

Antrag der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit*
vom 26. August 2010

4708 a

**Beschluss des Kantonsrates
über die Genehmigung des Jahresberichtes
des Universitätsspitals Zürich für das Jahr 2009**

(vom)

Der Kantonsrat,

gestützt auf § 8 des Gesetzes über das Universitätsspital vom 19. September 2005, nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 23. Juni 2010 und in den Antrag der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit vom 26. August 2010,

beschliesst:

- I. Der Jahresbericht des Universitätsspitals Zürich für das Jahr 2009 wird genehmigt.
- II. Veröffentlichung im Amtsblatt.
- III. Mitteilung an den Regierungsrat.

Zürich, 26. August 2010

Im Namen der Kommission

Der Präsident:	Die Sekretärin:
Johannes Zollinger	Karin Tschumi-Pallmert

* Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit besteht aus folgenden Mitgliedern: Johannes Zollinger, Wädenswil (Präsident); Barbara Bussmann, Volketswil; Esther Guyer, Zürich; Willy Haderer, Unterengstringen; Cécile Krebs, Winterthur; Christian Mettler, Zürich; Jean-Philippe Pinto, Volketswil; Hans-Peter Portmann, Thalwil; Peter Preisig, Hinwil; Andrea von Planta, Zürich; Sekretärin: Karin Tschumi-Pallmert.

Bericht

Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit (ABG) hat gemäss § 49 d des Kantonsratsgesetzes und § 8 des Gesetzes über das Universitätsspital Zürich (USZ) den Auftrag, die Oberaufsicht über das Universitätsspital Zürich auszuüben, den Rechenschaftsbericht zu prüfen und dem Kantonsrat Antrag zu stellen.

Während des Geschäftsjahres 2009 hat die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit der Gesundheitsdirektion in ihrer Funktion als Aufsichtsorgan des USZ Fragen zum Umgang mit Patientendokumentationen und dem Datenschutz gestellt und dazu ausführliche Antworten erhalten. Aus aktuellem Anlass hat die ABG Abklärungen einerseits zu den Gerätebeschaffungen am USZ und andererseits zu den Nebenbeschäftigungen von Professorinnen und Professoren am USZ durchgeführt. Die beiden daraufhin erstellten Berichte vom 15. April 2010 hat die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit dem Kantonsrat zukommen lassen. Spitalstatut, Finanz- und Personalreglement des USZ hat der Regierungsrat genehmigt und die Aufsichtskommission hat diese beraten und zur Kenntnis genommen.

Die Geschäftsprüfungskommission (GPK) hat in der letzten Legislatur mit KR-Nr. 143/2006 einen ausführlichen Bericht über ihre aufwendigen Abklärungen zu Organisation und Strukturen am USZ erstellt und dem Kantonsrat vorgelegt. Darin waren verschiedene Empfehlungen an die Gesundheitsdirektion und das USZ enthalten. Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit hat eine Einschätzung der Umsetzung dieser Empfehlungen vorgenommen und beurteilt, ob diese erfüllt, durch die Verselbstständigung obsolet geworden sind oder ob noch ein entsprechender Handlungsbedarf besteht. Es konnte festgestellt werden, dass nach der Verselbstständigung die neue Führung unter Spitalrat und Spitaldirektion die Organisationsentwicklung an die Hand genommen hat und die meisten Empfehlungen der GPK damit entweder umgesetzt hat oder diese hinfällig geworden sind.

Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit formulierte aufgrund des Jahresberichtes des Universitätsspitals für das Jahr 2009 einen Fragen- und Einfragenkatalog an die Gesundheitsdirektion. Anlässlich einer Kommissionsitzung wurden diese Themen mit dem Gesundheitsdirektor, dem Spitalrat und der Spitaldirektion erörtert und die Fragen ausführlich und zufriedenstellend beantwortet.

