



## Auszug aus dem substanziellen Protokoll 170. Ratssitzung vom 17. November 2021

### Gemeinsame Behandlung der Geschäfte GR Nr. 2020/156, 2020/178 und 2020/288

#### 4605. 2020/156

##### **Motion der SP- und Grüne-Fraktion vom 06.05.2020:**

##### **Verbesserung der Situation in den Pflege- und Betreuungsberufen der Gesundheitsinstitutionen**

Gemäss schriftlicher Mitteilung lehnt der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements namens des Stadtrats die Entgegennahme der Motion ab, ist jedoch bereit, sie als Postulat zur Prüfung entgegenzunehmen.

Gemeinsame Wortmeldungen zu den Geschäften GR Nrn. 2020/156, 2020/178 und 2020/288

**Marion Schmid (SP)** begründet die Motion (vergleiche Beschluss-Nr. 2415/2020): Am 28. November stimmen wir über die Pflegeinitiative ab. Es zeichnet sich teilweise bis weit in bürgerliche Kreise hinein eine deutliche Zustimmung ab. Ein Teil der Initiative, die sogenannte Ausbildungsoffensive, ist ziemlich unbestritten. Man ist sich einig, dass im Gesundheitswesen zwingend viel mehr Fachkräfte ausgebildet werden sollen. Der Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen ist eine Tatsache. Laut den Berechnungen des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums Obsan werden wir bis im Jahr 2030 schweizweit 65 000 zusätzliche Mitarbeiter benötigen. Dies aufgrund der demographischen Entwicklung in der Schweiz und der bevorstehenden Pensionierung vieler Pflegefachleute, auf die eine kleinere Menge an Nachwuchs folgt. Ein weiterer Grund ist die sehr niedrige durchschnittliche Verweildauer im Beruf. Sehr viele Personen steigen schon nach wenigen Jahren aus. Die Situation ist alarmierend und es braucht Massnahmen zur Verbesserung der Situation des Pflegepersonals, damit es weniger Berufsausstreiger gibt: Anpassung der Stellenpläne, Löhne, Anstellungsbedingungen. Davon sprechen wir aber erst in der Motion GR Nr. 2020/178. In der vorliegenden Motion geht es darum, mehr Nachwuchs sicherzustellen, mehr Personen auszubilden. Es geht konkret um die Erhöhung des Ausbildungsangebots, um mehr Ausbildungsplätze, und dies bei einem guten Verhältnis zwischen diplomierten und auszubildenden Personen und genügend personellen Ressourcen im Rahmen eines separaten Leistungsauftrags für die Ausbildung von Lernenden in allen Dienstabteilungen des GUD. Entsprechend müssen dort die Stellenpläne für die Ausbilderinnen erhöht werden. Weiter fordern wir, dass man im Rahmen eines Leistungsauftrags finanzielle Möglichkeiten schafft, um mehr Quereinsteigerinnen ausbilden zu können, und zwar dadurch, dass sie während ihrer Ausbildung einen Lohn beziehen können, mit dem sie ihren Lebensunterhalt in angemessenem Umfang finanzieren können. Die Antwort des Stadtrats auf die Motion liefert für mich das Argument, warum es den Vorstoss braucht und warum die Umsetzung



möglich ist. In seiner Antwort schreibt der Stadtrat unter anderem, dass es in den früheren Pflegezentren innerhalb von 5 Jahren möglich war, jedes Jahr 35 zusätzliche Lernende auszubilden und 6 zusätzliche Stellen für Ausbilderinnen zu schaffen. Das ist beeindruckend. Es zeigt auch: Wo ein Wille ist, ist ein Weg. Leider sieht es in den anderen Dienstabteilungen anders aus. Bei den Stadtspitälern etwa verläuft diese Entwicklung sehr schwankend. Es ist offensichtlich, dass es keinen Plan und keine klare Strategie gibt und dass man oft auch nicht bereit war, in die für eine gute Ausbildung zwingenden Ressourcen zu investieren. Deshalb wollen wir nicht, dass der Stadtrat lediglich etwas prüft und ein bisschen etwas unternimmt. Die Motionsantwort legt klar dar, in welchem Umfang die Ausbildungsstellen gesteigert werden können. Ebenfalls wird dargelegt, dass es dazu Ressourcen braucht und wie viele. Der Stadtrat weist richtigerweise auch darauf hin, wie anspruchsvoll dies im Finanzierungssystem ist, sowohl in den Spitälern als auch im Langzeitbereich. Aber die früheren Pflegezentren beweisen, dass es möglich ist. In diesem Kontext könnte man nun noch ein besonderes Argument an die Adresse der SVP richten, die stets von der Masseneinwanderung spricht: Wir sollten die Personen, die bereits hier leben, als Fachkräfte ausbilden, und nicht welche aus dem Ausland abwerben, die dort für teures Geld ausgebildet wurden. Das wäre nur fair.

