

Der Stadtrat von Zürich an den Gemeinderat

04.11.2020

Motion der SP- und Grüne-Fraktionen betreffend Verbesserung der Situation für die Pflege- und Betreuungsberufe der Gesundheitsinstitutionen der Stadt, Ablehnung, Entgegennahme als Postulat

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Am 13. Mai 2020 reichten die SP- und Grüne-Fraktionen folgende Motion, GR Nr. 2020/178, ein:

Der Stadtrat wird beauftragt, eine Weisung vorzulegen, mit der die Situation für die Pflege- und Betreuungsberufe der Gesundheitsinstitutionen der Stadt Zürich verbessert wird.

Verbesserungen | Massnahmen:

- Einfordern von Massnahmen bei der kantonalen Gesundheitsdirektion sowie auf Bundesebene gegen die Finanzierungslücken im Gesundheitswesen mit Verweis auf die hohe Relevanz der städtischen Institutionen im Gesundheitsbereich für die Versorgungssicherheit der Bevölkerung
- Erhöhung des Mindeststandards der Personalressourcen hinsichtlich Stellen und Ausbildungsstand (Skill-Grad-Mix), damit die personelle Besetzung generell und in Bezug auf entsprechendes Fachpersonal jederzeit gewährleistet bleibt
- Ergreifen von Massnahmen, um kurz- und mittelfristige Unterbesetzungen in den einzelnen Teams zu vermeiden
- Überprüfung und Anpassung der Funktionseinstufungen von Pflege- und Betreuungsberufen sowie weiterem nicht-ärztlichem Gesundheitspersonal entsprechend ihrer Verantwortung
- Konsequente Umsetzung des Gesundheitsschutzes durch Einhaltung der Pausen- und Ruhezeiten unter Berücksichtigung des Monitorings der Überstunden und Krankheitsabsenzen sowie Einleiten von notwendigen Massnahmen
- Umsetzung von Massnahmen für ältere Arbeitnehmende, insbesondere durch die Schaffung entsprechender Stellenprofile, unter anderem durch Anpassungen in der Schichtarbeitszeit und Reduktion der körperlich anstrengenden Arbeiten
- Umsetzung von Massnahmen zur Begleitung und Förderung von Berufseinsteiger/innen, unter anderem durch attraktive Weiterbildungen und Mentoring-Programme
- Konsequente Umsetzung von Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben in allen Dienstabteilungen
- Einleiten von weiteren Massnahmen und Anreizsystemen, die dazu beitragen, dass qualifizierte Mitarbeitende im Beruf verbleiben

Begründung:

Die Mitarbeitenden in Pflege- und Betreuungsberufen arbeiten in ihren Berufsalltag oft unter schwierigen Bedingungen und grossem Druck. Dies ist einerseits für die Gesundheit der Gepflegten, aber auch der Pflegenden nachteilig. Trotz hohem Ansehen und grosser Verantwortung ist die Arbeit im Pflege- und Betreuungsbereich verhältnismässig tief entlohnt, die Arbeitszeiten im Schichtbetrieb sind anstrengend und oft fehlt es an genügend qualifiziertem Personal. Viele gut ausgebildete Fachkräfte scheiden daher rasch aus diesem Berufsfeld aus. Zudem scheiden ältere und erfahrene Mitarbeitende früher aus dem Arbeitsprozess aus, was die Situation zusätzlich verschärft. Der Erhalt von qualifiziertem Personal ist ein absolutes Muss, denn es ist auch volkswirtschaftlich ein Unsinn, wenn Fachkräfte sich aus dem erlernten Berufsfeld zurückziehen.

Die ausserordentliche Lage durch das Corona-Virus zeigt diese Grundproblematik umso deutlicher auf. Gleichzeitig zeigt die Corona-Krise aber auch wie hochgradig systemrelevant diese Berufsgruppen und die städtischen Gesundheitsinstitutionen als Ganzes sind.

Um die Versorgungssicherheit der Bevölkerung langfristig sicherzustellen, ist jetzt entschiedenes Handeln auf allen politischen Ebenen zwingend und dringlich! Die Stadt soll sich auf kantonaler und nationaler Ebene als grosser Player im Gesundheitswesen dafür einsetzen, dass endlich Lösungen gefunden werden für die zahlreichen Aufga-

ben, die in den bestehenden Finanzierungssystemen nicht abgegolten werden (z.B. gemeinwirtschaftliche Leistungen wie Pandemie-Vorsorge, Spitalbehandlung von Fällen, die im DRG-System inadäquat abgebildet sind, Betreuungsaufwand von Menschen mit Demenz in der Langzeitpflege und vieles mehr).

