

## Der Stadtrat von Zürich an den Gemeinderat

04.11.2020

### **Motion der SP- und Grüne-Fraktionen betreffend Verbesserung der Situation in den Pflege- und Betreuungsberufen der Gesundheitsinstitutionen, Ablehnung, Entgegennahme als Postulat**

Sehr geehrte Frau Präsidentin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 6. Mai 2020 reichten die Fraktionen SP und Grüne folgende Motion, GR Nr. 2020/156, ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, eine Weisung vorzulegen, mit der die Situation in den Pflege- und Betreuungsberufen der Gesundheitsinstitutionen der Stadt Zürich verbessert und damit dem ausgewiesenen Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann.

Diese Verbesserungen sollen beinhalten:

- Erhöhung des Ausbildungsangebotes im Bereich Pflege und Betreuung in der Akut- und Langzeitpflege sowie in der ambulanten Pflege unter angemessener Berücksichtigung des Verhältnisses zwischen Diplomierten und Auszubildenden.
- Schaffung von angemessenen personellen Ressourcen im Rahmen eines separaten Leistungsauftrages für die Ausbildung der Lernenden in allen Dienstabteilungen des GUD im selben Mass (Erhöhung des Stellenplans).
- Schaffung finanzieller Möglichkeiten im Rahmen eines Leistungsauftrags für Quereinsteiger/innen, so dass diese trotz der Ausbildung ihren Lebensunterhalt in angemessenem Umfang finanzieren können.

Begründung:

Bereits in normalen Zeiten stehen die Mitarbeitenden in Pflege- und Betreuungsberufen oft unter enormem Druck, sei dies aufgrund der Arbeitszeiten oder Arbeitsbedingungen, sei es in Bezug auf den Mangel an genügend qualifiziertem Personal. Die Situation aufgrund des Corona-Virus zeigt die Mängel umso deutlicher auf. Darum ist es absolut zwingend, dass in städtischen Betrieben nun mit Vehemenz dafür gesorgt wird, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, um zusätzliche Ausbildungsplätze anzubieten und Quereinsteiger/innen den Einstieg in dieses Berufsfeld zu erleichtern. Zu diesen Rahmenbedingungen gehören auch genügend Stellenressourcen, die den Berufsbildungsverantwortlichen sowie den Berufsbildner/-innen für die Ausbildung der Lernenden zur Verfügung stehen. Weiter muss die Ausbildung für Quereinsteiger/-innen so gestaltet werden, dass sie trotz Ausbildung ihren Lebensunterhalt in angemessenem Umfang bestreiten können.

Danke sagen und klatschen in Krisenzeiten reichen nicht. Jetzt müssen Taten folgen.

Nach Art. 90 Geschäftsordnung des Gemeinderats (GeschO GR, AS 171.100) sind Motionen selbstständige Anträge, die den Stadtrat verpflichten, den Entwurf für den Erlass, für die Änderung oder für die Aufhebung eines Beschlusses vorzulegen, der in die Zuständigkeit der Gemeinde oder des Gemeinderats fällt. Lehnt der Stadtrat die Entgegennahme einer Motion ab oder beantragt er die Umwandlung in ein Postulat, hat er das innert sechs Monaten nach Einreichung zu begründen (Art. 91 Abs. 2 GeschO GR).

Der Stadtrat lehnt aus nachfolgenden Gründen die Entgegennahme der Motion ab und beantragt die Umwandlung in ein Postulat:

#### **1. Einleitende Bemerkungen**

Der Stadtrat anerkennt das Anliegen der vorliegenden Motion, die Situation für Angehörige der Pflege- und Betreuungsberufe zu verbessern. Als grosse Arbeitgeberin und Ausbilderin ist auch die Stadt Zürich mit ihren Gesundheitsinstitutionen bestrebt, den Pflege- und Betreuungsberufen möglichst attraktive Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zu bieten und genügend Nachwuchskräfte auszubilden. Im Rahmen der geltenden Finanzierungssysteme verfügen die städtischen Gesundheitsinstitutionen über den Handlungsspielraum, um die Anzahl

Ausbildungsstellen bedarfsgerecht weiter auszubauen. Der Stadtrat weist darauf hin, dass lediglich die im dritten Bindestrich des Motionstextes geforderte Verbesserung motionabel ist.