**Julia Hofstetter (Grüne)** begründet die Motion GR Nr. 2020/178 (vergleiche Beschluss-Nr. 2455/2020): Die Arbeitsbedingungen in den Pflege- und Gesundheitsberufen müssen sich verbessern. Das ist keine neue Erkenntnis. Wir hätten uns deshalb gewünscht, dass die Motion schon zu einem früheren Zeitpunkt überwiesen worden wäre. Mit dem Vorstoss GR Nr. 2020/156, den Marion Schmid (SP) vorgestellt hat, und dem Vorstoss, den ich nun vorstelle, wollen wir erreichen, dass sich etwas bewegt. Durch die Pflegeinitiative werden auf Bundesebene viele Themen angegangen werden. Es ist wichtig, dass wir auch auf städtischer Ebene aktiv sind und vorbildliche Bedingungen schaffen. Die Arbeitsbedingungen müssen so sein, dass die Mitarbeitenden in ihrem Beruf bleiben wollen. Es kann nicht sein, dass die konstante Erschöpfung der Mitarbeitenden dazu führt, dass sie ihren Beruf nicht mehr ausüben wollen oder können. Wir wissen nicht erst seit Corona, wie wichtig die Arbeit jener Menschen ist, die in Pflege- und Gesundheitsberufen arbeiten. Wir müssen den Menschen, die diese wichtige Aufgabe übernehmen, Sorge tragen. Der Stadtrat möchte die Motion als Postulat entgegennehmen. Er legt dar, dass die Stadt attraktive Arbeits- und Anstellungsbedingungen anbietet. Im Alltag sieht es aber anders aus als auf dem Papier. Es ist deshalb wichtig, dass die Bemühungen um die verbesserten Arbeitsbedingungen auch im Arbeitsalltag ankommen und umgesetzt werden. Wir möchten deshalb, dass der Vorstoss als Motion überwiesen wird. Die Textänderung der GLP nehmen wir an.

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements Stellung.

**STR Andreas Hauri:** In der Stadt arbeiten über 3500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unseren Gesundheitsinstitutionen in Pflege- und Betreuungsberufen. Selbstverständlich sind wir bestrebt, attraktive Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zu bieten. Uns allen ist aber klar, dass ein Fachkräftemangel eine grosse Herausforderung darstellt. Das ist uns



nicht erst seit Corona bewusst, die Herausforderung besteht schon seit Jahren. Entsprechend sind alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt hart umkämpft. Unbestritten ist, dass Pflege und Betreuung systemrelevant sind und der Job hart ist. Corona hat es deutlich gezeigt. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege und in der Betreuung sind grossen physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt. Sie haben eine vergleichsweise tiefe Verweildauer in ihrem Beruf. Entsprechend ist die Fluktuationsrate überdurchschnittlich hoch. Ein Problem ist vor allem, dass die Berufsaussteigerquote in der Pflegebranche im Vergleich zu anderen Berufen überdurchschnittlich hoch ist. Die Arbeitszufriedenheit ist einer der entscheidenden Faktoren, dass Pflege- und Betreuungsfachpersonen in ihrem Beruf bleiben. Die Gründe für Arbeitszufriedenheit sind vielfältig und auch unterschiedlich. Auf der einen Seite stehen objektive Gründe: Kriterien wie Lohn, Arbeitszeiten, Arbeitsbelastung oder auch Entwicklungsmöglichkeiten. Auf der anderen Seite haben wir subjektive Faktoren wie die Führungskultur oder die vielleicht mangelnde Identifikation mit dem Pflegeberuf. Es wurde schon oft betont, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Stadtspital und in den Gesundheitszentren, aber auch in den privaten, gemeinnützigen Organisationen im Gesundheitswesen, sehr viel leisten – besonders während Corona, aber auch schon früher. Dafür verdienen sie unseren Dank. Es soll aber nicht bei diesen Dankesworten bleiben. Wir wollen die Anstellungsbedingungen verbessern und haben dies teilweise bereits getan. Die städtischen Gesundheitsinstitutionen betreiben bereits heute einen grossen Aufwand um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, auszubilden, und sie im Beruf zu halten. Die Stadt bietet im Vergleich zur «Konkurrenz» bereits heute attraktive Anstellungsbedingungen mit familienfreundlichen Arbeits- und Teilzeitmodellen, aber auch mit branchengerechten Löhnen und guten Sozialleistungen. Weiter ist es sehr wichtig und unser Ziel, dass wir den Nachwuchs so weit wie möglich selbst ausbilden können. Wir übertreffen bereits heute die vom Kanton vorgegebene Anzahl an Ausbildungsstellen. Wir verfügen in der Stadt Zürich über 750 Ausbildungsplätze. Gute Rahmenbedingungen für Pflege- und Betreuungsberufe werden kontinuierlich vorangetrieben. Im Gemeinderat wurden Massnahmen beschlossen, so etwa, dass die nutzbare Erfahrung von 15 auf 25 Jahre angehoben wird. Das ist eine attraktive Lösung, durch die künftig individuelle Lohnanpassungen ermöglicht werden können. Es gibt aber auch Neuregelungen bei den Betreuungsurlauben und hinsichtlich der Betreuung von Angehörigen. Diese Neuregelungen werden die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter erleichtern. Ebenso haben wir in unseren Gesundheitsinstitutionen sehr flexible Teilzeitmodelle bis hin zu Kleinstpensen. Man kann in den Gesundheitszentren teilweise mit einem 10 Prozent Pensum arbeiten. Wir gehen aber auch gezielt weitere Verbesserungen an und werden diese möglichst rasch umsetzen. Ich habe vor einigen Monaten im Departement ein wichtiges Programm zur Stärkung der Pflege in Auftrag gegeben, in dem mehrere Projekte bearbeitet werden und nach Lösungen gesucht wird. Die Themen sind vor allem Einsatzplanung, Personalersatz bei Absenzen, Personalentwicklungsprojekte, Führungskompetenz, Work-Life-Balance, aber auch Themen im Bereich der Ausbildung. Ebenfalls werden im Moment die Funktionseinstufungen aller Pflege- und Betreuungsberufe überprüft. Es ist längere Zeit her, seit dies zum letzten Mal gemacht wurde. Wir werden die Resultate in einigen Wochen erhalten. Ebenfalls werden wir deutlich systematischer erfassen, aus welchen Gründen Leute aus dem Betreuungsbe-