Auf der Ebene des städtischen Handlungsspielraums sollen die Personalressourcen erhöht werden, damit der Personalbestand auch unter erschwerten Bedingungen wie Personalausfällen oder erhöhtem Arbeitsanfall in allen Dienstabteilungen sichergestellt ist und das geltende Personalrecht eingehalten werden kann. Zusätzlich müssen die Anstrengungen verstärkt werden, um die Attraktivität der Pflege- und Betreuungsberufe zu erhöhen, auf der Ebene der Löhne, durch bedarfsgerechte Stellenprofile, Pensen und durch weitere Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Nur so können wir die Versorgungssicherheit unserer Bevölkerung im Sinne eines starken Service public langfristig gewährleisten.

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. Der Stadtrat weist darauf hin, dass lediglich die im letzten Bindestrich des Motionstextes geforderte Massnahme motionabel ist.

Die Anliegen der vorliegenden Motion stehen in einem engen thematischen Bezug mit der am 6. Mai 2020 von den Fraktionen SP und Grüne eingereichten Motion, GR Nr. 2020/156. Letztere verlangt ebenfalls Massnahmen zur Verbesserung der Situation in den Pflege- und Betreuungsberufen in den städtischen Gesundheitsinstitutionen, namentlich eine Erhöhung des Ausbildungsangebots sowie separate Leistungsaufträge in den Bereichen Ausbildung und Quereinsteigende. Der Stadtrat hat mit Zuschrift vom 4. November 2020 dargelegt, dass die städtischen Gesundheitsinstitutionen grundsätzlich über den Handlungsspielraum verfügen, um die Anzahl Ausbildungsstellen bedarfsgerecht weiter auszubauen. Eine separate Subvention von Ausbildungsstellen stuft der Stadtrat aufgrund der Rahmenbedingungen der geltenden Finanzierungssysteme in der Akut- und Langzeitpflege nicht als zielführend ein. Deshalb lehnt er die Motion, GR Nr. 2020/156, ab, ist aber bereit, verschiedene weitere Verbesserungsmöglichkeiten im Rahmen eines Postulats zu prüfen.

2. Ausgangslage: Situation der Pflege- und Betreuungsberufe

2.1 Fachkräftemangel in der Schweiz

Der Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen stellt eine der wichtigsten Herausforderungen für eine gute Qualität der Gesundheitsversorgung der Schweizer Bevölkerung dar. Bis 2030 werden laut Berechnungen des Schweizerischen Gesundheitsobservatoriums schweizweit voraussichtlich rund 65 000 zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pflege- und Betreuungsberufen benötigt (Obsan Bulletin 12/2016). Dieser grosse Bedarf gründet einerseits auf der demografischen Entwicklung in der Schweiz und andererseits auf den in den nächsten Jahren anstehenden Pensionierungen von Pflegepersonen, auf die zu wenig Nachwuchs folgt. Gleichzeitig sind branchenweit oft eine niedrige durchschnittliche Verweildauer und damit verbunden eine höhere Fluktuation feststellbar. Auch die Berufsaussteigerquote ist in der Pflegebranche vergleichsweise hoch.

Auf Bundesebene werden vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels bereits seit einigen Jahren entsprechende Gegenmassnahmen entwickelt und umgesetzt. Mit dem Masterplan Bildung Pflegeberufe von 2010 konnte die Zahl der Abschlüsse in der Pflege zwar erhöht werden, bei den Pflegefachkräften blieben jedoch weiterhin Rekrutierungsprobleme bestehen. Gemeinsam mit den Kantonen wurden deshalb weitere Massnahmen verfolgt, wobei der Fokus auf eine Erhöhung der Berufsverweildauer, die Erleichterung des Wiedereinstiegs und die bessere Ausschöpfung des Ausbildungs- und Rekrutierungspotenzials gelegt wurde. Im Rahmen der 2011 durch das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) lancierten Fachkräfteinitiative (FKI) wurden auch zwei Förderprogramme für das Gesundheitswesen gutgeheissen. Diese sollen helfen, mehr inländische Fachkräfte im Gesundheitswesen zu rekrutieren sowie die Zusammenarbeit zwischen den Leistungserbringern besser zu koordinieren. Im Jahr 2016 wurde zudem das Massnahmenpaket Langzeitpflege verabschiedet. Dieses beinhaltet bestehende Massnahmen von Bund und Kantonen in den Bereichen Prävention, betreuende Angehörige, Personal, Versorgung, Qualität, Effizienz sowie Monitoring und Forschung.