Auf folgende Themen, mit welchen sich die Aufsichtskommission beschäftigt hat, wird in der Berichterstattung an den Kantonsrat näher eingegangen:

1. Dachstrategie und Kulturwandel
2. Planung Infrastruktur

3. Leistungsentwicklung
4. Pflegeausbildung
5. Nachwuchsförderung
6. Pandemiekonzept
7. Empfehlungen der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit
8. Antrag der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit

1. Dachstrategie und Kulturwandel

Die Dachstrategie ist eine verbindliche Richtlinie für die kommende Entwicklung des USZ bis 2015. Es wurden eine Mission, eine Vision und die Werte des USZ erarbeitet und festgehalten. Diese gelten für alle Mitarbeitenden des USZ. Die neuen strategischen Grundlagen des Universitätsspitals machen ganz klare Aussagen zur Führung und den Werten des USZ. Darauf sollen alle Mitarbeitenden verpflichtet und damit ein Kulturwandel und eine bessere Loyalität der Mitarbeitenden herbeigeführt werden. Den Verantwortlichen des USZ ist klar, dass nur eine gute Führung und Unternehmenskultur dem Unternehmen ein erfolgreiches Erreichen der Mission und der Vision ermöglicht.

Als seine Mission sieht das USZ das Erbringen von Spitzenleistungen in universitärer Medizin auf der Basis einer vorbildlichen Grundversorgung, das Schaffen und Weiterentwickeln einer breit abgestützten Gemeinschaft von Besten in Forschung, Lehre und Dienstleistung und das Entwickeln von kompetitiven Marktleistungen und damit verbunden patienten- und kundenspezifischer Kommunikation.

Die Vision des USZ soll auf die Mitarbeitenden sinnstiftend, motivierend und handlungsanleitend wirken: Das USZ will in definierten Segmenten zur Weltspitze universitärer Medizin gehören, bevorzugter Vertrauenspartner im Gesundheits- und Krankheitsmarkt, in Forschung, Lehre und Dienstleistungen ein attraktiver Allianzpartner, ein bestgeführtes, kompetitives Unternehmen und ein vorbildlicher Arbeitgeber sein.

Mit der neuen Dachstrategie werden langfristige Werte festgelegt und damit die Loyalität der Mitarbeitenden und ein Kulturwandel im ganzen USZ angestrebt. Zum letzten Geschäftsbericht 2008 des USZ hat die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit dem USZ seinerzeit empfohlen, etwas gegen die Indiskretionen von Mitarbeitenden des USZ gegenüber der Presse zu unternehmen. Diese sind nach Meinung des USZ nicht an bestimmten Missständen festzumachen, sondern in erster Linie abhängig von der Einstellung der Mitarbeiten-

den zum Unternehmen und der Glaubwürdigkeit der Führung. Auf Grundlage der Führungsgrundsätze greift die Spitaldirektion nun bei Indiskretionen härter durch und versucht diese mit vermehrten Kontrollen und auch disziplinarischen Massnahmen zu verhindern. Dieses Vorgehen zeigt laut USZ bereits Wirkung. Ein Kulturwandel an einer so grossen Institution wie dem USZ braucht aber seine Zeit. Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit ist der Meinung, dass das USZ sich auf dem richtigen Weg befindet und wird die Entwicklung weiter verfolgen.

Das USZ stellt bei der Umsetzung der Dachstrategie bisher keine nennenswerten Probleme fest und es wurden auch keine Fragen sichtbar, welche nicht beantwortet werden konnten. Aber bis eine derart grundsätzliche Reorganisation bei über 6000 Mitarbeitenden umfassend verstanden wird, braucht es den notwendigen Einsatz und Zeit. Die Mitarbeitenden des USZ wurden im Rahmen eines umfassenden Kommunikationskonzeptes über die Grundsätze und die Zielsetzungen der Dachstrategie mit der neuen Führungs- und Organisationsstruktur «LEAD» informiert. Diese Anstrengungen müssen weiterverfolgt werden.

