen Entwicklung im Kanton St. Gallen Rechnung getragen.

Daraus resultieren folgende Anträge auf Anhebung von:

#### 1) INKONVENIENZEN

	<b>Aktuelle Entschädigung (pro Std. in CHF)</b>	<b>Vorgeschlagene Entschädigung (pro Std. in CHF)</b>
Feiertage/Wochenenden	6.80	14.00
Abenddienste	6.80	14.00
Nacharbeit	6.80	14.00
Pikett/Rufbereitschaft	2.90 bzw. 5.00	6.00

## 2) LÖHNE FÜR HÖHERE FACHSCHULE

Löhne bestehend (x13) <sup>1</sup>	Empfehlung Anpassung
1. Studienjahr: CHF 1'250	1. Studienjahr: CHF 1'750
2. Studienjahr: CHF 1'340	2. Studienjahr: CHF 1'840
3. Studienjahr: CHF 1'440	3. Studienjahr: CHF 2'250

## 3) LÖHNE FÜR QUER-/ SPÄTEINSTEIGENDE

Diese Personen haben oft andere Ausbildungen abgeschlossen, sind mehrere Jahre im Arbeitsprozess integriert und haben familiäre Verpflichtungen. Deren Lebenskosten können mit den derzeitigen Ausbildungslöhnen nicht gewährleistet werden.

Die Grundlage für die Einstufung sollen die Anfangslöhne der betreffenden Ausbildung bilden. Die Einstufung während der Ausbildung soll mit 75% dieser Löhne bewertet werden. Aktuell werden Zuschüsse an die Ausbildung durch den Arbeitgeber gewährt.

## 4) ZULAGE FÜR TÄTIGKEITEN UNTER BESONDEREN HERAUSFORDERUNGEN

Mitarbeitende in Teams oder Abteilungen im Bereich Demenz, Palliative Care und in körperlich und vor allem psychisch herausfordernden und sehr komplexen Pflege- und Betreuungssituationen sollen unabhängig von deren Qualifikation eine Zulage von CHF 600 pro Monat (bezogen auf eine 100% Anstellung) erhalten.

<sup>1</sup> Zuzüglich Inkonvenienzzulagen (Schichtzulagen), abzüglich AHV, ALV, Nichtberufsunfall Versicherung, Risikoversicherung; siehe [https://www.odags.ch/app/uploads/2019/07/Web\\_ODA\\_4337\\_Flyer\\_Berufe\\_HF.pdf](https://www.odags.ch/app/uploads/2019/07/Web_ODA_4337_Flyer_Berufe_HF.pdf) (17.10.2023).



## FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN DER VORGESCHLAGENEN MASSNAHMEN

Sollten die von den unterzeichnenden Institutionen beantragten Massnahmen zur Förderung des Pflegeberufs auf 1.1.2024 umgesetzt werden können, was nach Ansicht der antragstellenden Institutionen höchst dringlich und notwendig ist, müsste das Budget 2024 der in der untenstehenden Tabelle genannten Institutionen jeweils um folgende Beträge erhöht werden:

EINRICHTUNG	2024	2025	2026	2027	2028
FHL	CHF 526'000	CHF 546'000	CHF 556'000	CHF 571'000	CHF 585'000
LAK	CHF 1'487'000	CHF 1'507'000	CHF 1'550'000	CHF 1'594'000	CHF 1'651'000
LHB	CHF 248'000	CHF 249'000	CHF 249'000	CHF 250'000	CHF 250'000
LLS	CHF 671'000	CHF 702'000	CHF 702'000	CHF 715'000	CHF 715'000
hpz	CHF 397'000	CHF 408'000	CHF 434'000	CHF 461'000	CHF 489'000
VBW	CHF 150'000	CHF 155'000	CHF 155'000	CHF 155'000	CHF 156'000
Frauenhaus	CHF 6'000	CHF 6'000	CHF 6'000	CHF 6'000	CHF 6'000
<b>TOTAL</b>	<b>CHF 3'485'000</b>	<b>CHF 3'573'000</b>	<b>CHF 3'652'000</b>	<b>CHF 3'752'000</b>	<b>CHF 3'852'000</b>

Kostenentwicklung 2024-2028

Beim Betrag in Höhe von CHF 3'485'000 für die Erhöhung des bereits eingereichten Budgets 2024 sind neben FHL, LHB, LAK und LLS auch die Stiftung Heilpädagogische Hilfe in Liechtenstein (HPZ), der Verein für Betreutes Wohnen (VBW) sowie das Frauenhaus Liechtenstein mit einbezogen, da auch in diesen Institutionen Pflegefachpersonen in den genannten Bereichen tätig sind und diese ebenfalls bei den beantragten Massnahmen zur Förderung des Pflegeberufs mitberücksichtigt werden müssen.