Der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (SBK) hat am 17. Januar 2017 die Volksinitiative «Für eine starke Pflege (Pflegeinitiative)» lanciert. Mit der Initiative soll in der Verfassung verankert werden, dass Bund und Kantone die Pflege als wichtigen Bestandteil der Gesundheitsversorgung fördern. Zudem soll die Attraktivität der Pflegeberufe gesteigert, in die Ausbildung investiert sowie die Kompetenzen der Pflegefachpersonen erweitert werden. Konkret will die Pflegeinitiative den Bund und die Kantone u. a. dazu verpflichten, mehr diplomiertes Pflegepersonal auszubilden und anzustellen, um die Pflege auch in Zukunft in hoher Qualität sicherstellen zu können. Der Bundesrat beantragte den eidgenössischen Räten im November 2018, die Volksinitiative ohne direkten Gegenentwurf oder indirekten Gegenvorschlag zur Ablehnung zu empfehlen. Der Nationalrat folgte dem Antrag des Bundesrats nicht und beschloss 2019 als indirekten Gegenvorschlag ein entsprechendes Bundesgesetz über die Förderung der Ausbildung im Bereich der Pflege. Der indirekte Gegenvorschlag sieht Investitionen in die Ausbildung sowie eine Erweiterung der Kompetenzen (Möglichkeit der selbstständigen Abgeltung von pflegerischen Grundleistungen ohne ärztliche Anordnung) des Pflegefachpersonals vor. 2020 hiess der Ständerat den indirekten Gegenvorschlag gut, schwächte ihn aber in einigen gewichtigen Punkten ab (insbesondere bezüglich Ausbildungsbeiträge und selbstständige Abgeltung von Pflegeleistungen). Die Vorlage ging daraufhin zurück an den Nationalrat, der an der ursprünglichen Version des indirekten Gegenvorschlags festhält. Die Vorlage liegt nun ein letztes Mal beim Ständerat; wenn keine Einigung gefunden wird, wird eine Einigungskommission der beiden Räte eingesetzt.

Auch auf kantonaler Ebene wurden und werden verschiedene Anstrengungen im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel unternommen. Im Kanton Zürich besteht seit dem 1. Januar 2019 eine Ausbildungspflicht in der Langzeitpflege (im Spitalbereich besteht die Verpflichtung bereits seit 2013). Konkret bedeutet das, dass alle Institutionen im Kanton Zürich mit Betriebsbewilligung als Institution der Akut- oder Langzeitpflege verpflichtet sind, Ausbildungsplätze für einen oder mehrere Pflegeberufe bereitzustellen. Institutionen, die der Ausbildungspflicht nicht oder nicht ausreichend nachkommen, entrichten eine Ersatzabgabe. Hingegen erhalten Institutionen, die mehr als die geforderten Ausbildungsleistungen erbringen, eine Gutschrift. Der Mangel an qualifiziertem Pflegepersonal kann jedoch nicht allein durch eine Erhöhung der Ausbildungszahlen behoben werden, vielmehr müssen für die ausgebildeten Fachkräfte optimale Rahmenbedingungen geschaffen werden, damit diese möglichst lange im Beruf verweilen wollen und nach Unterbrüchen wieder einsteigen können.

2.2 Attraktive Arbeitsbedingungen der städtischen Gesundheitsinstitutionen

Der anhaltende Fachkräftemangel in den Betreuungs- und Pflegeberufen ist ein grundsätzliches und strukturelles Problem des Gesundheitswesens. Gleichwohl ist die Stadt Zürich für

die Wahrnehmung ihrer öffentlichen Gesundheitsaufgaben auf engagierte, gut qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angewiesen. Um im verstärkten Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte bestehen zu können, bietet die Stadt bereits heute attraktive Anstellungsbedingungen mit familienfreundlichen Arbeits- und Teilarbeitszeitmodellen, branchengerechten Löhnen und guten Sozialleistungen an. Zudem fördert die Stadt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und verfügt über ein breites Aus- und Weiterbildungsangebot. Die von der Stadt beauftragte Spitex Zürich bietet seit 2019 (mit der Finanzierung der Betriebsferientage) vergleichbare Arbeitsbedingungen wie die städtischen Gesundheitsinstitutionen.

Gesundheitsmanagement

Weil die Pflege- und Betreuungsberufe physisch und psychisch anspruchsvoll sind, hat das betriebliche Gesundheitsmanagement in den städtischen Gesundheitsinstitutionen einen besonderen Stellenwert. In diesem Rahmen werden verschiedene spezifische Massnahmen umgesetzt, um die Arbeitslast des Pflege- und Betreuungspersonals zu mindern.