2. Planung Infrastruktur

Die Bauten des Universitätsspitals sind zu einem grossen Teil sanierungs- und erneuerungsbedürftig und können die Anforderungen als Spital für Spitzenleistung in Lehre und Forschung aber auch für die Grundversorgung der Bevölkerung des Kantons Zürich mittelfristig nicht mehr erfüllen. 2009 wurden die Entwicklungsszenarien für die bauliche Entwicklung des Universitätsspitals evaluiert und es hat sich verdeutlicht, dass zur Erreichung der angestrebten Ziele auch ein Neubau ins Auge gefasst werden muss. In der Folge wurde das Entwicklungsprojekt Strategische Entwicklungsplanung SEP gestartet, welches im Immobilienamt angesiedelt ist und den Medizinbereich der Universität und des USZ bearbeitet. In dessen strategischen Gremium sind der Bau- und der Gesundheitsdirektor und die Bildungsdirektorin vertreten. Diese hoffen, dass bald Resultate vorliegen, denn betreffend Infrastruktur des USZ und Investitionen bestehen eine Notsituation und ein enormer Nachholbedarf.

Im Jahresbericht 2009 der Universität wünscht man sich die räumliche Nähe zwischen Universität und USZ. Dieses Anliegen kann die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit gut nachvollziehen. Raumplanerisch ist das Hochschulareal aber eher knapp und ob die drei Institutionen USZ, Universität und ETH sich hier optimal weiterentwickeln können, bleibt fraglich.

Wenn man sich für einen Verbleib des USZ am bisherigen Standort entscheidet, dann müssen laut Informationen des USZ ausser Ost 1 alle Gebäude saniert werden. In ihren Abklärungen zum baulichen Zustand des USZ hat die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit schwerwiegende Mängel bei den Altlasten, der Hygiene und vor allem den Arbeitsbedingungen für die Angestellten festgestellt. Zudem ist die Hotellerie nicht mehr konkurrenzfähig. Eine Renovation reicht für die Behebung dieser Mängel nicht. Das USZ muss, falls es am alten Standort bleiben soll, mit einer grundlegenden Sanierung und einer Vergrösserung der Betriebsflächen befähigt werden zu einer medizinische Versorgung, welche den medizinischen Herausforderungen auch in Zukunft nachkommen kann. Das erfordert eine Erneuerung der gesamten Infrastruktur. Das USZ besteht aus 56 Gebäuden, von denen die Hälfte unter Denkmalschutz steht, was bei einer Sanierung fast unlösbare Probleme schafft. Bei der Beurteilung von Spitalnutzen und Notwendigkeit gegenüber konkurrierenden denkmalpflegerischen Ansprüchen erwartet die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit, dass der Regierungsrat die richtigen Prioritäten setzt.

Unabhängig von einer Sanierung oder einem Umzug in 15 bis 20 Jahren wird es unumgänglich sein, gewisse Gebäude substanzuell zu erneuern, damit das USZ überhaupt überleben kann. Die Risikoanalyse über die einzelnen Hochbauten und die technischen Anlagen wurde gemacht und das Resultat weist auf grossen Handlungsbedarf hin. Im Moment laufen am USZ die Abklärungen, wie viel Geld für eine Sanierung in die Hand genommen werden muss, damit das USZ weiterarbeiten kann. Je älter die Gebäude werden, desto mehr muss in den betrieblichen Unterhalt gesteckt werden. Oft ist die Unterscheidung zwischen Sanierung und Unterhalt gar nicht mehr zu machen. Die Unterhaltskosten werden in nächster Zeit exponentiell zunehmen. Alle Sanierungsarbeiten müssen richtig gemacht werden, weil auch bei einem allfälligen Umzug das USZ noch 15 Jahre am alten Standort bleiben wird. Es gibt Gebäude, mit deren Sanierung – im Falle eines Standortwechsels – nach Meinung des USZ Geld aus dem Fenster hinaus geworfen wird. All diese Investitionen müssen mit DRG refinanziert werden. Darum versucht das USZ Einfluss zu nehmen, wo und wie viel investiert wird.

Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit empfiehlt dringend, eine Gesamtstrategie für die Sanierungen bis zu einem allfälligen Umzug des USZ zu erstellen. Die Gesundheitsdirektion hat der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit mitgeteilt, dass die Grundsatfragen der räumlichen Entwicklung im Rahmen des Projektes Strategische Entwicklungsplanung SEP abgeklärt werden.

Das USZ steht unter dem Zwang zur Grösse wegen der Ausbildung und der Anbindung an die Universität. Eine kritische Fallzahl ist deswegen unabdingbar, um die jungen Ärztinnen und Ärzte auszubilden. Die Verantwortlichen des Universitätsspitals plädieren für einen mutigen Schritt, um das USZ auf europäisches Niveau zu bringen, damit Zürich bei Forschung und Lehre konkurrenzfähig bleibt. Der heutige Zustand des Universitätsspitals ist unwürdig und passt überhaupt nicht zu einer Universität, welche die achtbeste medizinische Fakultät Europas hat und sich im Shanghai-Ranking auf einem vorderen Platz behaupten will.

3. Leistungsentwicklung

Im Zusammenhang mit den Fragen über die Sanierung und Erweiterung, der allfälligen Auslagerung des USZ auf die grüne Wiese stellt sich die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit auch die Frage nach der Leistungsentwicklung am USZ. Im Jahresbericht 2009 des USZ zeigt sich der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit ein Wachstum in allen Bereichen, auch wenn dieses etwas kleiner ist als 2008. Damit muss auch das USZ als Institution seine Ressourcen an Personal und Fläche erweitern. Ein Teil des Flächenwachstums ist auf die geforderten Flächenstandards zurückzuführen, welche das USZ heute nicht einhält.

Das USZ ist jedoch bestrebt, bei seinen Leistungen nicht nur quantitativ, sondern in erster Linie qualitativ zu wachsen, und in der Planung der Zukunft festzuhalten, in welchen Bereichen das geschehen soll. Es ist allen bewusst, dass ein Wachstum des Umsatzes die Gesundheitskosten in die Höhe treibt.

Weil das USZ jedoch im Moment gewisse Bereiche des Spitals wegen Sanierungen oder wegen Unterkapazitäten schliessen muss, wächst es weniger als die anderen Spitäler. Darum behält es sich auch vor, gewisse Wachstumsreserven für die Zukunft einzurechnen.

Im Geschäftsjahr 2009 ist der Aufwand um 8% gestiegen, der Umfang der Leistungen hingegen nicht. Das USZ sieht als kostentreibende Faktoren, die diese gegenläufige Entwicklung verursacht haben, einerseits die Personalkosten im Zusammenhang mit der Änderung des Arbeitsgesetzes und andererseits die Kosten für den medizinischen Bedarf. Das USZ wird diese Tatsache genauer analysieren.

4. Pflegeausbildung

Seit dem Anfang ist das USZ beim Aufbau der FaGe-Ausbildung engagiert und macht damit grundsätzlich gute Erfahrungen. Die maximale Zahl der Lehrstellen pro Jahr beträgt 45 und wurde nun erreicht. Im Pflegebereich sind somit über die letzten Jahre 135 neue Lehrstellen geschaffen worden. Damit wird aufgrund der Konzentration der Arbeit (kürzere Aufenthaltsdauer der Patientinnen und Patienten) auf den Bettenstationen eine Grenze erreicht, mit der ein weiterer Ausbau der Lehrstellen nicht mehr möglich wäre, ohne auf der Tertiärstufe und bei der Weiterbildung mit den Plätzen zurückzufahren. Das USZ versucht direkt bei den Bildungszentren Personal zu rekrutieren und verspricht sich davon Einiges. Die ersten Erfahrungen mit den Careum für Herbst 2010 und Frühling 2011 stimmen zuversichtlich, denn der Besuch der Informationsveranstaltungen ist rege. Der Prozessaufbau für die neuen Ausbildungsgänge braucht ein paar Jahre, das Zurückfahren der bisherigen Schulen war hingegen relativ schnell vollzogen. In der Direktion Pflege wurde der Ausbildung im Rahmen der Reorganisation durch die Schaffung einer Fachstelle zu mehr Gewicht verholfen.

