

## Auszug aus dem substanziellen Protokoll 149. Ratssitzung vom 2. Juni 2021

### 4011. 2020/534

Weisung vom 02.12.2020:

**Postulat von Marcel Bührig, Markus Kunz und 13 Mitunterzeichnenden betreffend Schaffung eines Stellenpools mit Pflegefachkräften für die Dienstabteilungen Alters- und Pflegezentren, Bericht und Abschreibung**

Antrag des Stadtrats

1. Vom Bericht betreffend Schaffung eines Stellenpools mit Pflegefachkräften für die Dienstabteilungen Alters- und Pflegezentren wird Kenntnis genommen.
2. Das Postulat, GR Nr. 2018/388, von Marcel Bührig, Markus Kunz (beide Grüne) und 13 Mitunterzeichnenden vom 3. Oktober 2018 betreffend Schaffung eines Stellenpools mit Pflegefachkräften für die Dienstabteilungen Alters- und Pflegezentren wird als erledigt abgeschlossen.

Referentin zur Vorstellung der Weisung / Kommissionsreferentin:

**Marion Schmid (SP):** Am 3. Oktober 2018 wurde dieses Postulat eingereicht. Das Ziel war die Schaffung eines Stellenpools für Pflegefachkräfte. Zudem wurde ein Bericht gefordert, der die Hintergründe und Ursachen ersichtlich machen soll, warum die Schaffung des Pools notwendig ist: Abwesenheitsquote, Fluktuation, Anforderungen an befristeten Ersatz. Heute müssen Ausfälle über temporäre Pflegefachkräfte überbrückt werden. Das ist sehr teuer, denn es fallen hohe Vermittlungskosten an. So eine Anstellung ist fast doppelt so teuer wie eine reguläre Anstellung. Das Ziel des Postulats ist, Ausfälle departementsintern aufzufangen und diese Leute auf die Erfordernisse und Bedürfnisse der Betriebe zu schulen. Der Stadtrat legt mit dieser Weisung den Bericht vor. Er verweist darin auf das Postulat 2013/86, das vor einigen Jahren eine ähnliche Forderung aufbrachte. Er legte dar, dass dies aus verschiedenen Gründen nicht sinnvoll sei. Zum einen spezialisieren sich die Pflegeberufe auch in der Langzeitpflege zunehmend. Ein solcher Stellenpool müsste zwingend eine gewisse Grösse haben, damit die entsprechende Verfügbarkeit auch gewährleistet werden kann. Spitzenzeiten könnten in vielen Fällen trotzdem nicht vollständig abgedeckt werden. Die Mitarbeitenden, die in einem solchen Stellenpool angestellt sind, müssten eine sehr hohe Flexibilität und zeitliche Verfügbarkeit aufweisen. Zudem ist die Bewirtschaftung eines solchen Stellenpools sehr zeitaufwendig: Es braucht Personal, eine Software, Planung, Organisation, eine sicher gestellte Führung etc. Es wird auf eine Studie verwiesen, dass die Gesamtkosten eines solchen Stellenpools inklusive dieser indirekten Personalkosten um 11 höher wären als bei einer regulären Anstellung. Der Bericht zeigt auch die geforderten Zahlen auf: Die Absenzzahlen liegen im Schnitt bei 4,5 Prozent. Die Fluktuation liegt bei den Alterszentren bei 11,3 und bei den Pflegezentren bei 13,1 Prozent. Auf den ersten Blick sieht das nach viel aus, der Branchendurchschnitt zeigt aber, dass es unterdurchschnittlich ist.

*Die Fluktuation im Branchendurchschnitt bei den Pflegeberufen liegt bei 18,5 Prozent. Zu Arbeitsbedingungen und Fluktuationen in den Pflegeberufen kommen wir in den anschliessenden Vorstössen. Wie löst die Stadt dies heute? Primär tut sie dies durch gegenseitige Unterstützung: Sowohl innerhalb eines Betriebs als auch betriebsübergreifend. Dort wird ein Vorteil der anstehenden Fusion der Pflegezentren ausgemacht, weil die gegenseitige Hilfe zentrenübergreifend noch besser möglich ist. Weitere Möglichkeiten sind befristete Personal- oder Pensenaufstockungen oder die Rekrutierung von befristetem Ersatz aus dem eigenen Netzwerk der Angestellten und als Ultima Ratio der Einsatz temporärer Pflegekräfte über Temporärbüros. Dies käme vor allem bei sehr kurzfristigen Ausfällen zum Zug und in der Regel handelt es sich dabei auch um sehr kurze Einsätze. Die detaillierte Auswertung dieser Einsätze mit Arbeitsstunden und -ort, wie es im Postulat gefordert wird, ist nicht möglich. So genaue Daten werden nicht erhoben. Erfasst wird hingegen, was es kostenmässig ausmacht: Die Temporärbüros machen etwa ein halbes Prozent der Personalkosten aus. Das ist also nicht sehr viel. Basierend auf all diesen Informationen hat der Stadtrat dargelegt, dass er die Forderung zwar nachvollziehbar findet, sich aber nach sorgfältiger Prüfung und aus den dargelegten Gründen nach wie vor gegen die Schaffung eines Stellenpools ausspricht und an der heutigen Praxis festhalten möchte. Für uns als Kommission sind diese Information und die Antworten, die wir auf all die gestellten Fragen erhalten haben, nachvollziehbar. Darum empfehlen wir Ihnen, den Bericht so zur Kenntnis zu nehmen und den Bericht und das Postulat so abzuschreiben. Dies ist ein einstimmiger Antrag zu beiden Dispositionen.*

