

Sitzung vom 10. Mai 2023

590. Interpellation (Ist unser Gesundheitswesen krank?)

Die Kantonsräte Benjamin Walder, Wetzikon, Julian Croci, Dübendorf, und Florian Heer, Winterthur, haben am 13. März 2023 folgende Interpellation eingereicht:

Vor kurzem titelte die NZZ «Bürokratie, Burnouts und Behandlungsfehler». Grund dafür war eine Umfrage bei rund einem Drittel aller aktuell tätigen Assistenzärztinnen und Assistenzärzte. Die Ergebnisse waren zwar schon allseits bekannt, erschrecken aber dennoch in Ihrem Ausmass:

- 90% der Assistenzärzt*innen arbeiten mehr als 10 Stunden pro Tag, 40% sogar mehr als 11 Stunden.
- 4 von 5 haben aufgrund von Übermüdung schon Fehler gemacht.
- 70% wollten schon den Beruf aufgeben
- $\frac{3}{4}$ machen weniger als 30 Minuten Mittagspause
- Mehr als die Hälfte bekommen nicht die zugesicherten vier Stunden Weiterbildung pro Woche.

Zudem ist zu bedenken, dass 10% der hier ausgebildeten Ärztinnen und Ärzte den Beruf an den Nagel hängen, wobei das Studium die Steuerzahlerin rund 1,3 Millionen Franken pro Person kostet.

Dass je nach Studie bis zu einem Drittel der neuen, motivierten Ärztinnen und Ärzte in ihrem ersten Jahr an einer depressive Symptomatik leiden, dass bis zu einem Sechstel aller in ihrer Karriere eine Substanzabhängigkeit entwickeln oder auch dass die Prävalenz von Suiziden in unter Mediziner*innen bis zu 3,5 mal höher ist als in der Allgemeinbevölkerung, erschreckt, erstaunt aber aufgrund der vorher erwähnten Zahlen leider nicht.

Aus all diesen Gründen bitte ich den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Welche Zahlen liegen der Regierung zur Arbeitsbelastung der Assistenzärztinnen und Assistenzärzte vor?
2. Sind dem Regierungsrat systematische Verstösse gegen das Arbeitsgesetz im Gesundheitswesen bekannt? Wenn ja, welche? Wenn nein, wie erklärt er sich die Vorwürfe im besagten Artikel?
3. Welche Möglichkeiten hat das ärztliche Personal, um systematische Verstösse gegen das Arbeitsgesetz niederschwellig zu melden?
4. Wie oft wird die Einhaltung des Arbeitsgesetzes in den Zürcher Spitälern kontrolliert?

5. Was unternimmt der Regierungsrat, um den administrativen Aufwand im Berufsalltag für Ärztinnen und Ärzte im Kanton Zürich zu reduzieren?
6. Was unternimmt der Regierungsrat, um das ärztliche Personal psychisch besser zu unterstützen?

Auf Antrag der Gesundheitsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Interpellation Benjamin Walder, Wetzikon, Julian Croci, Dübendorf, und Florian Heer, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Der Regierungsrat unterstützt die rasche Umsetzung geeigneter Massnahmen in seinem Zuständigkeitsbereich, um die Situation im Gesundheitswesen insgesamt nachhaltig zu verbessern. Bei der Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 396/2022 betreffend Massnahmen gegen Fachkräftemangel bei den Ärzten wurden verschiedene bereits ergriffene oder geplante Massnahmen erwähnt. Dazu gehören beispielsweise die finanzielle Unterstützung der Facharztweiterbildungen in den Bereichen Hausarztmedizin und Akutgeriatrie oder die Umsetzung der ersten Etappe der Pflegeinitiative (vgl. RRB Nrn. 1684/2022 und 1683/2022). Mit Beschluss vom 15. März 2023 hat der Regierungsrat zudem die Beiträge an die Spitäler für die Weiterbildung von Assistenzärztinnen und -ärzten zu den Facharzttiteln Allgemeine innere Medizin, Kinder- und Jugendmedizin, Psychiatrie und Psychotherapie sowie Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie von derzeit Fr. 15 000 auf höchstens Fr. 25 000 erhöht (vgl. RRB Nr. 314/2023). Mit dieser leistungsbezogenen Massnahme, die auf das Jahr 2024 hin eingeführt werden soll, soll dem Mangel an Grundversorgerinnen und Grundversorgern entgegengewirkt werden.