Die Anliegen der vorliegenden Motion stehen in einem engen thematischen Bezug mit der am 13. Mai 2020 von den Fraktionen SP und Grüne eingereichten Motion, GR Nr. 2020/178. Letztere verlangt ebenfalls verschiedene Massnahmen zur Verbesserung der Situation der Pflege- und Betreuungsberufe in den städtischen Gesundheitsinstitutionen, u. a. betreffend die Themen Finanzierung, Personalressourcen, Vereinbarkeit, ältere Arbeitnehmerinnen und -nehmer und Berufseinsteigende. Der Stadtrat hat mit Zuschrift vom 4. November 2020 zu diesen Anliegen Stellung genommen und dargelegt, aus welchen Gründen er die Motion, GR Nr. 2020/178, ablehnt, aber verschiedene weitere Möglichkeiten im Rahmen eines Postulats prüfen will.

## **2. Zur Ausbildungspflicht und Ausbildungsleistung der städtischen Gesundheitsinstitutionen**

Im Kanton Zürich unterliegen die Institutionen der Akut- und Langzeitpflege einer gesetzlichen Ausbildungspflicht, die die kantonale Gesundheitsdirektion vorgibt, um den Bedarf an Nachwuchskräften in den Gesundheitsberufen sicherzustellen. Im Akutbereich verpflichtet § 5f Spitalplanungs- und -finanzierungsgesetz (SPFG, LS 813.20) die Listenspitäler zur Aus- und Weiterbildung einer Mindestanzahl von Angehörigen der Gesundheitsberufe. Gestützt auf § 22 Gesundheitsgesetz (LS 810.1) existiert ebenso für die stationären (Heime) und ambulanten (Spitex) Institutionen der Langzeitpflege eine entsprechende Aus- und Weiterbildungsverpflichtung.

Schon lange vor der Einführung der Ausbildungspflicht unternahmen die betroffenen Dienstabteilungen des Gesundheits- und Umweltdepartements angesichts des drohenden Nachwuchsmangels grosse Anstrengungen im Bereich der Ausbildung von Gesundheitsberufen. Heute liegen die Ausbildungsleistung der städtischen Pflegezentren, der Alterszentren und der Stadtspitäler Waid und Triemli insgesamt deutlich über den Vorgaben der kantonalen Gesundheitsdirektion. Die von der Stadt beauftragte Spitex Zürich hat sowohl seitens des Kantons wie seitens der Stadt Vorgaben zur Ausbildung von Fachkräften. Diese Vorgaben werden bis dato eingehalten.

Die städtischen Pflegezentren (PZZ) bilden aktuell 44 AGS (AssistentIn Gesundheit und Soziales mit Eidg. Berufsattest AGS), 205 FaGe (Fachmann/-frau Gesundheit mit Eidg. Fähigkeitszeugnis EFZ) und 128 HF-Studierende (Höhere Fachschule; Pflegefachmann/-frau HF) aus. Im Jahr 2019 übertrafen die PZZ die Ausbildungsvorgabe der Gesundheitsdirektion auf Niveau AGS um 43 Prozent (46 versus 32,1 geforderte Stellenwerte) und auf Niveau EFZ um 20 Prozent (209 versus 173,8 geforderte Stellenwerte). Die Vorgabe bezüglich HF konnte 2019 um 188 Prozent übertroffen werden (111,6 versus 38,7 geforderte Stellenwerte). Mit fast 400 Ausbildungsplätzen sind die PZZ schweizweit einer der grössten Ausbildungsbetriebe im Bereich Pflege. Bezüglich der Ausbildung von HF-Studierenden, wo der Konkurrenzdruck höher ist, stehen die PZZ in der Anzahl Studierende HF nach dem Universitätsspital und dem Kantonsspital Winterthur an dritter Stelle (Kanton Zürich, Statistisches Amt: Benchmarking Praktika Tertiärstufe vom 4. November 2019).

Die ASZ bilden aktuell 56 FaGe, neun FaBe, 32 AGS und zwölf Pflegefachpersonen HF aus. Im Jahr 2019 übertrafen die ASZ die Ausbildungsvorgabe der Gesundheitsdirektion auf Niveau AGS um 160 Prozent (32 versus 12,2 geforderte Stellenwerte) und auf Niveau EFZ (FaGe und FaBe) um 27 Prozent (84 versus 66,3 geforderte Stellenwerte). Die Vorgabe bezüglich HF konnte 2019 nicht erreicht werden (10 versus 14,8 geforderte Stellenwerte), wobei zum aktuellen Zeitpunkt die Einhaltung verbessert wurde (17 versus 18,1 für 2020 geforderte Stellenwerte).

