

Antrag des Regierungsrates vom 26. Januar 2022

KR-Nr. 478/2020

5791

**Beschluss des Kantonsrates
zum dringlichen Postulat KR-Nr. 478/2020 betreffend
Bessere Löhne für die Pflege. Jetzt.**

(vom

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Bericht und Antrag des Regierungsrates vom 26. Januar 2022,

beschliesst:

I. Das dringliche Postulat KR-Nr. 478/2020 betreffend Bessere Löhne für die Pflege. Jetzt. wird als erledigt abgeschrieben.

II. Mitteilung an den Regierungsrat.

Der Kantonsrat hat dem Regierungsrat am 8. Februar 2021 folgendes von den Kantonsrätinnen Jeannette Büsser, Zürich, Brigitte Rööfli, Illnau-Effretikon, und Janine Vannaz, Aesch, am 15. Dezember 2020 eingereichte dringliche Postulat zur Berichterstattung und Antragstellung überwiesen:

Der Regierungsrat wird aufgefordert, in der Kommission für Richtpositionsbewertung (RBK) eine Höhereinstufung der Pflegenden im kantonalen Lohnsystem zu beantragen. Er hat über die getroffenen Massnahmen und Ergebnisse zu berichten.

Der Kantonsrat hat das Postulat an seiner Sitzung vom 11. Januar 2021 dringlich erklärt.

*Bericht des Regierungsrates:***1. Ausgangslage**

Für die Berichterstattung zum vorliegenden dringlichen Postulat wurde eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Gesundheitsdirektion, der vier kantonalen Spitäler (Leiterinnen und Leiter Human Resources), der Bildungsdirektion und der Finanzdirektion zusammensetzte. In Bezug auf die Entlöhnung der Pflegemitarbeitenden im Kanton Zürich muss vorab zwischen den Pflegemitarbeitenden, die dem kantonalen Personalrecht unterstehen, und den übrigen Pflegemitarbeitenden unterschieden werden. Nur Erstere werden gemäss den Vorgaben des kantonalen Personalrechts entlohnt. Im kantonalen Lohnsystem erstrecken sich die verschiedenen Richtpositionsketten der Pflegefunktionen im Einreihungsplan gemäss Anhang 1 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (LS 177.111) gesamthaft von der Lohnklasse (LK) 6 bis zur LK 24. Die verschiedenen Richtpositionen, deren Umschreibung und die entsprechende Einreihung in die LK sind dem im «Handbuch Personalrecht» publizierten «Handbuch Vereinfachte Funktionsanalyse (VFA)», Funktionsbereich 4, Funktionsgruppe 2, zu entnehmen. In der Funktionsgruppe 2 sind die Pflegefunktionen einschliesslich Fachangestellte Gesundheit, die Geburtshilfefunktionen sowie die Ausbildungsfunktionen Gesundheitsberufe abgebildet. Die Richtpositionen sind in den Funktionsbereich 4 eingebettet und bilden insbesondere zusammen mit den übrigen medizinischen Richtpositionen (Funktionsgruppen 3 und 4) sowie den sozialen und erzieherischen Funktionen (Funktionsgruppe 1) ein in sich stimmiges Gefüge. Einreihungsänderungen an einzelnen Richtpositionen haben nicht nur Auswirkungen auf die entsprechenden Richtpositionsketten, sondern auch auf den gesamten Funktionsbereich 4 und sogar auf weitere Funktionsbereiche. Eine isolierte Betrachtung und Änderung der Richtpositionen im Bereich Pflege ohne Auswirkungen auf andere Funktionsbereiche ist deshalb nicht möglich.

2. Überprüfung der Richtpositionen im Bereich Pflege

Änderungen im Einreihungsplan und im Handbuch VFA werden von den Mitgliedern der Kommission für Richtpositionsbewertung (RBK), der neben den Direktionen und der Staatskanzlei unter anderem auch eine Vertretung der Spitäler angehört (vgl. RRB Nr. 915/2011), vorgeschlagen und diskutiert. Die Änderungen werden auf Antrag der Finanzdirektion vom Regierungsrat beschlossen. Mit RRB Nr. 933/2017

wurden auf Antrag der Gesundheitsdirektion auf den 1. Januar 2018 verschiedene Richtpositionen im Bereich Pflege überprüft und angepasst sowie die beiden neuen Richtpositionen Fachfrau/Fachmann Betreuung (FaBe) und FaBe mbA sowie Medizinische/r Praxisassistent/in (MPA) und MPA mbA neu geschaffen. Dies zeigt, dass die Richtpositionen der Pflegefunktionen durch die Gesundheitsdirektion und die RBK laufend beobachtet und gepflegt werden. Die vier kantonalen Spitäler bestätigen, dass die bestehenden Richtpositionen alle Stellen im Bereich Pflege abdecken. Eine Ausnahme bildet die Funktion «Klinische/r Fachspezialist/in». Die Aufnahme dieser Funktion als Richtposition in den Einreichungsplan wurde 2019 geprüft. Die Schaffung einer neuen Richtposition und die Einreihung in eine bestimmte LK bedingen allerdings eine vorgängige Bewertung der Funktion. Diese Prüfung setzt unter anderem voraus, dass die Anforderungen an die Ausbildung und die zur Ausübung der Funktion notwendige Berufserfahrung bekannt sind. Nachdem im Rahmen der Revision des Gesundheitsberufegesetzes (SR 811.21) im Jahr 2020 auf Bundesebene darauf verzichtet wurde, eine Ausbildung für diese Funktion festzulegen, kann die Funktion zurzeit nicht bewertet werden, und es besteht mithin diesbezüglich kein Handlungsbedarf im Hinblick auf eine Nachführung des Einreichungsplans. Die Schaffung einer neuen Richtposition wird, sobald die Anforderungen an die Funktion bekannt sind, dereinst über die Gesundheitsdirektion bei der RBK beantragt werden.