Die Entwicklung der Ausbildung für die jungen Leute ist in den Bildungszentren nun abgeschlossen, darum macht man sich an den Aufbau der Teilzeitausbildungslehrgänge. Eine gleichzeitige Berufstätigkeit soll möglich sein, denn mit 1000 Franken pro Monat kann man nicht leben. Bei den Wiedereinsteigerinnen hat das USZ die Haltung, dass die Frauen, welche vorübergehend ihr Pensum zurückfahren wollen, wenn möglich ein kleines Pensum beibehalten und die Berufstätigkeit nicht unterbrechen. Je länger dieser Unterbruch dauert umso schwieriger wird der Wiedereinstieg. Die Situation wird mit jeder einzelnen Frau angeschaut. Zwei Drittel der Pflegefachleute arbeiten zwischen 20 und 90%.

Das USZ hat ein grosses Eigeninteresse, selber genug Nachwuchs ausbilden zu können, egal ob das in einem Leistungsauftrag Bedingung ist oder nicht. Eine offene Frage ist die Steuerung der Abgeltungen der Ausbildungsleistungen unter DRG. Für das USZ ist es ganz wichtig, dass es mit einer kurzen Reaktionszeit auf die eigenen Bedürfnisse und die des Arbeitsmarktes diejenigen Leute ausbilden kann, die in Zukunft gebraucht werden. Zu viele Reglementierungen würden den Handlungsspielraum verkleinern.

5. Nachwuchsförderung

Die Aus- und Weiterbildung im Ärztebereich bewegt sich an einer Schnittstelle zwischen UZH und USZ. Im Rahmen der Bologna-Reform wird auch das Medizinstudium neu strukturiert. Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit fragt hier immer wieder nach, denn es gibt noch viele offenen Fragen betreffend Numerus Clausus, medizinischem Doktorat, den finanziellen Abgeltungen der Leistungen des USZ in Forschung und Lehre durch die UZH, die Qualitätssicherung der Ausbildung, die Mittelallokation und die Nachwuchsbetreuung und -förderung an den Kliniken des USZ.

Die Nachwuchsförderung am USZ findet auf verschiedenen Stufen statt. Das Thema ist im Zentrum für Klinische Forschung angesiedelt. Die neuen Assistentinnen und Assistenten werden im Bereich Clinical Trials zentral ausgebildet. Dem USZ schwebt vor, im Zentrum für Karriereentwicklung Ausbildungsmodule wie Gesundheitsökonomie usw. anzubieten, die alle Fachbereiche betreffen. Damit könnte das USZ ein begehrtes Weiterbildungsspital werden.

Der grösste Teil der Weiterbildung findet jedoch in den Kliniken statt. Dabei gelten die Richtlinien des SIWF (Schweizerisches Institut für ärztliche Weiter- und Fortbildung), eines unabhängiges Institutes der FMH, das im Auftrag des BAG handelt. Das USZ möchte aber selber dafür sorgen, dass die Abläufe im ärztlichen Weiterbildungsbereich optimal koordiniert sind. Wenn die anonymen Beurteilungen der Kliniken des USZ durch die ärztlichen Aus- und Weiterzubildenden schlecht sind, dann greift die Spitaldirektion ein und führt Gespräche mit der Leitung der Kliniken, welche das Weiterbildungskonzept nicht wahrnehmen. In den Bereichen Chirurgie und Innere Medizin, bei denen für die Ausbildung Rotationen in verschiedenen Kliniken nötig sind, gibt es Programme für die Weiterbildung.