Der geltende Masterplan der PZZ sieht einen weiteren Ausbau der Anzahl Ausbildungsplätze im Bereich FaGe und HF vor mit dem Ziel, den eigenen Nachwuchs weitgehend selber auszubilden. Mit dem weiteren Aufbau wird jeweils auch die Anzahl an Ausbilderinnen und Ausbildern erhöht. Die entsprechend realisierbaren zusätzlichen Stellenwerte für Auszubildende wie auch für die zusätzlichen Ausbilderinnen und Ausbilder werden dem Gemeinderat jeweils im Rahmen der Globalbudgets der PZZ bzw. ASZ beantragt. So bewilligte der Gemeinderat in den vergangenen fünf Jahren jährlich zusätzliche Stellenwerte, wobei er letztmals für das Jahr 2020 bei den PZZ 35 zusätzliche Stellenwerte für Auszubildende sowie sechs zusätzliche Stellenwerte für die Ausbilderinnen und Ausbilder bewilligte; bei den ASZ waren das 2,6 zusätzliche Stellenwerte bei den Ausbilderinnen und Ausbildern. Somit erlaubt es die gegenwärtige Regelung bereits heute, das Ausbildungsangebot in den Alterszentren und Pflegezentren stetig weiterzuentwickeln und auszubauen.

#### **Entwicklung der Ausbildungsstellen im Bereich Pflege und Betreuung der städtischen Institutionen (zusätzlich bewilligte neue Stellen in Stellenwerten):**

	2016	2017	2018	2019	2020
<b>PZZ Auszubildende</b>	27,0	24,9	46,4	17,9	35,0
<b>PZZ AusbilderInnen</b>	6,0	6,0	6,0	6,0	6,0
<b>ASZ Auszubildende</b>	0,0	0,0	1,4	3,2	2,6
<b>ASZ AusbilderInnen</b>	0,0	0,0	1,0	2,0	0,0
<b>STZ Auszubildende<sup>1</sup></b>	0,8	1,1	2,2	-8,3	11,8
<b>STZ AusbilderInnen<sup>2</sup></b>	n.v.	-0,3	n.v.	2,5	n.v.
<b>SWZ Auszubildende<sup>1</sup></b>	16,3	7,1	-6,8	-9,0	5,2
<b>SWZ AusbilderInnen<sup>2</sup></b>	n.v.	-2,9	n.v.	4,9	n.v.

Auch die Stadtspitäler Waid und Triemli überprüfen ihre Ausbildungsleistung und Ausbildungskapazitäten laufend und passen diese wo möglich und nötig dem Bedarf an. Die Zahl der Ausbildungsplätze orientiert sich grundsätzlich an der Vorgabe der Ausbildungsverpflichtung, die die Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich alle zwei Jahre erlässt. Grundlage für die Festsetzung der Anzahl Ausbildungsplätze ist das festangestellte Personal. In der Folge kann es entweder zu einem Aufbau von Ausbildungsstellen oder aber zu einem Abbau kommen, falls es beim festangestellten Personal auch zu einer Reduktion kommt. Das erklärt die negativen Werte in der obigen Tabelle. Im Stadtspital Waid wurden in den letzten fünf Jahren insgesamt 12,9 Ausbildungsstellen geschaffen. Die Anzahl Stellenwerte, die den Ausbilderinnen und Ausbildern für die Ausbildung zur Verfügung stehen, wurde um 2,0 Stellenwerte erhöht. Im Triemli wurden in der gleichen Zeitspanne 7,6 Ausbildungsstellen geschaffen. Die Anzahl Stellenwerte, die den Ausbilderinnen und Ausbildern für die Ausbildung zur Verfügung stehen, wurde um 2,2 Stellen erhöht.

