



PROTOKOLL STADTRAT KLOTEN

12. Juli 2022 · Beschluss 165-2022

4.2.4.0 Allgemeines

IDG-Status: öffentlich

Pflegeinitiative und ihre Auswirkungen auf Langzeit- und ambulante Pflegeversorgung in Kloten

Ausgangslage

Seit einigen Jahren ist der Stellenmarkt im Pflegebereich ausgetrocknet. Es fehlt vor allem an hochqualifizierten Pflegefachpersonen, welche zurzeit sehr schwer rekrutierbar sind. Dies betrifft auch die Gesundheitsbetriebe der Stadt Kloten: ausgeschriebene Stellen bleiben längere Zeit offen. Die Volksabstimmung "für eine starke Pflege" wurde im November 2021 von Volk und Ständen mit 61% angenommen und der Bundesrat wurde beauftragt, einen entsprechenden Umsetzungsplan auszuarbeiten. Der Bundesrat selbst hatte zuvor in einem Gegenvorschlag den raschen Handlungsbedarf erkannt und wollte Beträge bis zu einer Milliarde Franken für Aus- und Weiterbildung sprechen. Im Januar 2022 hatte er dazu eine erste Aussprache betreffend Umsetzung der Pflegeinitiative. Ein Zeit- und Massnahmeplan wurde bisher nicht bekanntgegeben.

Das schweizerische Gesundheitsobservatorium (OBSAN) geht davon aus, dass der Bedarf an Kapazitäten in Langzeitpflege und Betreuung aufgrund Alterung der Bevölkerung bis 2040 um mehr als die Hälfte steigt: https://www.obsan.admin.ch/sites/default/files/2022-05/Obsan_03_2022_BERICHT.pdf. In Zahlen bedeutet dies, dass bei unveränderter Versorgungspolitik 54'335 zusätzliche Pflegebetten erforderlich sind. Im Langzeitbereich werden gemäss OBSAN und GDK (schweizerische Gesundheitsdirektorenkonferenz) in den Pflegeheimen bis ins Jahr 2035 über 35'000 zusätzliche Pflege- und Betreuungspersonen benötigt, während es in der Spitex über 19'000 sind.

Aufgrund des Fachkräftemangels hat die Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich per 1. September 2019 eine Verordnung in Kraft gesetzt, welche die Gesundheitsinstitutionen verpflichtet, Pflegefachkräfte auszubilden.

Aktuelle Situation im Kanton Zürich

Ausgehend vom Fachkräftemangel und der angenommenen Pflegeinitiative vom November 2021 haben nun verschiedene Institutionen und Städte Massnahmen ergriffen. Der Tagesanzeiger berichtete am 24.5.22, dass die Stadt Zürich per 1. August 2022 eine zusätzliche Lohnsumme von 27,6 Millionen Franken für Lohnerhöhungen und zusätzliche 15 Millionen für mehr Stellen im Pflegebereich bewilligt hat. Die Lohnsumme von 27,6 Millionen Franken soll auf 2800 Pflegefachpersonen verteilt werden, was einer durchschnittlichen Erhöhung von Fr. 9857.10 pro Person entspricht. Das Pflegzentrum Region Bülach sowie das Spital Wetzikon führten dieses Jahr die 38- Stundenwoche ein. Die daraus entstehende Dynamik wird dazu führen, dass Betriebe mit besseren Anstellungsbedingungen einen Wettbewerbsvorteil betreffend Rekrutierung von Fachkräften haben. Im Kantonsrat wird in der vorberatenden Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit (KSSG) aktuell das dringliche Geschäft 5791, Postulat 478/2020 betreffend «Bessere Löhne für die Pflege. Jetzt. », behandelt.

Situation im Bereich G+A

Im Bereich G+A sind durchgängig offene Stellen im Pflegebereich ausgeschrieben. Im ambulanten Bereich mussten aufgrund fehlender Fachpersonen teilweise Einsätze reduziert werden. Lücken wurden mit teuren temporären Mitarbeitenden, vereinzelt auch mit befristeten Anstellungen von Pflegehilfen, überbrückt.