Hierzu zählen u. a. zeitgemässe Infrastrukturen und Arbeitsinstrumente, die Förderung einer gesunden Fehler- und Feedbackkultur, die teilweise Ermöglichung von Ersatzanstellungen (z. B. bei Absenzen) oder die laufende Überprüfung der Dienstpläne und Schichtzeiten hinsichtlich der Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei werden individuelle Bedürfnisse berücksichtigt, etwa von alleinerziehenden Elternteilen, die ihre Schichten aufgrund der Kita-Öffnungszeiten etwas später antreten, oder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die gemeinsam eine 100-Prozent-Anstellung individuell aufteilen. Die städtischen Pflegezentren führen seit 2016 das Label «Friendly Work Space» der Gesundheitsförderung Schweiz und bieten im Rahmen ihres betrieblichen Gesundheitsmanagements zahlreiche Kurse und Aktivitäten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (z. B. Achtsamkeitstraining, Umgang mit Stress und Mehrfachbelastung, Stärkung der eigenen Ressourcen) wie auch für ganze Teams (z. B. Aktion Teamgesundheit, Stressprävention im Team, Gesundheitszirkel). So wie in ihren anderen Aufgabenfeldern ist die Stadt auch im Gesundheitsbereich bestrebt, wo möglich und zielführend digitale Lösungen zu entwickeln. In diesem Zusammenhang werden zurzeit auch im Pflegebereich entsprechende Möglichkeiten geprüft (z. B. im Bereich der Schichtpläne oder bezüglich Self-Care-Apps zur Unterstützung der psychischen Gesundheit).

Im betrieblichen Gesundheitsmanagement sind der Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die Gesundheitshaltung strategisch bedeutsame Aufgaben. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement wird im Rahmen der Fortführung der städtischen HR-Strategie in den kommenden Jahren weiterentwickelt werden. Der Gesundheitsschutz, u. a. die Umsetzung und Einhaltung von Arbeits- und Ruhezeitvorschriften, ist im Personalrecht der Stadt Zürich geregelt (AS 177.100). Die städtischen Gesundheitsinstitutionen sind verpflichtet, diese einzuhalten.

Städtisches Lohnsystem

Die Stadt Zürich und die städtischen Gesundheitsinstitutionen sind attraktive Arbeitgeberinnen, die im Branchenvergleich gute Löhne und Sozialleistungen bieten. Gleichwohl sind der Ausstattung mit personellen Ressourcen Grenzen gesetzt. Die Spitäler beispielsweise bewegen sich in einem Markt mit starker Konkurrenz sowohl von öffentlichen wie auch von privaten Mitbewerbern. Für die Vergabe der Leistungsaufträge stützt sich die Gesundheitsdirektion im geltenden Finanzierungssystem auf die Fallkosten, worin die Löhne der Pflege- und Betreuungsberufe eingerechnet sind. Erbringt ein Spital seine Leistungen im Vergleich mit der Konkurrenz zu teuer, droht der Verlust von Leistungsaufträgen und somit in der Folge ein möglicher Stellenabbau. Insofern sind die Stadtspitäler Waid und Triemli nicht gänzlich frei in der Gestaltung der personellen Ressourcen und der Arbeitsbedingungen. Das städtische

Lohnsystem (SLS) bietet den Pflegenden und Betreuenden in den Gesundheitsinstitutionen jedoch attraktive Einstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten.

In den Stadtspitälern erhält eine Fachfrau oder ein Fachmann Gesundheit (FaGe) beim Berufseinstieg einen Monatslohn von Fr. 4500.–¹, eine Pflegefachperson FH/HF zwischen Fr. 5750.– und Fr. 5800.–. Nach zehn Jahren Berufserfahrung beträgt der Monatslohn der Pflegefachpersonen rund Fr. 6900.–. Eine Stationsleitung wird je nach Berufserfahrung monatlich mit Fr. 8500.– bis Fr. 9500.– entschädigt. In den Alters- und Pflegezentren steigt eine ausgebildete FaGe mit einem Monatslohn von Fr. 4600.– bis Fr. 4800.– ein. Mit zunehmender Erfahrung kann eine FaGe gemäss städtischem Lohnsystem jährlich bei der nutzbaren Erfahrung steigen. Eine frisch ausgebildete Pflegefachperson HF beginnt bei den Alters- und Pflegezentren mit einem Monatslohn von Fr. 5700.– bis Fr. 5800.–. Hat sie vorgängig bereits eine Erstausbildung gemacht und bringt Fähigkeiten mit, die für die Pflege und Betreuung genutzt werden können, so ist auch eine Einstufung in eine höhere nutzbare Erfahrung möglich.