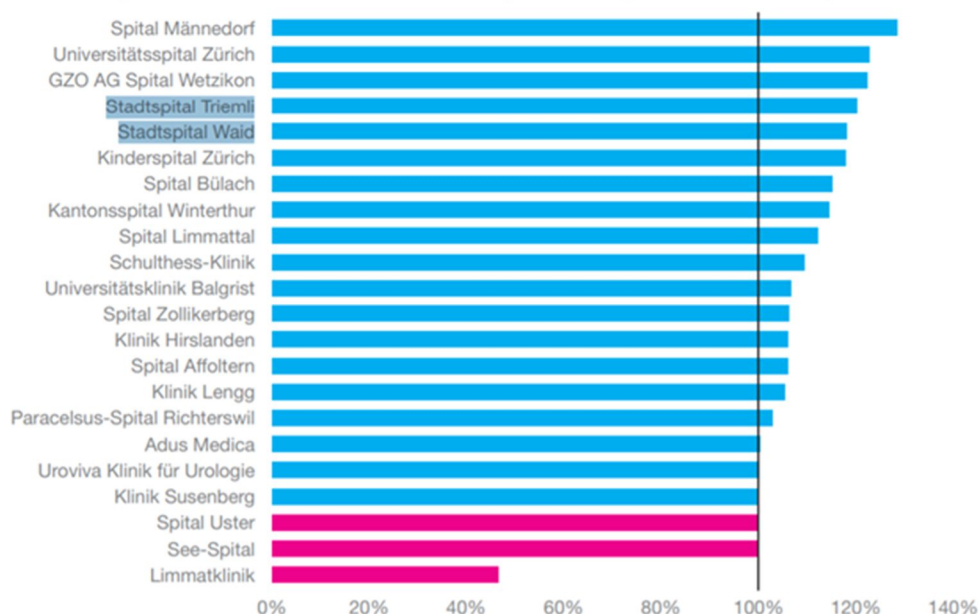
Gemäss aktuellem kantonalen Gesundheitsversorgungsbericht standen das Stadtspital Triemli und das Stadtspital Waid in der Erfüllung der Ausbildungsverpflichtung im Vergleich mit 22 Listenspitälern im Jahr 2018 an vierter bzw. fünfter Stelle im Kanton: Sie übertrafen die geforderten Aus- und Weiterbildungsleistungen je um rund 20 Prozent (siehe Abbildung aus dem Gesundheitsversorgungsbericht). Auch wenn weitere Erhöhungen des Ausbildungsangebots im Akutbereich aus betrieblicher Sicht durchaus erwünscht sind, sind der Anzahl bzw.

<sup>1</sup> Quelle: Report Ausbildungsverpflichtung z. H. der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich (2016–2019: IST Ausbildungsleistung; 2020: SOLL Ausbildungsleistung).

<sup>2</sup> Quelle: Report Ausbildungsverpflichtung z. H. der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich (Stellenwerte der Ausbildungsverantwortlichen, die vollumfänglich der Ausbildung von Nachwuchs zugutekommt; wird alle zwei Jahre erhoben).

dem Anteil Ausbildungsstellen gewisse strukturelle Grenzen gesetzt, die sich aus dem geltenden Finanzierungssystem ergeben (siehe nachfolgenden Abschnitt).

**Abbildung A18: Aus- und Weiterbildungsleistungen der Listenspitäler 2018**



Quelle: Überprüfung Ausbildungsverpflichtung, Gesundheitsdirektion Kanton Zürich

Als öffentliche Versorgerinnen und bedeutende Ausbilderinnen betrachten es die städtischen Gesundheitsinstitutionen auch in Zukunft als ihre Verantwortung, die geforderten Ausbildungsleistungen deutlich zu übertreffen.

### 3. Zur Finanzierung der Ausbildungskosten von Pflege- und Betreuungsberufen

Die Kosten für die Ausbildung in den Pflege- und Betreuungsberufen sind im Kanton Zürich im Betriebsaufwand der Institutionen der Akut- (Spitäler) und Langzeitpflege (Alters- und Pflegeheime) enthalten. Sie sind hauptsächlich der KVG-pflichtigen Pflege im Rahmen der entsprechenden Finanzierungssysteme zugeordnet: Im Langzeitbereich werden die Kosten der Aus- und Weiterbildung in den Pflege- und Betreuungsberufen gemäss einer einheitlichen Kostenrechnung erfasst und der Anteil der Pflege auf die Pflegekosten umgelegt. Neben den Krankenversicherern (Kostenanteil nach Pflegestufe) und den Patientinnen und Patienten (Eigenanteil) gelten die Gemeinden diese Kosten im Rahmen der Restfinanzierung der Pflege ab. Im Akutbereich (Spitäler) sind die Aus- und Weiterbildungskosten der Pflege- und Betreuungsberufe in den Fallkosten eingerechnet.