In der Gesundheitsumfrage vom Dezember 2021 wurden Fehlzeitenquoten von 5.5% in der Spitex und 8.7% im Langzeitbereich aufgrund von Krankheiten festgestellt. Im Vergleich zum schweizerischen Durchschnitt von 4.6% sind dies hohe Werte (Care- Management Konzept Stadt Kloten 2022-2027). Die Kompensation dieser Ausfälle belastet die arbeitsfähigen Mitarbeitenden mit zusätzlicher Mehrarbeit sowie kurzfristigen Zusatzeinsätzen. Im Rahmen der Pandemie wurden Impfkampagnen, mehr Hygienemassnahmen, Zertifikatskontrollen etc. mit dem bestehenden Stellenschlüssel bewältigt. Auch die vielen Todesfälle von betreuten Personen haben bei Mitarbeitenden Spuren hinterlassen.

Löhne

Umfragen des Personaldienstes Kloten haben ergeben, dass vor allem jüngere Pflegefachleute lohnmässig tiefer eingestuft sind als in umliegenden gleichwertigen Institutionen. Langjährige Mitarbeitende, sind vergleichbar eingestuft, wurden aber die letzten Jahre kaum für Lohnanpassungen berücksichtigt.

Eine zusätzliche Lohnsumme von 5% in der Pflege würde folgende Investitionen bedeuten:

Langzeitpflege:	Fr. 373'610.00
Ambulante Pflege	Fr. 116'695.00
Gesamt	Fr. 490'305.00

Studierende HF

Studierende, welche im Bereich G+A eine reguläre Ausbildung zur Pflegefachfrau HF, zum Pflegefachmann HF (Tertiärstufe) machen, werden deutlich tiefer entlohnt als in Institutionen der Region. In Kloten wird das 1. Studienjahr mit Fr. 13'200 Jahreslohn vergütet, was der aktuellen Empfehlung der Organisation der Arbeitswelt Gesundheit Kanton Zürich entspricht (OdA G ZH). Die Stadt Zürich bezahlt mindestens Fr. 33'800.-. Solche Unterschiede führen zu einem Wettbewerbsnachteil bei der Rekrutierung von Studierenden. Eine bessere Entlohnung könnte zusammen mit einer Verpflichtung zum Verbleib im Betrieb einen Beitrag zur Sicherung von Fachpersonal sein. Gerade Studierende, welche die Ausbildung als Zweitberuf wählen sind auf ein gewisses Einkommen angewiesen, wenn sie z.B. bereits für eine Familie sorgen müssen. Zusätzlich könnte mit mehr Mehreinnahmen für Bonuszahlungen (Ausbildungsverpflichtung) vom Kanton gerechnet werden.

Die Lohnempfehlungen der OdA G ZH für den regulären Ausbildungsgang von Pflegefachfrauen und Pflegefachmännern HF sehen wie folgt aus:

Ausbildungsjahr	Monatlicher Bruttolohn	Jährlicher Bruttolohn
1. Ausbildungsjahr	Fr. 1100.00	Fr. 14'300.00
2. Ausbildungsjahr	Fr. 1300.00	Fr. 16'900.00
3. Ausbildungsjahr	Fr. 1500.00	Fr. 19'500.00

Quelle: <https://www.oda-g-zh.ch/branchenverband/informationen-fuer-ausbildungsbetriebe/hoehere-berufsbildung/pflegefachfrau-pflegefachmann-hf>

Da die Festlegung der Löhne im Ermessen der Betriebe liegt, wurden diese in verschiedenen Institutionen angepasst. So bezahlt die Stadt Zürich folgende Löhne:

Ausbildungsjahr	Monatlicher Bruttolohn	Jährlicher Bruttolohn
1. Ausbildungsjahr	Fr. 2600.00	Fr. 33'800.00
2. Ausbildungsjahr	Fr. 2775.00	Fr. 36'075.00
3. Ausbildungsjahr	Fr. 2950.00	Fr. 38'350.00

Und für Quereinsteiger bzw. über Dreissigjährige gelten bei der Stadt Zürich folgende Ansätze:

Ausbildungsjahr	Monatlicher Bruttolohn	Jährlicher Bruttolohn
1. Ausbildungsjahr	Fr. 4'000.00	Fr. 52'000.00
2. Ausbildungsjahr	Fr. 4'300.00	Fr. 55'900.00
3. Ausbildungsjahr	Fr. 4'600.00	Fr. 59'800.00