Die vom Gemeinderat gutgeheissene Weiterentwicklung des städtischen Lohnsystems wird langjährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern künftig eine verbesserte Perspektive für eine Lohnentwicklung geben. Die nutzbare Erfahrung wird von heute 15 Jahren (nE 15) auf neu 25 Jahre (nE 25) angehoben und neu werden individuelle Lohnanpassungen ermöglicht. Das bringt neue Lohnentwicklungsperspektiven für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit hoher nutzbarer Erfahrung und zusätzliches Lohnpotenzial für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Marktvergleich liegen die Löhne des Pflegepersonals, das bei der Stadt Zürich angestellt ist, ungefähr im kantonalen Branchendurchschnitt². Der Stadtrat ist jedoch gewillt, die Funktionseinstufung der Pflege- und Betreuungsberufe innerhalb des städtischen Lohnsystems zu überprüfen (siehe Abschnitt 4., Prüfung von Verbesserungsmaßnahmen im Rahmen eines Postulats).

Teilzeitmodelle, Karrieremöglichkeiten

Teilzeitarbeit ist in den Pflegeberufen weit verbreitet. Die Möglichkeit der flexiblen Anpassung von Stellenprozenten wird von vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der städtischen Gesundheitsbetriebe genutzt. Bei der Dienstplanung wird soweit als möglich auf die Lebenssituation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rücksicht genommen. So werden auf Wunsch auch Kleinstpensen ermöglicht, soweit es der Betrieb zulässt. In den Stadtspitälern Waid und Triemli arbeiten insgesamt 51 Personen in einem Pensum zwischen 10 Prozent und 35 Prozent. Die meisten von ihnen arbeiten als Pflegefachfrauen oder -fachmänner (23), vier als Fachfrau/-mann Gesundheit und eine Person als Leiterin Pflege. Von den Angestellten in Kleinstpensen sind 48 Frauen und drei Männer, sie sind zwischen 22 und 61 Jahre alt. Ihre Arbeitsorte in den Stadtspitälern Waid und Triemli sind vielseitig; sie erstrecken sich von den Bettenstationen, IPS, Intensivstation, Notfall, Gynäkologie, Palliative Care bis zur Nephrologie und Pflegeentwicklung. Ebenso vielfältig sind die Gründe für die Wahl eines kleinen Pensums und reichen von Kinderbetreuungsaufgaben über Weiterbildungen bis hin zur Pflege von Angehörigen. Auch in den Alters- und Pflegezentren werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den

¹ Diese und alle nachfolgenden Lohnangaben bei Auszahlung in 13 Monatslöhnen.

² In einem brancheninternen Lohnvergleich von Curaviva Kanton Zürich, an dem sich die städtischen Alterszentren kürzlich beteiligten, lagen die Löhne der FaGe und FaBe um 0,6 Prozent über dem Durchschnitt, diejenige der diplomierten Pflegefachpersonen um 0,1 Prozent unter dem Durchschnitt der am Vergleich beteiligten Institutionen. Gruppenleitungen Betreuung und Pflege erhalten 4,1 Prozent mehr Lohn als der Durchschnitt. Bei den AGS waren die Löhne der Alterszentren um 1 Prozent tiefer, bei den Pflegehilfen SRK um 3,1 Prozent höher als der Durchschnitt.

Pflege- und Betreuungsberufen entsprechend Pensen bis 20 Prozent oder 10 Prozent ermöglicht.

In den städtischen Betrieben werden Nachwuchskräfte in den Pflege- und Betreuungsberufen aktiv gefördert. In den Stadtspitälern können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beispielsweise als Gruppenleiterin oder Gruppenleiter in eine Führungsrolle einsteigen und später eine Stationsleitung übernehmen. Diese Schritte sind mit den entsprechenden Weiterbildungen verbunden, die finanziell und zeitlich vom Spital unterstützt werden. Bei beiden Funktionen ist ein Einstieg vom Alter, der Berufs- und der Lebenserfahrung abhängig. Eine Gruppenleitung kann – die geeigneten Kompetenzen vorausgesetzt – nach der Ausbildung zur FaGe (16–19 Jahre) und anschliessendem HF-Studium (19 bis etwa 22 Jahre) plus Berufserfahrung von zwei bis drei Jahren im Alter von etwa 25 Jahren übernommen werden. Für die Stationsleitung benötigt man etwa fünf Jahre Berufserfahrung und verfügt im besten Fall bereits über Erfahrung als stellvertretende Stationsleitung oder Gruppenleitung. Im Alter von etwa 30 Jahren ist es in den Stadtspitälern daher möglich, eine Stationsleitung zu übernehmen.