Somit sind sowohl die Deckung des prognostizierten Nachwuchsbedarfs an Pflege- und Betreuungspersonal (via Ausbildungspflicht) wie auch die Finanzierung der Ausbildungskosten (via Pflegefinanzierung bzw. Fallkostenpauschalen) auf übergeordneter Ebene geregelt. Eine deutliche Erhöhung des Ausbildungsangebots hätte in beiden Finanzierungssystemen Konsequenzen.

In der Langzeitpflege führte eine solche Erhöhung zu ungedeckten Betriebsaufwänden, die entsprechend das Defizit der Pflegezentren bzw. der Alterszentren vergrössern würden. Die Kosten für die Ausbildung sind im System der kantonalen Pflegefinanzierung in den Pflegekosten der Langzeitinstitutionen eingerechnet. Diese wiederum bilden die Vergleichsbasis für die Berechnung der Pflegenormkosten für alle Langzeitinstitutionen durch die kantonale Gesundheitsdirektion. Eine zusätzliche Subvention von Ausbildungskosten (z. B. über den städ-

tischen Haushalt, ausserhalb der Pflegefinanzierung) würde den Vergleich zwischen den Institutionen der Langzeitpflege insofern verzerren, als durch die städtischen Institutionen zu geringe Kosten im System «Pflegefinanzierung» ausgewiesen würden. Die berechneten Normkosten für (alle) Institutionen der Langzeitpflege würden sich in der Folge verringern und somit würden die effektiven Aufwände in geringerem Mass gedeckt. Das käme also im Vergütungssystem der Pflege einer Ungleichbehandlung der privaten und gemeinnützigen Institutionen der Langzeitpflege gleich, die neben den städtischen Institutionen etwa die Hälfte der Pflegeplätze in der Stadt Zürich zur Verfügung stellen.

Aufgrund dieser potenziell negativen Auswirkungen erachtet der Stadtrat eine zusätzliche Subvention des Ausbildungsangebots in den Alters- und Pflegezentren in Form eines separaten Leistungsauftrags, der über die von Bund und Kanton definierten Finanzierungssysteme hinausginge, nicht als zielführend. Zudem möchte der Stadtrat darauf hinweisen, dass der Gemeinderat kürzlich zwei Globalbudgetanträge, die eine zentrale Vergütung der Ausbildungskosten in den Alters- und Pflegezentren verlangten (mit ähnlichen Implikationen wie der vorliegend geforderte separate Leistungsauftrag), abgelehnt hat (GR Nr. 2019/71 und GR Nr. 2019/72).

Im Akutbereich (Spitäler) ist der finanzielle Aufwand für Ausbildung der Pflege- und Betreuungsberufe in den DRG-Fallpauschalen eingerechnet, der durch die Beiträge von Krankenversicherern und Kanton gedeckt wird. Der Kanton legt auf der Grundlage der Kosten aller Spitäler die Höhe der Pauschalen fest. Die Spitäler sind gezwungen, mit stetigen Effizienzsteigerungen die Kosten tief zu halten. Den Stadtspitälern Waid und Triemli ist das in den vergangenen zwei Jahren zwar gut gelungen: Die Fallkosten konnten an beiden Standorten um über zehn Prozent reduziert werden. Allerdings haben beide Standorte im kantonalen Vergleich weiterhin hohe Fallkosten. Vor dem Hintergrund, dass auch die anderen Spitäler ihre Kosten weiter reduzieren, muss auch in Zukunft ein grosses Augenmerk auf die Kostenentwicklung gelegt werden. Eine Erhöhung der Kosten, z. B. durch höhere Löhne oder zusätzliches Personal in der Pflege, führt zu einer Verschlechterung im Vergleich mit anderen Spitälern. Eine solche Entwicklung kann bei der Vergabe von Leistungsaufträgen durch den Kanton zu einem grossen Nachteil werden.