Quelle: <https://www.stadt-zuerich.ch/gud/de/index/departement/organisation/pflegezentren-der-stadt-zuerich/Jobs-Bildung/ausbildung/tertiaerausbildungen/dipl--pflegefachfrau--mann-hf/quereinstieg.html>

Die OdA G ZH überprüft aktuell ihre Lohnempfehlungen aufgrund der Pflegeinitiative. Es gibt Hinweise darauf, dass diese denen der Stadt Zürich angeglichen werden.

Finanzielle Auswirkungen für den Bereich G+A, bei einer Angleichung der Löhne für HF-Studierende Pflege an die Vorgaben der Stadt Zürich:

	Aktueller Jahreslohn	Stadt Zürich bis 30 Jahre	Stadt Zürich ab 30 Jahre
1. Jahr	Fr. 14'300.00	Fr. 33'800.00	Fr. 52'000.00
2. Jahr	Fr. 16'900.00	Fr. 36'075.00	Fr. 55'900.00
3. Jahr	Fr. 19'500.00	Fr. 38'500.00	Fr. 59'800.00
Kosten / Studium	Fr. 50'700.00	Fr. 108'375.00	Fr. 167'700.00
Mehrkosten/ Studium		+ Fr. 57'675.00	+Fr. 117'000.00

Der Bereich G+A kann aktuell 4 reguläre HF-Studierende pro Jahr ausbilden. Eine Anpassung an HF-Löhne der Stadt Zürich würde folgende Mehrkosten auslösen:

4 Lernende bis 30 Jahre: Fr. 272'226.00 (inkl. Sozialleistungen)

4 Lernende ab 30 Jahre: Fr. 552'240.00 (inkl. Sozialleistungen)

Berufsbildner:

Die Funktion der Berufsbildner wird in vielen Institutionen mit einer höherenlohneinstufung oder mit einem monatlichen Betrag vergütet. In Kloten wird der Zusatzaufwand bisher nicht honoriert. Aktuell sind 14 Mitarbeitende in der Funktion als Berufsbildner im Bereich G+A Betrieb tätig.

Eine Vergütung von Fr. 100.-/ Monat und Berufsbildner im Bereich G+A würde folgende Kosten auslösen:

14 Berufsbildner à Fr. 1200.-/ Jahr: **Fr. 19'824.00** (inkl. Sozialleistungen)

Umkleidezeit:

In Kloten wird die Umkleidezeit bisher nicht berücksichtigt. Einige der umliegenden Institutionen haben diesem Umstand Rechnung getragen mit Entschädigung über die Arbeitszeit oder finanziellen Beiträgen.

Eine Vergütung von Fr. 60.- (pro 100% - Pensum) wie es im Spital Bülach praktiziert wird, würde zu jährlichen Mehrkosten von **Fr. 112'079.91** im Langzeitbereich und **Fr. 19'159.04** im ambulanten Bereich führen. Bei einer Vergütung von **10 Minuten** Umkleidezeit pro Tag und 260 Arbeitstagen pro Jahr (pro 100%- Pensum) wäre das umgerechnet eine zusätzliche Ferienwoche pro Jahr.

Kürzung der Arbeitszeit:

Die heutige Arbeitszeit (42- Stundenwoche) besteht seit einigen Jahren. Eine 38- Stunden Woche wie sie in Bülach und Wetzikon umgesetzt ist, würde im Bereich G+A zu folgenden Mehrkosten führen:

Ganzer Bereich G+A:	Fr. 1'186'193.49	(15.3 Stellenprozente)
Pflege stationär	Fr. 620'656.74	(7.87 Stellenprozente)
Pflege ambulant	Fr. 170'499.02	(2.25 Stellenprozente)

In Anbetracht des Fachpersonalmangels in der Pflege führte eine solche Lösung zu grossen Herausforderungen betreffend Rekrutierung von fehlendem Personal.