ruf aussteigen. Nicht, warum sie in eine andere Gesundheitsinstitution wechseln, sondern, warum sie aus ihrem Beruf aussteigen. Die Vereinbarkeit ist ein ganz grosses Thema. Dort sind weitere neue Modelle in Planung und Prüfung, die die unterschiedlichen Lebensphasen und unterschiedlichen Zeitmodelle berücksichtigen, damit so auch zur Entlastung des Pflegepersonals beigetragen werden kann. Nicht zuletzt sind wir daran, Massnahmen für ältere Mitarbeitende zu entwickeln. Für diese sind gewisse Elemente wie Schichtarbeit teilweise ein grosses Problem. Aber auch die körperliche Anstrengung ist in ihrem Beruf generell belastend, sodass man Lösungen zusammen mit jüngeren Personen suchen muss. In der Motion kam auch das Thema der Nachwuchsförderung vor, unter anderen jenes der Quereinsteiger. Es ist uns bewusst, dass die Quereinsteigerlöhne nicht attraktiv sind. Wir suchen dort nach neuen Lösungen. Diese Löhne wurden quasi über die Organisation definiert und wir müssen dafür sorgen, dass wir nicht als Gesundheitsinstitution in der Stadt Zürich eine Einzellösung suchen. Wir möchten auch die anderen Organisationen motivieren, die Quereinsteigerlöhne anzuhähen. Bezüglich Anzahl Ausbildungsplätze befinden wir uns bei den städtischen Gesundheitsinstitutionen über dem Durchschnitt. Wenn wir genügend Interessentinnen und Interessenten finden, erhöhen wir die Anzahl der Ausbildungsplätze. In den Pflegezentren war dies der Fall. Aber wenn man die Anzahl Ausbildungsplätze verdoppeln will, muss man auch die entsprechende Anzahl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden. Das ist nicht immer der Fall. Das Berufsimago hat in den letzten Monaten gelitten, das gilt es wieder zu verbessern. Wir stehen den geforderten Massnahmen in diesen Motionen und im Postulat positiv gegenüber. Wir haben mit unserem Projekt zur Stärkung der Pflege bereits einiges in die Wege geleitet und werden in Kürze über die ganz konkreten Resultate informieren. Nun zum Grund, warum wir die Motionen als Motion ablehnen und als Postulat entgegennehmen würden: Einige Punkte aus der Motion sind nicht motionabel und fallen nicht in die Entscheidungskompetenz des Stadtrats. Inhaltlich bestehen kaum Unterschiede. Wie bereits erwähnt, sind wir daran an diesen Punkten zu arbeiten und werden entsprechende Lösungen suchen. Von daher sind uns die Anliegen nicht nur bekannt, sondern wir nehmen sie auch ernst und werden in den nächsten Monaten Verbesserungen präsentieren. Von daher bitte ich den Rat, die Motionen als Postulat zu überweisen. Das später noch zu behandelnde Postulat werden wir ebenfalls gerne entgegennehmen.