Aufgrund der aktuellen Rahmenbedingungen und Mechanismen der geltenden Finanzierungssysteme der Akut- und Langzeitpflege stuft der Stadtrat eine separate Subvention von Ausbildungsstellen in den städtischen Gesundheitsinstitutionen als wenig zielführend und möglicherweise gar kontraproduktiv ein. Angesichts der grossen gesellschaftlichen Bedeutung der Pflege- und Betreuungsberufe will er jedoch im Rahmen eines Postulats weitere Verbesserungsmöglichkeiten prüfen.

#### **4. Prüfung von Verbesserungsmassnahmen im Rahmen eines Postulats**

Der Stadtrat teilt die Einschätzung der Motionärinnen und Motionäre, dass attraktive Arbeitsbedingungen ein wichtiger Faktor zur Gewinnung von Quereinsteigerinnen und -einstiegern in den Pflegeberuf sind und damit zu einer Milderung des Fachkräftemangels beitragen können. Die Variante eines separaten Leistungsauftrags für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger empfiehlt der Stadtrat jedoch aus den oben dargelegten Gründen nicht. Hingegen sieht er bei der Entschädigung von Quereinsteigerinnen und -einstiegern spezifische Optionen und im Bereich der Rekrutierungsbemühungen ein grundsätzliches Verbesserungspotenzial.

Das städtische Reglement über die Löhne des Personals in Lehr- und Ausbildungsverhältnissen vom 27. März 2020 (LLA; vom Vorsteher des Finanzdepartements erlassen gestützt auf Art. 60 Abs. 1 Ausführungsbestimmungen zur Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals, AS 177.101) bietet Lernenden der Pflege- und Betreuungsberufe

attraktive Ausbildungsbedingungen, die den Einstieg von FaGe wie auch von Quereinsteigerinnen und -einsteigern unterschiedlicher beruflicher Herkunft in ein HF-Studium erleichtern. Bei den Pflegezentren beispielsweise machen die Quereinsteigerinnen und -einsteiger weit über die Hälfte der HF-Studierenden aus; im Zeitraum von 2016 bis 2020 konnte die Zahl der in Ausbildung stehenden Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger von 19 auf heute 96 erhöht werden. In den Alterszentren werden seit diesem Jahr Quereinsteigerinnen und -einsteiger in den Pflegeberufen ausgebildet; aktuell befinden sich fünf Quereinsteigerinnen und -einsteiger in Ausbildung. Das Stadtspital Waid und das Stadtspital Triemli führen keine zentralen Statistiken über die früheren Ausbildungen und Tätigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es kann aber davon ausgegangen werden, dass bei den Absolventinnen und Absolventen auf Niveau HF und FH der Anteil Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger bei gut einem Drittel liegt.

Quereinsteigerinnen und -einsteiger erhalten eine höhere Entschädigung als bei der regulären Ausbildung zur Pflegefachperson HF und verpflichten sich zum zweijährigen Verbleib im Betrieb im Anschluss an die Ausbildung (siehe Art. 19 LLA). Der Jahreslohn beträgt im ersten Praktikumsjahr Fr. 48 000.– und im dritten Jahr Fr. 55 200.– (Basis jeweils 100 Prozent). Viele Quereinsteigerinnen und -einsteiger berichten, dass sie sich auch deshalb für die städtischen Institutionen entscheiden, weil sie höhere Löhne ausrichten als andere Institutionen im Kanton Zürich. Diese besonderen Bedingungen für Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger gelten erst ab einem Alter von 30 Jahren; jüngere Quereinsteigerinnen und -einsteiger beginnen mit dem regulären Praktikumslohn. Die Erfahrung der Stadtspitäler Waid und Triemli zeigt inzwischen, dass viele an einem Quereinstieg Interessierte, die jünger sind als 30 Jahre, häufig auch bereits eine Ausbildung abgeschlossen haben und im eigenen Haushalt leben; aufgrund des tieferen Lohns sehen sie daher vor 30 Jahren eher von einem Quereinstieg ab. Diesen Sachverhalt erachtet der Stadtrat vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels als ungünstig. Er will deshalb die Anstellungsbedingung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern unter 30 Jahren im Rahmen eines Postulats überprüfen.