In den städtischen Alters- und Pflegezentren ist der Anteil an jungen Abteilungsleitungen bzw. Gruppenleitungen vergleichsweise hoch. So kann (und wird) beispielsweise die Stelle als Abteilungsleitung bei den Pflegezentren mit 27 oder 28 Jahren erreicht werden; der entsprechende Lohn beträgt rund Fr. 7500.– pro Monat. Eine Gruppenleitung bei den Alterszentren ist ab einem Alter von etwa 25 oder 26 Jahren möglich; das bei einem Lohn von rund Fr. 7100.– pro Monat.

Insbesondere Pflegefachpersonen HF stehen in den Pflegezentren vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten im Fach-, Führungs- und Bildungsbereich zur Verfügung (z. B. Fachbeauftragte/-beauftragter, Fachexperte/-expertin, Abteilungsleiter/-leiterin, Leitung Pflege, Leitung Pflegedienst; Berufsbildner/-bildnerin, Berufsbildungsverantwortliche/-verantwortlicher, Bildungsverantwortliche/-verantwortlicher).

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Im Mai 2020 hat der Stadtrat in Erfüllung der Postulate, GR Nrn. 2015/300 und 2015/142, die Neuregelung von Betreuungsurlauben beschlossen bzw. dem Gemeinderat beantragt. Die geplante Neuregelung beinhaltet insbesondere die Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs von zehn Tagen auf vier Wochen, Anpassungen beim unbezahlten Mutter- und Vaterschaftsurlaub sowie die explizite Erwähnung des unbezahlten Urlaubs für die Pflege oder Betreuung von Angehörigen (GR Nr. 2020/175). Diese neuen Regelungen erleichtern die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben deutlich. Darüber hinaus will der Stadtrat neue flexible Arbeitsmodelle in der Pflege prüfen (siehe Abschnitt 4., Prüfung von Verbesserungsmaßnahmen im Rahmen eines Postulats).

Auch im Zuge der vermehrten Verlagerung gewisser bislang stationär erbrachter Leistungen der Spitäler in ambulante Modelle können unter dem Gesichtspunkt dieser Vereinbarkeit Verbesserungen erzielt werden. Das geplante ambulante Zentrum der Stadtspitäler an der Europaallee etwa wird – da ausschliesslich im Tagesbetrieb ohne Schichtarbeit geführt – gute Bedingungen für Wiedereinsteigerinnen und -einsteiger mit familiären Verpflichtungen wie auch für ältere Arbeitnehmende bieten.

Arbeitslast der Pflege- und Betreuungsberufe während der Corona-Pandemie

Aufgrund der Corona-Pandemie waren in der ersten Jahreshälfte 2020 viele Angehörige der Pflege- und Betreuungsberufe zusätzlich gefordert, einerseits bei der Pflege und Betreuung der von COVID-19 betroffenen Patientinnen und Patienten, aber auch aufgrund der aufwendigen Sicherstellung des gebotenen Schutzes von besonders vulnerablen Personengruppen, namentlich Bewohnerinnen und Bewohner in den Institutionen der Langzeitpflege. Gleichzeitig

entfiel bei anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufgrund der Schutzmassnahmen ein Teil der Arbeit (z. B. aufgrund des temporären Verzichts auf nicht dringend notwendige Eingriffe und Behandlungen in den Spitälern). Selbstverständlich wurden die von Corona stärker belasteten städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit zusätzlichen Massnahmen wo immer möglich unterstützt, entlastet und gestärkt (ärztliche Hotline für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, psychologische und seelsorgerische Unterstützung auf den Abteilungen, Präsenz des Kaders, kostenlose Verpflegung, Kinderbetreuung und Parkmöglichkeiten usw.).