Die Spitäler selbst setzen ebenfalls verschiedene Massnahmen zur Verminderung der Arbeitsbelastung um und haben teilweise begonnen, die Soll-Arbeitszeit von Assistenzärztinnen und -ärzten zu verringern. Die Psychiatrische Universitätsklinik Zürich (PUK) hat beispielsweise im Rahmen eines Pilotprojekts die Arbeitszeit von allen Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzten in der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie auf 45 Stunden gesenkt. Es ist geplant, dieses Pilotprojekt per 1. Juli 2023 auch auf die übrigen Kliniken auszuweiten. Auch das Universitätsspital Zürich (USZ) hat im Rahmen eines Pilotprojekts im Institut für Intensivmedizin für Ärztinnen und Ärzte in Ausbildung eine 42-Stunden-Woche mit fixen Zeiten für Weiterbildungen eingeführt. Bei der Integrierten Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland (ipw) werden quartalsweise die tatsächlichen, im Zeiterfassungssystem eingegebenen

Arbeitszeiten der Assistenzärztinnen und -ärzten überprüft, um bei Bedarf rasch reagieren zu können. Im Kantonsspital Winterthur (KSW) kontrolliert die HR-Abteilung seit einigen Jahren monatlich die Überzeitindikatoren pro Bereich. Zudem werden auch die Personaleinsatzplannungen überprüft, vor allem hinsichtlich Ruhezeiten und Pausenregelungen, damit notfalls die Planung noch vor dem Einsatz angepasst werden könnte.

Zu Fragen 2 und 4:

Dem kantonalen Arbeitsinspektorat des Amtes für Wirtschaft und Arbeit (AWA) sind keine systematischen Verstösse gegen das Arbeitsgesetz (SR 822.11) im Gesundheitswesen bekannt. Mit insgesamt rund 80 Betriebsbesuchen in den vergangenen zehn Jahren ist die Kontrolltätigkeit des AWA in den Spitälern deutlich intensiver als in anderen Branchen. Aufgrund der Komplexität der Bestimmungen bezüglich Nacht- und Sonntagsarbeit werden vergleichsweise häufig Abweichungen zum Arbeitsgesetz festgestellt. Solange aber die täglich zulässige Höchstarbeitszeit gemäss Arbeitsgesetz nicht überschritten wird und die übrigen Bestimmungen betreffend wöchentliche Höchstarbeitszeit, jährliche Überzeitarbeit und Ruhezeit eingehalten sind, kann eine solche Abweichung nicht pauschal als Arbeitszeitverstoss gewertet werden.

Im Rahmen von systematischen Arbeitszeitkontrollen prüft das AWA in den einzelnen Betrieben jeweils die Arbeitszeitaufzeichnungen von mindestens drei aufeinanderfolgenden Monaten. So kann geprüft werden, ob Arbeitszeitverstösse bezüglich wöchentlicher Höchstarbeitszeit und jährlicher Überzeitarbeit vorliegen. Nicht überprüft wird, ob die dokumentierten Pausen auch tatsächlich bezogen worden sind. Werden Verstösse gegen Arbeitszeitvorschriften festgestellt, erlässt das AWA eine Arbeitszeitverfügung. Damit werden die betroffenen Unternehmen verpflichtet, die Einhaltung der Arbeitszeitvorschriften sicherzustellen. In den Jahren 2020 bis 2022 hat das AWA aufgrund der Situation während der Coronapandemie und der Verlagerung der Prioritäten hin zur Kontrolle von Schutzkonzepten in den Spitälern keine Kontrollen betreffend Einhaltung des Arbeitsgesetzes durchgeführt.

Zu Frage 3:

Das ärztliche Personal kann allfällige Verstösse gegen das Arbeitsgesetz über verschiedene Kanäle melden. So gibt es die Möglichkeit, direkt beim Arbeitsinspektorat eine anonyme Anzeige einzureichen. Eine Anzeige kann auch über den Verband Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte beim Arbeitsinspektorat eingereicht werden. Beide Möglichkeiten werden genutzt, und das Arbeitsinspektorat untersucht die in den Anzeigen geäusserten Vorwürfe. Daneben gibt es in den Spitälern selbst verschiedene Anlaufstellen wie die Personalabteilungen

oder die ärztlichen Direktionen, bei denen Verstösse gegen das Arbeitsgesetz gemeldet werden können. Das USZ und das KSW verfügen zudem über eigene, anonyme Meldestellen. Der Kanton Zürich betreibt zudem eine allgemeine Ombudsstelle, an die sich alle Personen wenden können, wenn sie ein Problem mit einer kantonalen Behörde oder Verwaltungsstelle haben. Dies gilt auch im Zusammenhang mit den selbstständigen kantonalen Anstalten (vgl. RRB Nr. 1033/2020). Weiter hat der Kantonsrat den Regierungsrat im September 2022 mit der Überweisung der Motion KR-Nr. 269/2020 beauftragt, eine Gesetzesvorlage zur Schaffung einer zentralen und unabhängigen Ombudsstelle für ambulante und stationäre Patientinnen und Patienten sowie für Mitarbeitende des Gesundheitswesens auszuarbeiten.