Der Stadtrat sieht auch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ausbildungsaufgaben wahrnehmen, weiteres Verbesserungspotenzial, das er im Rahmen eines Postulats prüfen will. In der Pflege und Betreuung gilt die Übernahme einer Ausbildungsfunktion oft als ein erster Karriereschritt, der weitere Möglichkeiten eröffnet. Daher ist die Fluktuationsrate bei Auszubildnerinnen und Auszubildnern teilweise erhöht, sodass die gewünschte Kontinuität der Betreuungsverhältnisse zwischen Auszubildenden und Auszubildnerinnen und Auszubildnern nicht immer gewährleistet ist. Der Stadtrat will deshalb im Rahmen eines Postulats sowohl den Anteil an Ausbildungsstellen als auch neue Ausbildungsmodelle im Bereich der Pflege und Betreuung prüfen und für erfolgsversprechende Vorhaben allenfalls auch die Ressourcen der städtischen Institutionen erhöhen.

Abgesehen von attraktiven Ausbildungsbedingungen und dem Ausbau von Ausbildungsstellen sind die Gesundheitsinstitutionen jedoch ebenso grundsätzlich gefordert, ihre Ausbildungsplätze überhaupt mit genügend geeigneten Nachwuchskräften besetzen zu können. Bemühungen im Bereich des Personalmarketings und speziell des Lehrstellenmarketings sind hierbei entscheidend. Der Stadtrat ist daher der Meinung, dass eine Stärkung der gemeinsamen Marketingaktivitäten, etwa in Form einer umfassenden Imagekampagne, sinnvoll wäre, um die städtischen Institutionen dienstabteilungsübergreifend und gesamthaft als spannendes Lern- und Arbeitsgebiet für sämtliche Pflege- und Betreuungsberufe stärker zu positionieren. Er ist gewillt, entsprechende Optionen im Rahmen eines Postulats zu prüfen. Sollten diese Bemühungen zu einem verstärkten Interesse bei den jungen Nachwuchskräften führen, will der Stadtrat auch eine entsprechende Erhöhung der Anzahl Ausbildungsplätze ermöglichen.

## **5. Schlussbemerkungen**

Im Rahmen der geltenden Finanzierungssysteme der Akut- und Langzeitpflege haben die städtischen Gesundheitsinstitutionen grundsätzlich den Handlungsspielraum, um die Anzahl Ausbildungsstellen bedarfsgerecht weiter auszubauen, wofür der Stadtrat die erforderlichen Ressourcen jeweils im Rahmen des Budgets dem Gemeinderat beantragt. Die städtischen Gesundheitsinstitutionen sehen es auch weiterhin in ihrer Verantwortung, die vom Kanton vorgegebene Ausbildungsverpflichtung deutlich zu übertreffen. Darüber hinaus setzen sich die städtischen Gesundheitsinstitutionen wie auch der Stadtrat aktiv bei den übergeordneten Stellen für strukturelle Verbesserungen ein, insbesondere hinsichtlich der Finanzierungssysteme von Pflege und Betreuung im Langzeit- und Akutbereich, die grundsätzlich im Kompetenzbereich von Kanton und Bund liegen.

Über die Ausbildungspflicht hinaus ist die Ausbildung von Angehörigen der Pflege- und Betreuungsberufe auch im Interesse der städtischen Institutionen strategisch verankert. Die Institutionen verfügen über ausreichend Spielraum, um neue Ausbildungs- und Weiterbildungsmodelle zu testen. Das Ziel ist bereits heute, den eigenen Nachwuchs so weit als möglich selbst auszubilden und mit einem optimalen Ressourceneinsatz eine verbindliche, professionelle Ausbildung aller Auszubildenden zu ermöglichen – nicht zuletzt auch aufgrund der Limitationen im hart umkämpften Gesundheitsmarkt. Die Neuausrichtung der Alterszentren und Pflegezentren unter einer gemeinsamen Leitung sieht der Stadtrat dabei als grosse Chance, um Nachwuchskräfte künftig breiter und mit noch differenzierteren Lernsituationen auszubilden.

Der Stadtrat lehnt aus den dargelegten Gründen die Motion ab, ist aber gewillt, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen und die genannten Verbesserungsmöglichkeiten in diesem Rahmen zu prüfen.

Im Namen des Stadtrats

die Stadtpräsidentin

**Corine Mauch**

die Stadtschreiberin

**Dr. Claudia Cuche-Curti**