Die Stadtspitäler Waid und Triemli verfügten im Zeitraum vom 1. Februar bis 31. Mai 2020 jederzeit über ausreichend qualifiziertes Personal und über genügend Schutzmaterial, auch wenn die Bestände an Schutzmaterial teilweise knapp waren und Alternativen beschafft werden mussten. Die direkt von COVID-19 betroffenen Bereiche auf dem Notfall und in der Intensivpflege wurden stärker belastet als der restliche Bereich. Mit einer Umverteilung der personellen Ressourcen konnte das Problem entschärft werden. Im Stadtspital Triemli leisteten von Februar bis Mai insgesamt 282 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter basierend auf der Ausnahmegenehmigung des Bundes Dienstes, die die Vorgaben des städtischen Personalrechts überschritten (STRB Nr. 278/2020; hier nicht eingerechnet sind Oberärztinnen und Oberärzte sowie leitende Ärztinnen und Ärzte, bei denen die rechtlichen Grundlagen die entsprechende Dienstdauer erlauben). Am Standort Triemli ergab sich für den Zeitraum vom 1. Februar bis 31. Mai 2020 ein positiver Arbeitszeitsaldo von insgesamt 33 429 Stunden. Im gleichen Zeitraum konnten allerdings auch 38 385 Mehrstunden abgebaut werden. Die genannten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die von Februar bis Mai 2020 überlange Dienste leisteten, arbeiteten insgesamt 2700 Stunden zusätzlich, wovon 1795 Stunden bis im Sommer bereits wieder abgebaut werden konnten. Unter Abzug der aufgrund der Pandemie gesprochenen bezahlten Urlaube (u. a. aufgrund Arbeitgeberverzug oder Quarantäne) wurden auch bei diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Zeitraum vom 1. Februar bis 31. Mai 2020 mehr Stunden abgebaut als neue hinzugekommen sind. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hatten in vielen Fällen die Möglichkeit, die geleistete Mehrarbeit bereits wieder zu kompensieren, da der mit der Aufhebung des Verbots von nicht dringend notwendigen Eingriffen und Behandlungen erwartete Patientenandrang bislang ausgeblieben ist.

Während der ersten Phase der Corona-Pandemie wurden HF-Pflegende und FaGes der Stadtspitäler in Spezialgebieten eingesetzt und entsprechend für diese Tätigkeiten befähigt. Ein von der kantonalen Gesundheitsdirektion angebotener Kurs, spezifisch für HF-Pflegende auf der Intensivpflegestation («IPS-Unterstützung HF-Pflege»), wurde dazu aktiv genutzt. Die Stadtspitäler planen, rund 30 weitere HF-Pflegerinnen und HF-Pfleger mittels dieses Angebots entsprechend weiterzubilden. Die Kurskosten wie auch der kursbedingte Personalausfall werden von der kantonalen Gesundheitsdirektion getragen.

Bei den städtischen Alterszentren und Pflegezentren konnte im Zeitraum von Februar bis Mai 2020 mittels Rekrutierung von zusätzlichem Personal, befristeten Anstellungen und gegenseitiger Unterstützung unter den Betrieben (innerhalb der Dienstabteilungen und dienstabteilungsübergreifend) jederzeit genügend qualifiziertes Fachpersonal eingesetzt werden. Auch die Versorgung mit Schutzmaterialien war sichergestellt. Die von der Stadt beauftragten Spitex-Organisationen hatten im besagten Zeitraum hingegen keine Überlastungen bei den Arbeitszeiten aufzufangen; vielmehr konnten Überstunden abgebaut werden.

3. Engagement der Stadt Zürich für bessere Rahmenbedingungen

Als grosse und bedeutende Leistungserbringerinnen im Gesundheitswesen nutzen die Stadt und die Dienstabteilungen des Gesundheits- und Umweltsportaments (GUD) ihre verschiedenen Einflussmöglichkeiten auf Verbands- sowie politischer Ebene, um sich über den Handlungsspielraum der Gemeinde hinaus für bessere Rahmenbedingungen für die Pflege- und Betreuungsberufe wie auch bei Finanzierungsfragen im Gesundheitswesen im Allgemeinen

einzusetzen. Beispielsweise setzen sich die Stadtspitäler Waid und Triemli sowie die meisten anderen Zürcher Spitäler auch für höhere ambulante und stationäre Tarife ein, weil die von der kantonalen Gesundheitsdirektion festgesetzten Fallpauschalen (d. h. die Tarife) für die Mehrheit der Spitäler nicht kostendeckend sind.

Kadermitarbeitende des GUD engagieren sich u. a. in den Vorständen von VZK (Verband Zürcher Krankenhäuser), Curaviva Kanton Zürich, senesuisse, der Schweizerischen Gesellschaft für Geriatrie oder der OdA Gesundheit Kanton Zürich. Sie sind an diversen Projekten des BAG und von Versicherern beteiligt und wirken in übergeordneten Pflege- und Bildungskommissionen mit. Das städtische Gesundheits- und Umweltdepartement führt zudem die Geschäftsstelle der kürzlich gegründeten Kantonalen Gesundheitskonferenz Zürich (GeKo) u. a. mit dem Ziel, die städtischen Interessen gegenüber dem Kanton gemeinsam mit den anderen Gemeinden noch effektiver einbringen zu können.