**Elisabeth Schoch (FDP)** begründet das Postulat GR Nr. 2020/288 (vergleiche Beschluss-Nr. 2692/2020): Mit dem Postulat möchten wir eine Analyse anstossen, die die Erkenntnis schaffen soll, wie man die Situation beim Pflegepersonal nachhaltig verbessern kann. Mehr Personal auszubilden und einzustellen, kann nicht die Lösung sein, wenn danach die Fluktuation derart hoch ist, dass die zusätzlichen Arbeitskräfte gleich wieder wegfallen. Eine hohe Fluktuation kann nicht im Interesse eines Unternehmens sein, denn sie ist mit hohen Kosten verbunden und trägt weiter zur Unzufriedenheit im Betrieb bei. Zudem ist es gegenüber den Mitarbeitenden unzumutbar, da die ständige Fluktuation immer wieder zu Absenzen führt und die anderen Mitarbeitenden dadurch Mehrarbeit leisten müssen. Die Personalfuktuation führt dazu, dass man immer wieder neues Personal ausbilden und einarbeiten muss. Das ist eine grosse Belastung für diejenigen, die bereits im Betrieb arbeiten. Es gibt Ausfälle, Leerläufe, unbesetzte Stellen



*und nicht zuletzt auch Fehler. Aber auch für den Erfolg eines Spitals oder eines Gesundheitszentrums ist eine hohe Personalfuktuation ein Nachteil wegen hoher Ausbildungs- und Einarbeitungskosten und unzufriedenem Personal. Mit anderen Worten: Eine tiefe Personalfuktuation ist eine Win-win-Situation für alle. Trotzdem muss man die Situation genau prüfen, bevor man einfach mehr Personal einstellt oder die Löhne erhöht. Beide Punkte sind zwar in einem ersten Schritt sehr wichtig, aber in einem zweiten Schritt reicht es einfach nicht. Es braucht mehr. Wenn man sich mit der Zufriedenheit der Mitarbeiter auseinandersetzt, ist die Forderung nach mehr Lohn und weniger Arbeitszeit ungenügend. Studien zeigen auch, dass solche Anreize eine Halbwertszeit von weniger als sechs Monaten haben. Viel wichtiger sind Zufriedenheit im Betrieb, das Betriebsklima, die Arbeitsbelastung, faire Löhne und attraktive Anreize, die Organisation, die Betriebsführung, die Attraktivität des Arbeitgebers und viele weitere Faktoren. Mit dem Postulat möchten wir wissen, wo die Gründe liegen. Wir bitten den Stadtrat, eine Analyse durchzuführen. Wir möchten einen ganzheitlichen Ansatz anstossen, der zur Zufriedenheit aller führt und auch dazu, dass die Mitarbeitenden in den Stadtspitälern und in den Gesundheitsspitälern langfristig zufrieden sind und die Personalfuktuation gesenkt werden kann. Wie ich im Votum des Stadtrats gehört habe, hat er offenbar bereits mit der Arbeit begonnen. Wir schätzen dies.*

**Walter Anken (SVP)** begründet den von Stephan Iten (SVP) namens der SVP-Fraktion am 19. August 2020 gestellten Ablehnungsantrag zum Postulat GR Nr. 2020/288: Das Postulat fordert, dass Vergütungssystem, Lohnentwicklung, Ausbildung, Anforderung und Arbeitsbelastung untersucht werden sollen. Begründet wird das damit, dass während der Corona-Epidemie ein Fachkräftemangel beim Pflegepersonal vorgelegen habe, harte Arbeitsbedingungen geherrscht hätten und keine angemessene Entlohnung vorhanden gewesen sei. Die SVP findet es eine kühne Behauptung, dass eine weitverbreitete Unzufriedenheit beim Pflegepersonal vorhanden sein soll. Wir empfehlen den Postulantinnen und Postulanten, die Antwort des Stadtrats in der Motion GR Nr. 2020/178 zu lesen, über die der Stadtrat soeben gesprochen hat. Dort hört es sich anders an. Der Stadtrat hat genügend Handlungsspielraum für einen Ausbau der Ausbildungsplätze. Auch in der Corona-Zeit verfügten die Stadtspitäler jederzeit über ausreichend qualifiziertes Personal. Das Personal konnte sogar Überzeit abbauen. Bis heute bietet die Stadt attraktive und familienfreundliche Arbeits- und Teilzeitmodelle und Kleinstpensen von 10 bis 35 Prozent. Das findet man in kaum einer anderen Branche. Im Zusammenhang mit den Löhnen für das Pflege- und Betreuungspersonal möchte ich einige Zahlen zitieren. Am 4. November wurde im «Tages Anzeiger» ein Lohnvergleich zwischen Berufen im Gesundheitsbereich, Maschinenbau, Detailhandel, Finanzen, Informatik und Hochbau abgebildet. Verglichen wurden die Löhne von Personen mit einer Ausbildung auf Stufe Höhere Fachschule: Eine 25-jährige Person im Gesundheitsbereich verdient 91 000 Franken, im Maschinenbau 85 000 Franken, im Detailhandel 67 000 Franken, in den Finanzen 88 000 Franken, in der Informatik 88 000 Franken und im Hochbau 80 000 Franken. Die Löhne im Gesundheitswesen sind nicht so schlecht, wie immer erzählt wird. Wenn wir die Löhne von jemandem betrachten, der 55 Jahre alt ist, sieht es wie folgt aus: Gesundheitswesen 111 000 Franken, Maschinenbau 105 000 Franken, Detailhandel 77 000 Franken, Finanzen 131 000 Franken, Informatik 129 000 Franken, Hochbau 96 000 Franken. Der Tages Anzeiger titelte: «Ist es wirklich so, dass man im