Weitere Wortmeldungen:

**Nicolas Cavalli (GLP):** *Marion Schmid (SP) hat es erwähnt: Wir werden heute Abend noch intensiv über die Pflege und über deren Verbesserung sprechen. Zum Stellenpool: Im Pflegeberuf gibt es ein Auf und Ab mit Spitzen- und Leerzeiten, wie in jedem anderen Beruf, was auch völlig normal ist. Die Idee eines solchen Stellenpools klingt verlockend, um Spitzen zu decken und die Belastung zu reduzieren. Dieser würde aber dazu führen, dass man Pflegekräfte ständig auf Abruf bereithalten müsste und der Stellenpool müsste eine gewisse Grösse aufweisen, um überhaupt einen Effekt zu haben. Heutzutage spielt die Spezialisierung in der Pflege eine wichtige Rolle: Man müsste also diverse Spezialgebiete abdecken und die entsprechenden Leute in Petto halten. Die Bewirtschaftung kostet viel Geld bei fraglichem Nutzen. In der Kommission und in der Beratung haben wir gehört, dass temporäre Lösungen das letzte Mittel sind, und wir sind überzeugt, dass die Stadt diese einsetzen soll, wo es sinnvoll ist. Wir haben auch gehört, dass in der Pandemie niederschwellige digitale Lösungen angeboten und erprobt wurden. Diese sollen weiter vorangetrieben werden. Natürlich nehmen wir den Bericht zur Kenntnis und stimmen der Weisung zu.*

**Markus Kunz (Grüne):** *Ich möchte mich für den Bericht und die geleistete Arbeit bedanken, woran nichts auszusetzen ist. Es wird uns allerdings gesagt, dass das Problem mehr oder minder im Griff ist, und gewisse Dinge nicht funktionieren. Schlussendlich muss ich feststellen: Das Problem besteht weiterhin. Wir haben den Vorstoss 2018 eingereicht und mittlerweile ist es eher noch etwas schlimmer geworden. Man sieht das*

*beispielhaft an der Ausstiegsquote von 18,5 Prozent. Man kann schon sagen, das liege unter dem Schweizer Durchschnitt, doch der Wert ist katastrophal hoch. In der Pflege-landschaft Schweiz ist es effektiv noch etwas schlimmer, da gegen 50 Prozent aller Leute, die diesen Beruf – egal auf welcher Skillstufe – mal ergriffen haben, vorzeitig und brutal schnell wieder aussteigen. Diese Situation hat sich durch Corona weiter verschärft. Die Situation ist alles andere als gut, auch wenn ich anerkenne, dass diese Übung so nicht funktioniert hat. Wir haben noch immer einen eklatanten Mangel – sei es bei der Langzeit- oder der Akutpflege. Wir decken den Mangel noch immer zu einem viel zu grossen Teil aus dem Ausland ab und verlagern das Problem auch noch nach Europa. Die Stadt Zürich bemüht sich um Nachwuchs, wie es auch jedes Jahr im Geschäftsbericht ausgewiesen wird. Das ist absolut akzeptabel und bewundernswert, doch ist es noch immer nicht genug. Auch wir stimmen zu, die Sache ist gegessen, aber das Thema ist mit einer noch grösseren Brisanz noch immer offen.*