Die vier kantonalen Spitäler beurteilen die bestehenden Richtpositionsketten im Bereich Pflege und deren Einreihung im Lohnsystem als aktuell und sachgerecht. Die geltenden Einreichungen widerspiegeln die Anforderungen an die Funktionen. Sie werden als angemessen erachtet und entsprechen im resultierenden Lohn im Übrigen auch der Marktsituation. Der schweizweite Spitallohnvergleich, den die Perinnova GmbH für das Jahr 2020 im Auftrag der Spitäler vorgenommen hat, zeigt, dass der Kanton Zürich im Bereich Pflege im Vergleich zu anderen (auch privaten) Arbeitgebern konkurrenzfähig ist: Die Gehälter liegen im Kanton Zürich bei den untersuchten Funktionen durchgehend oberhalb des Marktwerts für die ganze Schweiz. Weder aus Sicht der Gesundheitsdirektion noch aus Sicht der kantonalen Spitäler besteht deshalb Handlungsbedarf für eine Überprüfung einzelner Einreichungen bzw. Löhne im Funktionsbereich 4, Funktionsgruppe 2.

Was den Bereich der Karriereförderung angeht, ist festzuhalten, dass die Weiterbildungsmöglichkeiten im Bereich Pflege breit angelegt sind. An den Bildungszentren Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen, am Careum und an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften bestehen Angebote auf Stufe Höhere Fachschule und Fachhochschule. Weiter gibt es die Möglichkeit, Weiterbildungen wie CAS und MAS abzuschliessen. Zurzeit laufen Bestrebungen, diese

Weiterbildungen zu harmonisieren. Die Spitäler kennen zudem verschiedene Karrieremodelle: Entwicklungsmöglichkeiten bestehen im Bereich Pflege insbesondere im Bereich Fachvertiefung (vor allem Pflegeexperte/-in), Management (vor allem Leitungspositionen in der Pflege) und Pädagogik (vor allem Aufgaben und Leitungspositionen in der Berufsbildung). Mit den bestehenden Richtpositionen können auch solche Expertinnen- und Expertenfunktionen und Leitungsfunktionen abgebildet werden.

Demnach ergibt sich, dass zurzeit kein Handlungsbedarf für eine Überprüfung der Richtpositionen im Bereich Pflege besteht.

3. Weitere Massnahmen

Die Stärkung der Pflege ist dem Kanton Zürich ein grosses Anliegen. Vor dem Hintergrund des bereits heute in den Spitälern und im Langzeitbereich bestehenden und sich durch die demografische Entwicklung künftig zusätzlich akzentuierenden Mangels an Pflegefachleuten und auch vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Belastung des Pflegepersonals durch die langandauernde Coronapandemie will der Kanton Zürich die Handlungsmöglichkeiten in seinem Zuständigkeitsbereich nutzen, um die personelle Situation im Gesundheitswesen rasch und nachhaltig zu verbessern. Zwar sind nach Annahme der Pflegeinitiative durch die Schweizer Stimmberechtigten am 28. November 2021 nun in erster Linie der Bundesrat und die eidgenössischen Räte gefordert, die Anliegen der Initiative mit geeigneten Massnahmen umzusetzen. Um die Zeit bis zur Umsetzung der Pflegeinitiative nicht ungenutzt verstreichen zu lassen, hat der Kanton Zürich aber zusätzlich zu den auf Bundesebene geplanten eigenständigen Massnahmen entwickelt.

Einerseits wurde im Sommer 2021 durch die Gesundheitsdirektion und die Bildungsdirektion eine direktionsübergreifende Arbeitsgruppe zum Thema Bildungsoffensive eingesetzt, die zuhanden der beiden Direktionsvorsteherinnen Empfehlungen zur Abfederung des Fachkräftemangels bearbeiten soll. Andererseits hat die Gesundheitsdirektion gemeinsam mit den kantonalen Spitälern deren Personalreglemente überarbeitet. Die jeweiligen Personalreglemente ermöglichen es den kantonalen Spitälern, zugunsten des Pflegepersonals von Bestimmungen des kantonalen Personalrechts abzuweichen. So soll den Spitalräten insbesondere ermöglicht werden, für das Pflegepersonal im Vergleich zu anderen kantonalen Angestellten zusätzliche Mittel für die Lohnentwicklung bereitzustellen, eine die gesetzliche Lohnfortzahlungspflicht ersetzende und für das Pflegepersonal mindestens gleichwertige Krankentaggeldversicherung abzuschliessen, höhere Inkonvenienzentschädigungen (für Nacht-, Wochenend-, Pikett- und Präsenzdienst) auszu-

richten sowie Beiträge an die Verpflegung und Abonnemente des öffentlichen Verkehrs für Mitarbeitende, die an mehreren Standorten tätig sind, zu bezahlen. Die Personalreglemente sind bis Ende Januar 2022 bei den Personalverbänden in Vernehmlassung. Die Beschlussfassung durch die Spitalräte und die Vorlage der Personalreglemente an den Regierungsrat zur Genehmigung dürften im zweiten Quartal 2022 erfolgen.

Gestützt auf diesen Bericht beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat, das Postulat KR-Nr. 478/2020 als erledigt abzuschreiben.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:	Die Staatschreiberin:
Jacqueline Fehr	Kathrin Arioli