

Sitzung vom 6. April 2022

560. Anfrage (Attraktivität der kantonalen Spitäler als Arbeitgeber?)

Die Kantonsrätinnen Michèle Dünki-Bättig, Glattfelden, und Pia Ackermann, Zürich, sowie Kantonsrat Andreas Daurù, Winterthur, haben am 31. Januar 2022 folgende Anfrage eingereicht:

Am 24. Januar 2022 berichteten die Medien über das Regionalspital Wetzikon, welches auf den Fachkräftemangel im Pflegebereich reagiert hat und die wöchentliche Soll-Arbeitszeit von Pflegefachkräften mit Schichteinsatz um 10% auf 37,8 statt wie bisher 42 Stunden pro Woche bei einer Vollzeitanstellung bei gleichbleibendem Lohn gesenkt hat.

Das Spital gibt als Begründung an, dass die Abstimmung über die Pflegeinitiative gezeigt habe, wie gross die Belastung durch die Arbeit im Schichtbetrieb für die Pflegenden sei. Die Verkürzung der Arbeitszeit ist bis Ende 2023 befristet, dies im Hinblick auf die Umsetzung der angenommenen Pflegeinitiative.

Derweil haben die vier kantonalen Spitäler USZ, KSW, PUK und IPW zur Vernehmlassung über ihre geänderten Personalreglemente eingeladen. Die Vorschläge wurden ohne Einbezug der Arbeitnehmerseite entwickelt und eine Senkung der Wochenarbeitszeit ist dabei nicht vorgesehen.

Die Anfragestellerinnen und der Fragesteller bitten den Regierungsrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Pflegefachpersonen sind gesuchte Fachkräfte. Was unternimmt der Regierungsrat, um die Attraktivität der vier kantonalen Spitäler als Arbeitgeberin zu steigern?
2. Was unternimmt der Regierungsrat, um den schleichenden Pflerexit, den Ausstieg von Pflegefachkräften aus dem Beruf oder die Reduktion von Stellenprozenten aufzuhalten?
3. Ist der Regierungsrat bereit, einen runden Tisch mit den anerkannten Sozialpartnern einzurichten, um nachhaltige Massnahmen zur Steigerung der Attraktivität der Gesundheitsberufe zu erarbeiten?
4. Ist der Regierungsrat bereit, mit den anerkannten Sozialpartnern einen Rahmen-GAV zu erarbeiten, wie dies in anderen Kantonen bewährte Praxis ist?
5. Ist der Regierungsrat bereit, den Spitälern zweckgebundene Mittel zur Verfügung zu stellen, um die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zu verbessern und den Personalbestand damit zu sichern?

Auf Antrag der Gesundheitsdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Michèle Dünki-Bättig, Glattfelden, Pia Ackermann, Zürich, und Andreas Daurù, Winterthur, wird wie folgt beantwortet:

Zu Fragen 1, 2 und 5:

Die vier kantonalen Spitäler sind selbstständige Anstalten im Eigentum des Kantons. Es ist daher in erster Linie Aufgabe der Spitäler, sich als attraktive Arbeitgeber zu positionieren. Wie bereits bei der Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 326/2021 betreffend Kapazität der Intensivstationen an Zürcher Spitälern ausgeführt, unternehmen die Spitäler seit Längerem grosse Anstrengungen, um gut qualifizierte Mitarbeitende rekrutieren zu können. Das Universitätsspital Zürich und das Kantons-
spital Winterthur setzen im Bereich der Pflege beispielsweise auf attraktive Weiterbildungsangebote, Laufbahnentwicklung, flexible Arbeitszeitmodelle, die zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, und Möglichkeiten des Job-Sharing. Dazu kommen weitere, individuelle Massnahmen wie eine gute und gezielte Einarbeitung sowie eine Praxisbegleitung bei einem Wiedereinstieg, die Möglichkeit von unbezahlten Urlauben, die Schaffung von Handlungsspielräumen bei der Zeitkompensation oder spezialisierte Beratungsangebote im Bereich der Gesundheitsprävention und -förderung.

Wie zuletzt bei der Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 6/2022 betreffend Fehlendes Pflegepersonal ausgeführt, ist die Stärkung der Pflege auch dem Regierungsrat ein grosses Anliegen. Es wurden daher bereits verschiedene Massnahmen ergriffen. Mit der Änderung vom 4. Oktober 2017 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (LS 177.111; RRB Nr. 933/2017) wurden beispielsweise verschiedene Richtpositionen im Bereich Pflege auf den 1. Januar 2018 hin angepasst und ergänzt. Bei der Berichterstattung zum dringlichen Postulat KR-Nr. 478/2020 betreffend Bessere Löhne für die Pflege. Jetzt. (Vorlage 5791) wurde unter anderem festgehalten, dass die Richtpositionen auch weiterhin laufend beobachtet und gepflegt werden. Die vier kantonalen Spitäler beurteilen die bestehenden Richtpositionsketten im Bereich Pflege und deren Einreihung im Lohnsystem als aktuell und sachgerecht. Auch der schweizweite Spitallohnvergleich, den die Perinova 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) Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern konkurrenzfähig ist. Die Gehälter liegen im Kanton Zürich bei den untersuchten Funktionen durchgehend oberhalb des Marktwerts für die ganze Schweiz.

Mit Beschluss Nr. 121/2022 hat der Regierungsrat 3,88 Mio. Franken für die Subventionierung von Weiterbildungskosten bewilligt, um die vom Personalmangel besonders betroffenen Intensiv- und Notfallpflegestationen zu entlasten.

Die Gesundheitsdirektion hat 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) auszurichten sowie Beiträge an die Verpflegung und Abonnemente des öffentlichen Verkehrs für Mitarbeitende, die an mehreren Standorten tätig sind, zu bezahlen. Die Beschlussfassung durch die Spitalräte und die Vorlage der Personalreglemente an den Regierungsrat zur Genehmigung sollen im zweiten Quartal 2022 erfolgen.

Daneben haben die Gesundheitsdirektion und die Bildungsdirektion im Sommer 2021 eine direktionsübergreifende Arbeitsgruppe zum Thema Bildungsoffensive eingesetzt, die zuhanden der beiden Direktionsvorteherinnen Empfehlungen zur Abfederung des Fachkräftemangels erarbeiten soll. Dabei werden auch die auf nationaler Ebene im Rahmen der Umsetzung der Pflegeinitiative erarbeiteten Massnahmen einzubeziehen sein.

Zu Fragen 3 und 4:

Es existieren bereits verschiedene institutionalisierte Austauschgefässe mit den Sozialpartnern, im Rahmen derer alle aktuellen Anliegen und Bedürfnisse angesprochen werden können. Ob ein Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag (GAV), wie ihn andere Kantone kennen, tatsächlich zu einer verminderten Abwanderung und zu einer spürbaren Zunahme der Attraktivität der angeschlossenen Spitäler als Arbeitgeber führt, ist unklar und müsste zuerst vertieft geprüft werden. Im Kanton Luzern wurde der GAV beispielsweise nicht nur vereinbart, um die Attraktivität der angeschlossenen Spitäler zu steigern, sondern auch aus organisatorischen Gründen (Umwandlung in eine AG). Nach der Annahme der Pflegeinitiative im November 2021 sollten zudem auch die nächsten Umsetzungsschritte auf nationaler Ebene und deren Wirkung abgewartet werden, bevor weitere kantonale Massnahmen eingeleitet werden.

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

Vor dem Regierungsrat

Die Staatsschreiberin:

Kathrin Arioli