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

**STR Andreas Hauri:** *Viele Punkte wurden erwähnt, die immer wieder eine grosse Herausforderung darstellen. Zu einigen Punkten kommen wir noch in Form von Vorstössen, die eingereicht wurden und heute zur Debatte stehen. Wir sprechen hier von einem Stellenpool und der Problematik, dass Mitarbeitende in der Pflege krank werden oder sonst ausfallen und entsprechend manchmal sehr schnell Ersatz gefunden werden muss. Das sind tägliche Herausforderungen der Alters- und Pflegezentren. Wir unternahmen viele Anstrengungen, um die Situation zumindest teilweise zu verbessern. Oft werden spezialisierte Fachkräfte kurzfristig als Ersatz gesucht. Dies ist eine der wichtigsten Gründe, warum ein Stellenpool, wie er hier gefordert wurde, aus heutiger Sicht keinen Sinn ergibt. Eine beträchtliche Verbesserung wird zurzeit umgesetzt, nämlich die Zusammenlegung der bisherigen Alters- und Pflegezentren in Gesundheitszentren fürs Alter. Damit haben wir mehr Möglichkeiten, damit Mitarbeiter Häuser kurzfristig wechseln können. Für gewisse Mitarbeiter ist das durchaus attraktiv. Auch in Sachen Digitalisierung sind wir dran; in den kommenden Monaten kommen da noch grössere Fortschritte. Die Arbeitspläne sollten dann nicht nur von überallher eingesehen werden können, sondern auch kurzfristige Absenzen können dann flexibler gehandhabt werden. Ein Stellenpool verlangt zwingend eine gewisse Grösse. Diese Grösse ist schwierig zu erreichen, wenn die notwendige Spezialisierung bei den potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern erreicht werden soll. Wir haben das Thema intensiv geprüft und uns gefragt, ob es nicht doch in irgendeiner Form sinnvoll ist, einen Stellenpool zu schaffen. Die gleichen Überlegungen machen wir übrigens beim Stadtspital, um die Lücken nicht nur zur Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, sondern auch der Patientinnen und Patienten zu schliessen. Aufgrund der aktuellen Situation und der bereits aufgelegten Bestrebungen müsste sich die Lage – eine Pandemie ist immer eine spezielle Situation – nicht zuletzt wegen der Zusammenlegung der Alters- und Pflegezentren verbessern und auch für die Mitarbeiter attraktiver werden. In der Kommissionsarbeit konnten wir das, so glaube ich, gut aufzeigen und ich bitte Sie, den Bericht so zur Kenntnis zu nehmen.*

4 / 4

#### Schlussabstimmung über die Dispositivziffer 1

Die SK GUD beantragt Zustimmung zur Dispositivziffer 1.

Zustimmung: Vizepräsidentin Marion Schmid (SP), Referentin; Präsident Dr. David Garcia Nuñez (AL), Walter Anken (SVP), Nicolas Cavalli (GLP), Sofia Karakostas (SP), Markus Kunz (Grüne) i. V. von Marcel Bührig (Grüne), Joe A. Manser (SP), Rolf Müller (SVP), Martina Novak (GLP), Dr. Frank Rühli (FDP), Marcel Savarioud (SP), Elisabeth Schoch (FDP), Natascha Wey (SP)

Der Rat stimmt dem Antrag der SK GUD mit 108 gegen 0 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

#### Schlussabstimmung über die Dispositivziffer 2

Die SK GUD beantragt Zustimmung zur Dispositivziffer 2.

Zustimmung: Vizepräsidentin Marion Schmid (SP), Referentin; Präsident Dr. David Garcia Nuñez (AL), Walter Anken (SVP), Nicolas Cavalli (GLP), Sofia Karakostas (SP), Markus Kunz (Grüne) i. V. von Marcel Bührig (Grüne), Joe A. Manser (SP), Rolf Müller (SVP), Martina Novak (GLP), Dr. Frank Rühli (FDP), Marcel Savarioud (SP), Elisabeth Schoch (FDP), Natascha Wey (SP)

Der Rat stimmt dem Antrag der SK GUD mit 113 gegen 0 Stimmen (bei 0 Enthaltungen) zu.

Damit ist in Übereinstimmung mit dem Stadtrat beschlossen:

1. Vom Bericht betreffend Schaffung eines Stellenpools mit Pflegefachkräften für die Dienstabteilungen Alters- und Pflegezentren wird Kenntnis genommen.
2. Das Postulat, GR Nr. 2018/388, von Marcel Bührig, Markus Kunz (beide Grüne) und 13 Mitunterzeichnenden vom 3. Oktober 2018 betreffend Schaffung eines Stellenpools mit Pflegefachkräften für die Dienstabteilungen Alters- und Pflegezentren wird als erledigt abgeschrieben.

Mitteilung an den Stadtrat sowie amtliche Publikation am 9. Juni 2021

Im Namen des Gemeinderats

Präsidium

Sekretariat