*Gesundheitsbereich so schlecht verdient?» Die Antwort lautet: Nein. Mit diesem Postulat soll nun versucht werden, mit dem Vehikel von Covid-19 die Löhne zu erhöhen. Das ist aus unserer Sicht bedenklich. Wir sind froh um ein gutes, funktionierendes Gesundheitswesen. Das Personal soll selbstverständlich einen anständigen Lohn erhalten. Aber die Löhne sind Teil der Fallkosten und diese sind schlussendlich die Grundlage für die Vergabe der Leistungsaufträge. Wenn die Stadtspitäler Leistungsaufträge nicht erhalten, weil die Fallkosten zu hoch sind, haben wir ein Problem. Die Postulantinnen setzen mit ihrem Verhalten die Leistungsaufträge aufs Spiel. Die Stadt bietet zudem sehr gute Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Die Fluktuation ist tatsächlich hoch. Es arbeiten aber sehr viele Frauen in diesem Bereich. Bei Mutterschaft werden sie ihre Berufstätigkeit eine gewisse Zeit unterbrechen und dann wieder einsteigen. Jeder Beruf hat Vor- und Nachteile. Die Schichtarbeit ist sicherlich ein Nachteil. Ich arbeite in der Informatik. Bei der Swisscom arbeiten Personen samstags und sonntags in der Nacht an der Überwachung der Systeme. Weitere Beispiele: Bei den Produktionsbetrieben beladen Menschen mitten in der Nacht Lastwagen oder rüsten Material, damit man am Vormittag in der Migros sämtliche Produkte zur Verfügung hat. Bei der SBB oder beim Flughafen dasselbe. Im Transportwesen arbeiten grundsätzlich sehr viele Personen Schicht, oder auch in Bäckereien. Aus den genannten Gründen und weil die Realität ganz anders aussieht, lehnt die SVP das Postulat ab.*

Weitere Wortmeldungen:

**Samuel Balsiger (SVP):** *An oder mit Corona sind bislang 11 000 Menschen gestorben. Man versucht nun, auf dem Leid dieser Menschen linkspopulistische Politik zu machen und sich irgendwie selbst zu präsentieren. Seit drei Jahrzehnten haben die Linken die Mehrheit im Stadtrat. Bundesrat Alain Berset, auch er ein SP-Vertreter, ist seit 2012 für das BAG zuständig. Ärzte wählen in erster Linie SP, weil sie wissen, dass in Bern dafür gesorgt wird, dass sie weiterhin gut verdienen und dass viel Geld in diese Bereiche fließt, welches gar nicht notwendig wäre. Die Linken sind stark in den Gesundheitsberufen vertreten. Wir befinden uns in einer Krise, in einer Pandemie, und nun versuchen die Linken ein paar Stimmen abzuholen, indem sie linkspopulistisch einen Vorstoss einreichen und das Leid der Menschen, der Toten nutzen, um sich nach aussen gut präsentieren zu können. Bald stehen die nächsten Wahlen an. Man muss für das Pflegepersonal schauen, vielleicht kann man so noch ein paar Stimmen gewinnen. Man kann so tun, als ob man sozial wäre. Das ist Linkspopulismus. Im Votum der SP wurde beim Vorstellen der Motion am Schluss noch die Masseneinwanderung angesprochen. Meine Antwort dazu: Innerhalb von 13 Jahren kamen 1 Million Ausländer in die Schweiz, das bedeutet: 2700 zusätzliche Ärzte, 19 000 zusätzlich benötigte Spitalbetten. Und es soll noch eine weitere Million Ausländer dazukommen. Man kann doch nicht von einem Pflegegenotstand sprechen, eine Million Leute hereinlassen, gleichzeitig die Verantwortung auf städtischer Ebene und auf Bundesebene haben und dann so tun, als ob man sich um das Pflegepersonal kümmern würde. Es ist erbärmlich und linkspopulistisch. Jeder, der sich etwas auskennt in der Politik, durchschaut dies.*