4. Prüfung von Verbesserungsmassnahmen im Rahmen eines Postulats

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Pflege und Betreuung sind grösseren physischen und psychischen Belastungen ausgesetzt als in manch anderen Berufen. Das widerspiegelt sich branchenweit in höheren Berufsaussteigerquoten und kürzeren durchschnittlichen Verweildauern im Pflegeberuf. Es ist ein grosses Anliegen der städtischen Gesundheitsinstitutionen, qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen, die auch in ihren Berufen verbleiben. Die betroffenen Dienstabteilungen betreiben entsprechend einen beträchtlichen Rekrutierungs- und Ausbildungsaufwand. Die städtischen Pflegezentren etwa verfolgen seit rund zehn Jahren erfolgreich ein 4-Säulen-Modell mit den Pfeilern Personalgewinnung, Personalerhalt, Personalentwicklung und Ausbildung. Zahlreiche Verbesserungen für das Pflege- und Betreuungspersonal werden, wie oben dargelegt, bereits heute von den städtischen Dienstabteilungen im Rahmen ihrer Aufgabenerfüllung laufend geprüft und umgesetzt.

Auch wenn sich ein Teil der berufsbedingten Belastungen (z. B. aufgrund des Erfordernisses eines gewissen Anteils an Schichtarbeit) nicht vermeiden lässt, will der Stadtrat weitere Verbesserungsmöglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pflege- und Betreuungsberufen im Rahmen eines Postulats prüfen.

Zum einen will der Stadtrat die verschiedenen Ursachen systematisch erfassen, die dazu führen können, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter vorzeitig aus dem Pflegeberuf ausscheiden. Auf der Basis dieser Erkenntnisse will er weitere gezielte Massnahmen zum Erhalt der Pflegekräfte im Beruf prüfen. Ein bekannter und wichtiger Faktor für die Arbeitszufriedenheit in den Pflege- und Betreuungsberufen ist eine gute Führungskultur, v. a. seitens der oder des direkten Vorgesetzten. Der Stadtrat will deshalb entsprechende Verbesserungsmöglichkeiten im Rahmen der Ausbildung von Führungskräften überprüfen.

Weitere Verbesserungsansätze sieht der Stadtrat bei der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben; er will deshalb neue Modelle prüfen, die beispielsweise berücksichtigen, dass in unterschiedlichen Lebensphasen unterschiedliche Zeitmodelle zur Entlastung des Pflegepersonals beitragen können. Der Stadtrat ist ebenfalls gewillt, die Funktionseinstufungen von Pflege- und Betreuungsberufen sowie weiterem nicht-ärztlichem Gesundheitspersonal entsprechend ihrer Verantwortung zu überprüfen, wie das von den Motionärinnen und Motionären gefordert wird.

Schliesslich sollen auch Massnahmen für ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Pflege- und Betreuungsberufen geprüft werden. Für diese Altersgruppe können Schichtarbeit und körperlich anstrengende Arbeiten belastender sein als für jüngere Kolleginnen und Kollegen. Diesem Umstand wird bereits heute mit verschiedenen Massnahmen und angepassten Stellenprofilen Rechnung getragen (z. B. in den Alters- und Pflegezentren u. a. mittels drei bzw. sechs zusätzlichen Ruhetagen ab dem 55. bzw. dem 60. Altersjahr, Teilzeitarbeit und

flexibleren Arbeitseinsätzen sowie speziell entlastender Infrastruktur wie Bettenlifte). Trotzdem sieht der Stadtrat auch hier noch Verbesserungsmöglichkeiten, die im Rahmen eines Postulats geprüft werden können.

5. Schlussbemerkungen

Aufgrund der dargelegten Überlegungen lehnt der Stadtrat die Motion ab. Da es sich bei der Situation in den Pflege- und Betreuungsberufen aber um ein wichtiges und aktuelles versorgungspolitisches Thema handelt, ist er bereit, den Vorstoss als Postulat entgegenzunehmen und in diesem Rahmen die genannten Verbesserungsmöglichkeiten zu prüfen.

Im Namen des Stadtrats

die Stadtpräsidentin

Corine Mauch

die Stadtschreiberin

Dr. Claudia Cuche-Curti