Nach Abschluss der Weiterbildung, also auf der Stufe Oberärzte und -ärztinnen kommen am USZ andere Förderungsmassnahmen zum Tragen. Gemäss Honorargesetz wird aus den Zusatzhonoraren ein Spitalpool geschaffen, aus dem ein Viertel für die Nachwuchsförderung ausgeschieden wird. Ein kleines Gremium beurteilt die Weiterbildungsgesuche von Oberärztinnen und Oberärzten und bewilligt diese im Rahmen der Nachwuchsförderung. Das ist in der Zwischenzeit laut Aussagen des USZ sehr gut angelaufen. Mit der Lohnrevision konnten zur Kaderförderung klare neue Vorgaben gemacht werden: Die leitenden Ärzte sollen habilitiert sein und das USZ sorgt dafür, das sie dieses Ziel auch erreichen können.

Durchschnittlich ein Drittel aller Stellen als Oberärztinnen und -ärzte sind Teilzeitstellen, bei den Assistenzärztinnen und -ärzten sind es ein Neuntel. Dieses Verhältnis bleibt seit ein paar Jahren etwa gleich. Es zeigt sich aber, dass der Anteil bei den verschiedenen Fächern sehr unterschiedlich ist und die Polikliniken sich für Teilzeitstellen besser eignen als andere Abteilungen.

6. Pandemiekonzept

Grundlage des USZ-Pandemieplanes ist das Konzept des Bundes und des Kantons Zürich. Am USZ wurde eine Pandemie-Taskforce eingerichtet und diese tagte regelmässig von Juli 2009 bis Februar 2010. Ein detaillierter Stufenplan betreffend Zuteilung designierter Quarantänestationen basierend auf den erwarteten Fallzahlen und eine Zuteilung genügender fachspezifischer Betreuungspersonen stand zur Verfügung.

Ein Konzept der Reduktion elektiver Eintritte und Eingriffe wurde zur Schaffung genügender Bettenkapazitäten bereitgestellt. Die Planung zur Einrichtung und Führung einer separaten Notfallstation stand ebenfalls bereit, musste aber aufgrund der Verlaufsdynamik der H1N1-Pandemie nicht umgesetzt werden. Ebenfalls aufgrund der Verlaufsdynamik mit moderater Patientenaufnahme konnten die hospitalisierten Patientinnen und Patienten in Einzelzimmern untergebracht werden, die Quarantänestationen mussten somit nicht aktiviert werden. Dem USZ stand genügend spezifisches Verbrauchs- und Personalschutzmaterial für einen Zeitraum von zwölf Wochen zur Verfügung. Ab Ende April 2009 bis Anfang Januar 2010 wurden auf der Notfallstation insgesamt 654 Patientinnen und Patienten mit grippeähnlichen Symptomen triagiert. Von Anfang Juni 2009 bis Ende Januar 2010 wurde bei 74 ambulanten Patientinnen und Patienten H1N1 nachgewiesen. 36 Personen waren in diesem Zeitraum im USZ mit H1N1 hospitalisiert. Davon mussten 17 Personen auf der Intensivpflegestation behandelt werden.

Dem USZ-Personal sowie hospitalisierten Patientinnen und Patienten konnte ab November 2009 die H1N1-Impfung angeboten werden. Die Mitarbeitenden des USZ wurden insbesondere auch über die Möglichkeit der H1N1-Impfung informiert und auf freiwilliger Basis geimpft. Es wurden in der Folge 40% des USZ-Personals und über 5900 Patientinnen und Patienten und weitere externe Personen geimpft.