**Nicolas Cavalli (GLP):** Bis im Jahr 2030 wird ein grosser Teil an Fachkräften und Pflegenden fehlen. Die Gründe sind vielfältig. Löhne spielen sicherlich eine Rolle. Sie sind im Vergleich zu anderen Orten der Stadt allerdings nicht schlecht. Es geht aber auch um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Arbeitszeiten, allgemeine Erschöpfung und fehlende Entwicklungsmöglichkeiten auch betreffend Lohn. Ich habe mit Personen gesprochen, die in der Alterspflege, auf der Demenzabteilung, bei der Spitex und in den Spitälern arbeiten. Wiederholt kam das Thema Unzufriedenheit zur Sprache. Man brauche einen langen Atem für diesen Berufsbereich, es sei anstrengend. Andere sagten, sie würden ihren Beruf aus Passion ausüben. Die Eindrücke sind sehr individuell und persönlich. Man kann es nicht pauschal beurteilen. Die Gründe sind vielfältig. Aber die Unzufriedenheit war immer wieder ein Thema. Wir sind uns völlig bewusst, dass wir in der Stadt Zürich nicht die ganze Branche verändern können. Es ist aber unübersehbar, dass es eine Verbesserung braucht. Die Idee, etwas gegen den Fachkräftemangel zu unternehmen, ist wichtig. Es stellt sich die Frage, wie und mit welchen Mitteln man dies angehen soll. Beim Vorstoss GR Nr. 2020/156 geht es um die Erhöhung von Ausbildungsangeboten, Stellenschaffung für Ausbilderinnen und um Verbesserungen für Quereinsteiger. Bezüglich der Ausbildungen haben wir gehört, dass mehrheitlich der Kanton in der Verantwortung ist. Aber wie der Stadtrat erwähnte, möchte die Stadt die eigenen Vorgaben übertreffen und so dem Druck entgegenwirken. Wenn die Forderungen wie in der Motion formuliert umgesetzt würden, würden wir dem kritisch gegenüberstehen: Es würde zu ungedeckten Betriebskosten und einer Verzerrung auf dem Markt führen. Wir stehen der Verzerrung kritisch gegenüber, wenn dadurch private und gemeinnützige Akteure benachteiligt werden. Die aktuellen Regelungen erlauben es, in Bezug auf die Fachkräfte flexibel zu reagieren. Wir haben beim Geschäft GR Nr. 2020/534 darüber debattiert, dass man beim Stellenpool eine gewisse Flexibilität haben und nachfragegerechte Lösungen anbieten sollte. Gleichzeitig erwartet die GLP aber auch, dass es mit der Neuordnung der Alters- und Pflegezentren zu Gesundheitszentren eine Verbesserung der Pflege- und Betreuungsberufe geben wird. Wir halten es auch für sinnvoll, dass der Stadtrat gewillt ist, das System für Quereinsteigerinnen zu überprüfen. Wir sehen darin eine Chance, wie man dem Druck entgegenwirken kann. Bei der Motion GR Nr. 2020/178 sind wir überzeugt, dass der Weg darin besteht, die angebotenen flexiblen Lösungen zu verbessern, so etwa mit geteilten Pensen, Kleinpensen, oder auch digitalen Lösungen beim Schichtbetrieb für flexible Einsätze. Wir sind überzeugt, dass dort noch grosses Verbesserungspotenzial vorhanden ist. Der Stadtrat möchte diese Verbesserungen im Rahmen eines Postulats prüfen. Es geht um Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Privatleben, um Funktionsstufen oder um Massnahmen für ältere Personen. Wir stehen dem Vorstoss aber kritisch gegenüber, weil acht von neun Punkten gar nicht motionabel wären, und unterstützen den Vorstoss deshalb als Postulat. Im Übrigen möchte ich noch ein Missverständnis klären: Wir haben zu dieser Motion keine Textänderung eingereicht. Das Postulat GR Nr. 2020/288 unterstützen wir, weil es nicht nur einen Bericht fordert, sondern konkrete Lösungsansätze und Massnahmen. Es soll als Diskussionsgrundlage dienen, um eine Verbesserung zu erzielen. Den ersten Vorstoss würden wir übrigens auch als Postulat unterstützen. Man kann die Anliegen als Gesamtpaket im Rahmen einer Verbesserung der Situation prüfen.