Die Stadt Kloten bietet viele Benefits, welche den Arbeitsplatz attraktiv machen. Es wird Wert gelegt auf eine positive Betriebskultur, auf Partizipation sowie Mitarbeiterförderung und es wird eine hohe Arbeitsqualität angestrebt, was sich auf die Zufriedenheit der Mitarbeitenden auswirkt. Bei Stellensuchenden sind aber Lohn und Rahmenbedingungen ein wesentlicher Bestandteil bei der Entscheidungsfindung und sollten konkurrenzfähig sein.

Erwägungen

Die Veränderungen im Rahmen der Pflegeinitiative, der Fachkräftemangel sowie der prognostizierte Bedarf an zusätzlichen Pflegebetten- und Pflegefachpersonen sind nicht aufhaltbare Entwicklungen. Um in der Langzeitpflege und im ambulanten Pflegebereich konkurrenzfähig zu bleiben, sollen die aktuellen Anstellungsbedingungen im Bereich G+A überprüft und adäquat angepasst werden. Das Fehlen von Pflegefachpersonal ist bereits heute ein grosses Problem und wird sich künftig noch verschärfen. Im vom Stadtrat verabschiedeten Altersleitbild von 2018 wurde festgehalten: "Den personellen Ressourcen ist hohe Beachtung zu schenken. Engpässe sind vor allem im Bereich der ausgebildeten Pflegepersonen bereits vorhanden."

Eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Pflegeberufe im Bereich G+A, wäre eine positive Botschaft an alle betroffenen Mitarbeitenden. Der Stadtrat unterstützt damit die Pfleginitiative proaktiv, zukunftsgerichtet und leistet damit einen Beitrag für eine qualitativ hochstehende Gesundheitsversorgung der Klotener Bevölkerung.

Gefahren

Werden die Rahmenbedingungen nicht angepasst, ist damit zu rechnen, dass Mitarbeitende in andere Betriebe abwandern und die Rekrutierung neuer Mitarbeitender noch schwieriger wird. Kann der Mindeststellenplan nicht eingehalten werden, ist die Betriebsbewilligung und vor allem auch die Sicherheit von Bewohnenden, Klientinnen und Klienten in Gefahr. Die Belastung der verbleibenden Mitarbeitenden steigt bei Unterbesetzung und die Versorgungsqualität leidet.

Beschluss:

1. Der Stadtrat beschliesst per 1. Januar 2023 für die Anpassung der Löhne im Pflegebereich eine zusätzliche Lohnsumme von Fr. 500'000 (5% der aktuellen Lohnsumme) und beauftragt den Bereichsleiter G+A, diese im Budget 2023 einzustellen.
2. Der Stadtrat beschliesst die Löhne der regulären HF-Studierenden Pflege im Bereich G+A per 1. August 2022 an die aktuellen Vorgaben der Stadt Zürich anzupassen und beauftragt den Bereichsleiter G+A den Betrag von Fr. 552'000.00 im Budget 2023 einzustellen. Für das Jahr 2022 wird ein Zusatzkredit von Fr. 14'875.00 zulasten des Kontos 821000/301000 genehmigt für Anpassungen der Löhne bestehender HF-Studierenden.
3. Der Stadtrat beschliesst per 1. August 2022 die Funktion der Berufsbildner mit Fr. 100.-/ Monat zu entlohnen und beauftragt den Bereichsleiter G+A den Betrag von Fr. 19'800.00 im Budget 2023 einzustellen. Für das Jahr 2022 wird ein Zusatzkredit von Fr. 8'250.00.- zu Lasten Konto 821000/301000 gesprochen.
4. Der Stadtrat beschliesst die Umkleidezeit im Bereich G+A per 1. August 2022 mit 10 Minuten Zeitguthaben pro Arbeitstag abzugelten und beauftragt den Bereichsleiter G+A diese im Betrieb umzusetzen.

Mitteilung an:

- Stadtrat
- Bereichsleiter F+L
- Bereichsleiter G+A
- Leitung Personaldienst
- Leitung Finanzen
- Pflegedienstleitung stationär
- Leitung Spitex

Für Rückfragen ist zuständig: Roland Keil, Bereichsleiter G+A, 044 815 18 20

STADTRAT KLOTEN


René Huber
Präsident


Thomas Peter
Verwaltungsdirektor

Versandt: 14. Juli 2022