Von dem mit CHF 3'485'000 bezifferten Erhöhungsbetrag für das Budget 2024 aller genannten Institutionen entfallen CHF 2'308'000 auf das Land Liechtenstein, CHF 1'177'000 wären von den Gemeinden zu tragen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Jahr 2024 auf das Land Liechtenstein zukommenden Verpflichtungen aus den bereits eingereichten Budgets für 2024 sowie die für die Umsetzung der Massnahmen zur Förderung der Pflegeberufe für 2024 zusätzlich notwendige Erhöhung der einzelnen Budgetpositionen.



Konto-Nr.	Bezeichnung	Budget	NK
400.363.01	Staatsbeitrag an Liechtensteinisches Landesspital	CHF 15'088'000	CHF 671'000
540.366.02	Kinder- und Jugendhilfe Einzelfallhilfe	CHF 4'238'000	CHF 56'000
550.365	Stift. für Heilpäd. Hilfe (Werkstätten, Wohnheime)	CHF 10'271'000	CHF 397'000
581.362	Landesbeiträge Alters- und Pflegeheime	CHF 7'809'000	CHF 858'000
581.365.01	Förderung nach Artikel 24 SHG	CHF 2'888'000	CHF 6'000
581.366.01	Landesbeitrag Wirtschaftliche Hilfe	CHF 7'082'000	CHF 47'000
583.365.01	Landessubventionen an Familienhilfen	CHF 5'183'000	CHF 273'000

Auch der zweite Entwurf des Berichts und Antrags zur Förderung des Pflegeberufs ist nach dessen Ergänzung im Sinne des Gesprächs zwischen Regierungschef und PräsidentInnen von FHL, LHB, LAK und LLS an der Regierungssitzung vom 31. Oktober 2023 nicht verabschiedet worden. Eine Realisierung der als dringlich erachteten und notwendigen Massnahmen zur Förderung des Pflegeberufs auf 1. Januar 2024 ist auf diesem Weg daher nicht mehr möglich.

Aus diesem Grund wenden sich die PräsidentInnen der dieses Schreiben unterzeichnenden Institutionen nunmehr direkt an Sie, sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete des Landtags, dies

mit der dringlichen Bitte,

eine Erhöhung des Budgets 2024 von FHL, LHB, LAK und LLS sowie der Stiftung Heilpädagogische Hilfe in Liechtenstein (HPZ), des Vereins für Betreutes Wohnen (VBW) und des Frauenhauses Liechtenstein zu beantragen und diese auch zu befürworten.

Insbesondere mit Blick auf die grossen Herausforderungen der kommenden Jahre im Gesundheitsbereich und unter Berücksichtigung der Erfahrungen in den vergangenen schwierigen Jahren, die von den Pflegefachkräften unserer Institutionen überdurchschnittlich viel abverlangt und zu einer Abwanderung aus dem Beruf geführt haben, sehen wir uns als Arbeitgeber in der Pflicht, alles zu tun, um unsere Mitarbeitenden zu schützen und zu fördern, den laufenden Bedarf an Pflegefachkräften langfristig quantitativ und qualitativ zu sichern und



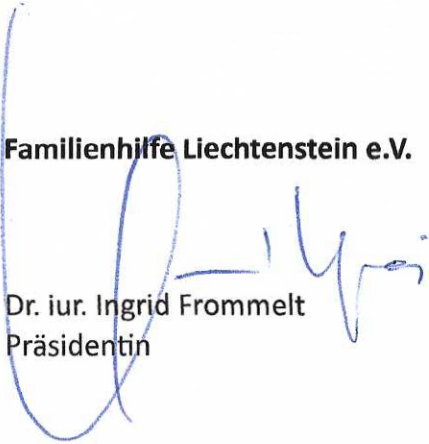
dafür Sorge zu tragen, dass der Bevölkerung in Liechtenstein jederzeit ambulante und stationäre Pflege in gewohnter hoher Qualität und benötigter Menge zur Verfügung stehen.

Daher sehen wir uns gezwungen, nach den gescheiterten Versuchen bei der Regierung nun um Ihre Unterstützung, sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete des Landtags, anzusuchen.

Für Ihre geschätzte Kenntnisnahme und Unterstützung unseres Anliegens danken wir Ihnen auch im Namen unserer Mitarbeitenden und vor allem unserer Klientinnen/Bewohnerinnen/Patientinnen bzw. unserer Klienten/Bewohner/Patienten ganz herzlich.


Die Unterzeichnenden stehen Ihnen für Gespräche gerne zur Verfügung.

**Familienhilfe Liechtenstein e.V.**



Dr. iur. Ingrid Frommelt  
Präsidentin

**Lebenshilfe Balzers e.V.**



Isabel Herren-Frick  
Präsidentin

**Stiftung Liechtensteinische Alters-  
und Krankenhilfe**



lic. rer. pol. Melanie Lampert-Steiger  
Stiftungsratspräsidentin

**Stiftung Landesspital Liechtenstein**



Dr. med. dent. Helmuth Vogt  
Stiftungsratspräsident