**Ernst Danner (EVP):** *Wir sind mit der Stossrichtung der Vorstösse absolut einverstanden. Das Hauptproblem sind die Arbeitsbedingungen. Wie bereits in den vorherigen Voten erwähnt wurde, ist der Lohn grundsätzlich gut. Es besteht aber folgendes Problem: Zwei Vorstösse sollen als Motion eingereicht werden und es fehlt offenbar die Bereitschaft, diese in Postulate umzuwandeln, damit sie dem entsprechen, was ihr wirklicher Inhalt ist: ein Postulat. Es handelt sich nicht um motionable Punkte. Würde man beispielsweise beim Pflegepersonal bei gleichem Lohn die Arbeitszeit um 10 oder 20 Prozent senken – die vermutlich effektivste Massnahme, um den Druck zu senken –, würde dies zwar Geld kosten, man müsste aber keinen Sonderkredit machen, der motionabel wäre. Wir müssten lediglich beim Budget den entsprechenden Antrag stellen. Wir halten es für eine Zwängerei, wenn man nun an der Motion festhalten will. Wir werden bei den beiden Vorstössen, die als Motion überwiesen werden sollen, in die Enthaltung gehen. Dem Postulat werden wir zustimmen.*

**Dr. David Garcia Nuñez (AL):** *Wir kommen zur Besprechung dreier Vorstösse, die Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitssituation der Pflegenden vorsehen. Die AL ist erfreut über die konzentrierte Diskussion, insbesondere im Hinblick auf die bevorstehende Abstimmung über die Pflegeinitiative. Die Personalsituation in der Pflege ist nicht nur angespannt. Als hätte 2020 nicht stattgefunden, stecken wir bereits in der fünften Pandemiewelle. Dies zehrt nicht nur an den Kräften des Gesundheitspersonals, sondern fordert auch die Geduld massiv heraus. Enttäuscht sind wir nicht nur von den sogenannten Impfgegnerinnen, sondern auch von Politikern und Spitalverwaltungen, die dem Personal, als wäre nichts passiert, erneut die gewohnte Sparschraube anlegen. Applaudieren reicht nicht. Es geht nicht an, dass man im Rahmen der Pandemie alle möglichen Branchen – völlig zu Recht – unterstützt, aber jene Menschen, die an vorderster Front gearbeitet haben, bei der Ressourcenverteilung weiterhin vergisst. Manchmal fragt man sich, was in diesem Land noch passieren muss, damit manche Parteien und ihre Exekutivpolitiker und -Politikerinnen von ihrem Sparfetisch im Gesundheitswesen herunterkommen. Bei der ersten Motion geht es darum, dass man das Ausbildungsangebot erhöhen möchte. Die AL kann diesem Anliegen nur zustimmen. Der sogenannte Fachkräftemangel stellt ein kantonalpolitisches Versagen dar. Wir hätten uns manche Lockdown-Diskussion ersparen können, wenn in den Spitälern jene Anzahl Profis vorhanden gewesen wären, die es für eine gute Versorgung auch im Notfall braucht. Ebenfalls sind wir empfänglich für Alternativmodelle, die zur Trennung der aktuell hochexplosiven Vermengung von Ausbildungs-, Krankheits- und Pflegekosten führen. Wir haben in der Vergangenheit bereits solche Vorschläge präsentiert, ohne dass der Rat uns gefolgt wäre. Es freut uns, dass die grösste Fraktion im Rat unsere Vorschläge nun unterstützt und vom Stadtrat Lösungen fordert. Wir unterstützen auch die Verbesserung der Situation der Quereinsteigerinnen. Aus unserer Sicht braucht es dort keine Werbeoffensive. Eine der Hauptursachen im Fachkräftemangel besteht in der miserablen Entlohnung der Personen im Gesundheitswesen. Walter Anken (SVP) hat diesbezüglich einige Zahlen genannt. Diese sind falsch. Auf der Webseite des VPOD ist ersichtlich, dass eine Pflegende 5500 Franken pro Monat verdient. Das ist weit weg von 91 000 Franken jährlich. Es braucht mehr Konsequenz. Wenn das Pflegepersonal derart systemrelevant ist, wie uns die Pandemie aufgezeigt hat, muss der Stadtrat dafür sorgen, dass das Spital mit dem eigenen Personal besser umgeht. Die AL unterstützt sämtliche Punkte der zweiten*





*Motion. Finanzierungslücken sollen endlich geschlossen werden. Der Gesundheitsschutz muss konsequent umgesetzt werden. Vulnerable Gruppen innerhalb des Personals brauchen mehr Schutz. Wir unterstützen diese Vorschläge. Dennoch haben wir es zwei Mal mit einer Mischung zwischen einer Motion und einem Postulat zu tun. Viele der Forderungen sind äusserst unterstützenswert, aber nicht motionabel. Daher wird die AL die Forderungen in Form eines Postulats unterstützen. Sollten SP und Grüne auf ihrem formalpolitischen Irrtum beharren und die Forderungen als Motion durchzwängen, würden wir uns der Stimme enthalten. Wir unterstützen das Postulat, das die Personalunzufriedenheit mindern möchte. Allerdings möchten wir anregen, dass der Stadtrat bei der Ausarbeitung der Berichte Kontakt mit den Personalverbänden suchen sollte. Diese haben bereits Daten erhoben, welche zeigen, dass nur 14 Prozent des Pflegepersonals im Waidspital und lediglich 37 Prozent des Pflegepersonals im Triemli einer anderen Person ihre Arbeitsstelle weiterempfehlen würden. Bevor man sich in Zahlenkriege stürzt, sollte sich der Stadtrat schnellstens in Zusammenarbeit mit Fachverbänden über die relevanten Zahlen verständigen. Die Situation in der Pflege ist dramatisch.*