Für die Mitarbeitenden des USZ wurden von der Spitalhygiene in Zusammenarbeit mit der Unternehmenskommunikation im Intranet alle wichtigen Informationen und Richtlinien veröffentlicht und lau-

send aktualisiert. Zudem wurden alle Mitarbeitenden fortlaufend durch Newsletter auch per Mail und einmalig durch einen Brief informiert. Eine H1N1-Hotline sowie die Spitalhygiene standen den Mitarbeitenden für Fragen zur Verfügung.

Die Zusammenarbeit mit dem BAG erfolgte indirekt via Kantonsarzt. Die erforderlichen Informationen zur Lage der Pandemie wie auch in Bezug zu den Schutzmassnahmen und der Impfstrategie wurden von der BAG-Homepage regelmässig genutzt und umgesetzt. Diese Fachinformationen und die mehrsprachigen Unterlagen für die Allgemeinbevölkerung waren gut und sehr hilfreich.

7. Empfehlungen der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit

Die Regierung hat alle Reglemente, welche gemäss Gesetz über das Universitätsspital nötig sind, in Kraft gesetzt und hat damit die Empfehlung der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit zum Jahresbericht 2008 umgesetzt.

Ebenfalls moniert hat die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit im letzten Jahr, dass noch keine Grundsätze zu Führung, Verhalten und Geheimhaltung eingeführt werden. Auch das ist nun erfolgt. Im Zug der Dachstrategie des USZ wurden Führungsgrundsätze und eine Führungsorganisation erarbeitet und diese werden von der Spitaldirektion auch durchgesetzt.

Dieses Jahr empfiehlt die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit die Erstellung einer Gesamtstrategie für die Sanierungen des USZ bis zu einem allfälligen Umzug an die Hand zu nehmen. Eine solche muss auch, und zwar mit dem Setzen von Prioritäten, für den Fall einer Beibehaltung des bisherigen Standortes erstellt werden.

Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit möchte im Zusammenhang mit der Berichterstattung zum Jahresbericht 2009 des USZ nochmals auf ihre Empfehlungen aus ihren Berichten zu den Nebenbeschäftigungen von Professorinnen und Professoren und zu den Gerätebeschaffungen hinweisen:

Die ABG empfiehlt, dass das USZ bei den Bewilligungen von Nebenbeschäftigungen der Klinikdirektoren und -direktorinnen ein verbindliches Recht auf Mitsprache hat und dieses auch wahrnimmt. Die erteilten Bewilligungen für die Nebenbeschäftigungen sollten vom USZ laufend auf ihre Zulässigkeit gemäss § 19 ff. PR-USZ überprüft werden. Das USZ soll sich vor dem Erteilen der Bewilligungen für Nebenbeschäftigungen durch Universität und USZ damit beschäftigen, welche Folgen eine Nebenbeschäftigung für das Spital hat.

Die Bewilligungsinstanzen des USZ, je nach der Höhe der Kosten die Spitaldirektion bzw. der Spitalrat, sollen schon im Verlauf eines Gerätebeschaffungsverfahrens informiert werden, dass aufgrund der Abklärungen der Rechtsabteilung des USZ ein freihändiges Verfahren für eine Gerätebeschaffung eingeleitet wird. Die gleiche Mitteilung sollte auch an die jeweils direkt übergeordnete Aufsicht gehen, also bei der Bewilligungsinstanz Spitaldirektion an den Spitalrat, bei der Bewilligungsinstanz Spitalrat an die Gesundheitsdirektion.

8. Antrag der Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit

Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit dankt der Gesundheitsdirektion, dem Spitalrat und der Spitaldirektion für die gute Zusammenarbeit und allen Mitarbeitenden des Universitätsspitals Zürich für ihr grosses Engagement zum Wohl der Patientinnen und Patienten.

Die Aufsichtskommission Bildung und Gesundheit beantragt dem Kantonsrat, den Jahresbericht 2009 des Universitätsspitals Zürich zu genehmigen. Das USZ erfüllt seinen Leistungsauftrag mit grossem Engagement. Der Regierungsrat nimmt die allgemeine Aufsicht über das Universitätsspital Zürich wahr.