Zu Frage 5:

Die Gründe für die Zunahme des administrativen Aufwands in den Spitälern sind vielfältig und liegen nur zu einem kleinen Teil im direkten Einflussbereich des Kantons. So fordern beispielsweise die Krankenkassen für Kostengutsprachen und reguläre Behandlungen eine zunehmend ausführliche Behandlungsdokumentation. Zusätzlich zur umfangreichen Patientendokumentation führen viele Spitäler eine parallele Dokumentation des Pflegeaufwandes zwecks Nachweis für die Krankenkassen oder für interne Ressourcenplanungen. Auch Vorgaben der nationalen Gesetzgebung wie beispielsweise die im Bundesgesetz über die Krankenversicherung (SR 832.10) seit dem 1. Januar 2022 verankerte Pflicht zur Zustellung einer Rechnungskopie an sämtliche Patientinnen und Patienten führt in den Spitälern bei der Umsetzung zu grossem zusätzlichem Aufwand und hohen Kosten.

Die Gesundheitsdirektion ist bestrebt, den administrativen Aufwand für die Spitäler wo immer möglich zu verringern. So stützt sich das Amt für Gesundheit im Bereich der Qualitätskontrollen wo immer möglich auf bereits bestehende Daten ab, anstatt zusätzliche Daten zu erheben. Auch die Zürcher Chirurgengesellschaft hat sich im Bereich der Viszeralchirurgie auf Anregung des Amtes für Gesundheit hin Anfang 2023 für ein Pilotprojekt mit Qualitätsanalysen durch Routinedaten ausgesprochen. Damit entfällt in diesem Bereich die manuelle Dokumentation der bestehenden Register.

Daneben setzen auch die Spitäler selbst verschiedene Projekte um, damit der administrative Aufwand verringert werden kann. So prüft etwa das USZ seine Prozesse laufend und lädt dazu auch die Mitarbeitenden ein, Ideen und Vorschläge einzubringen. Die PUK hat im Rahmen ihres Pilotprojekts in der Klinik für Kinder- und Jugendpsychiatrie die reduzierten Arbeitsstunden der Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte durch administrativtätige Mitarbeitende kompensiert und konnte so die Ärztinnen und Ärzte in diesem Bereich entlasten.

Auf nationaler Ebene laufen schliesslich mit der Einführung des elektronischen Patientendossiers (EPD) seit längerem Bestrebungen, die Erfassung und strukturierte Aufbereitung von Daten zu verbessern und zu vereinheitlichen. Die Verbreitung und produktive Umsetzung des EPD soll künftig ebenfalls einen Beitrag zur Verminderung des administrativen Aufwands leisten. Der Regierungsrat unterstützt daher die Bemühungen des Bundes und setzt sich mit einem ergebnisorientierten Fördermechanismus für die Verbreitung des EPD im Kanton ein (vgl. RRB Nr. 515/2023).

Zu Frage 6:

Es ist grundsätzlich Aufgabe der Spitäler als Arbeitgeber, ihre Fürsorgepflicht wahrzunehmen. Die Spitäler sind sich dieser Verantwortung durchaus bewusst. So stellt die ipw den Assistenzärztinnen und -ärzten standardmässig verschiedene Gefässe wie Coaching, Supervision und Interventionen zur Verfügung. Daneben werden regelmässig Schulungen und Weiterbildungen für Führungskräfte angeboten, damit diese ihre Verantwortung im Bereich der Personalführung und Ausübung der Fürsorgepflicht auch gut wahrnehmen können. Auch am USZ hat die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert. Alle Mitarbeitenden können sich im Falle von psychischer Belastung vertraulich beim Personalärztlichen Dienst beraten und untersuchen lassen. Daneben unterstützt die Fachstelle Gesundheitsmanagement mit persönlicher Beratung. Das KSW analysiert periodisch die Gesamtsituation und ergreift wo sinnvoll Massnahmen im Sinne des betrieblichen Gesundheitsmanagements. Der Berufsverband der Schweizer Ärztinnen und Ärzte FMH hat zudem das Unterstützungsnetzwerk ReMed ins Leben gerufen, das Ärztinnen und Ärzte in Krisensituationen mit einem breiten Angebot und einer 24-Stunden-Hotline unterstützt und präventiv Wissen und Erfahrungen in den Bereichen Gesundheitsförderung und Prävention vermittelt.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Gesundheitsdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:
Kathrin Arioli