**Elisabeth Schoch (FDP):** *Es genügt nicht, nur bei den Löhnen eine Verbesserung anzustreben. Die Löhne sind grundsätzlich gut, auch wenn man bei den Einstiegslohnen über Anpassungen sprechen kann und soll – jene sind tatsächlich sehr tief. Wenn man dieses Lohnniveau anheben und das gleiche Niveau behalten würde, würde es ganz anders aussehen. Die FDP lehnt beide Motionen als solche ab, wir sind aber bereit, die Motion GR Nr. 2020/156 als Postulat zu unterstützen. Wir sind der Meinung, dass man noch ein wenig auf die Umsetzung der Pflegeinitiative warten und insbesondere auch das Ergebnis der Untersuchung des Stadtrats abwarten sollte, bevor wir in Hektik ausbrechen und Punkte einführen, die den Pflegenden ausser mehr Geld nicht viel bringen. Selbstverständlich unterstützen wir auch das Postulat, das wir zusammen mit Marion Schmid (SP) eingereicht haben.*

**Marion Schmid (SP):** *Zum Thema Löhne von Pflegefachpersonen wurden nun verschiedene Beträge genannt. In diesem Zusammenhang müsste man unterscheiden, ob es sich um eine Fachangestellte Gesundheit handelt, um eine diplomierte Pflegefachperson, um jemanden mit einem Abschluss einer höheren Fachschule oder um eine Person mit einem Fachhochschulabschluss. Das wird auch in der Diskussion rund um die Pflegeinitiative gerne vermischt. Man kann den Lohn einer Person mit Fachhochschulabschluss in der Pflege nicht mit dem Lohn einer Person gleichsetzen, die im Detailhandel arbeitet und eine Verkaufslehre gemacht hat. Insgesamt freuen wir uns aber über die zahlreiche inhaltliche Zustimmung zu unseren Anliegen. Wir werden die Motion GR Nr. 2020/156 in ein Postulat umwandeln müssen. Ich mache mir dort etwas weniger Sorgen, weil mittlerweile alle verstanden haben, dass es eine Ausbildungsoffensive braucht. Ich rechne fest damit, dass diese auch kommen wird. Bei der Motion GR Nr. 2020/178 werden wir hingegen an der Motion festhalten.*

Marion Schmid (SP) ist einverstanden die Motion in ein Postulat umzuwandeln

Walter Anken (SVP) stellt den Ablehnungsantrag zum Postulat.



10 / 11

Das Postulat GR Nr. 2021/449 (statt Motion GR Nr. 2020/156, Umwandlung) wird mit 94 gegen 14 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) dem Stadtrat zur Prüfung überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat

**4606. 2020/178**

**Motion der SP- und Grüne-Fraktion vom 13.05.2020:  
Verbesserung der Situation für die Pflege- und Betreuungsberufe der Gesundheitsinstitutionen der Stadt**

Gemäss schriftlicher Mitteilung lehnt der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements namens des Stadtrats die Entgegennahme der Motion ab, ist jedoch bereit, sie als Postulat zur Prüfung entgegenzunehmen.

Wortmeldungen siehe GR Nr. 2020/156, Beschluss-Nr. 4605/2021.

Julia Hofstetter (Grüne) begründet die Motion (vergleiche Beschluss-Nr. 2455/2020).

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements Stellung.

Julia Hofstetter (Grüne) ist nicht einverstanden die Motion in ein Postulat umzuwandeln.

Die Motion wird mit 56 gegen 43 Stimmen (bei 10 Enthaltungen) dem Stadtrat überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat

**4607. 2020/288**

**Postulat von Elisabeth Schoch (FDP) und Marion Schmid (SP) vom 01.07.2020:  
Reduzierung der Unzufriedenheit unter den Mitarbeitenden in den Pflegeberufen und der damit verbundenen Fluktuation**

Gemäss schriftlicher Mitteilung ist der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements namens des Stadtrats bereit, das Postulat zur Prüfung entgegenzunehmen.

Wortmeldungen siehe GR Nr. 2020/156, Beschluss-Nr. 4605/2021.

Elisabeth Schoch (FDP) begründet das Postulat (vergleiche Beschluss-Nr. 2692/2020).

Walter Anken (SVP) begründet den von Stephan Iten (SVP) namens der SVP-Fraktion am 19. August 2020 gestellten Ablehnungsantrag.



11 / 11

Namens des Stadtrats nimmt der Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements Stellung.

Das Postulat wird mit 91 gegen 14 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) dem Stadtrat zur Prüfung überwiesen.

Mitteilung an den Stadtrat

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat