

**Weisung
des Stadtrates an den Gemeinderat**

Motion von Gregor Bucher, vertreten durch Dr. Ueli Nagel, betreffend Angestellte in städtischen Kliniken und Spitälern, Unterstellung unter das Arbeitsgesetz, Antrag auf Fristerstreckung

Am 25. August 2004 reichte Gemeinderat Gregor Bucher (Grüne) folgende Motion, GR Nr. 2004/442, ein:

Der Stadtrat wird aufgefordert, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, wonach alle Angestellten in den städtischen Kliniken und Spitälern dem Arbeitsgesetz (ArG) unterstellt werden.

Begründung

Der Bundesrat hat den Geltungsbereich des ArG in den öffentlich-rechtlich organisierten Spitälern im Frühling auf die Assistenzärzte/innen beschränkt. Dies erstaunt, da sich viele Kantone, Personalverbände und Arbeitgeberverbände für eine generelle Ausweitung des Anwendungsbereiches ausgesprochen hatten. In Kliniken und Spitälern, welche ihr Personal privatrechtlich anstellen, gilt das ArG vollumfänglich.

Der Entscheid hat zur Folge, dass Pflege und medizinisch-technisches Personal weiterhin verpflichtet werden kann, zusätzlich zur normalen Arbeitszeit bis 14 Schichten pro Monat im «Bereitschaftsdienst» zu stehen.

Dieser Dienst bedeutet, im Falle des Bedarfs innerhalb von fünfzehn Minuten einsatzbereit sein zu müssen. Diese Einsatzdienste sind bis zu zehn Stunden lang. In den Gemeinde eigenen Kliniken und Spitälern haben diese Dienste schon früher für Diskussionen gesorgt. Mitunter wurde deshalb und aufgrund von politischen Vorstössen die Situation leicht verbessert, so auch im Bereich der Abgeltung. Die Unterstellung unter das ArG wäre ein weiterer, richtiger Schritt.

Es steht der Stadt gut an, sozial verträgliche und gerechte Anstellungsbedingungen für alle Mitarbeitenden zu schaffen. Eine Ausgrenzung v.a. des Pflege- und medizinisch-technischen Personals oder der Oberärzte/innen, indem man Geltungsbereiche des Arbeitsgesetzes ausklammert, ist empörend.

Im Verteilungskampf, welcher im Gesundheitswesen geführt wird, sind Arbeits- und Anstellungsbedingungen ein zentraler Faktor für die Entscheidung von gut qualifizierten Fachleuten, wo sie eine Anstellung annehmen wollen. Mit dieser Massnahme ziehen wir dieses Personal an und erhöhen wir die Verweildauer am Arbeitsort. Personelle Kontinuität und Weiterbildung sind zwei zentrale Qualitätsfaktoren.

Der Stadtrat lehnte die Motion mit Zuschrift vom 2. März 2005 ab und war auch nicht bereit, den Vorstoss in der Form eines Postulats entgegenzunehmen. Am 29. Oktober 2008 überwies der Gemeinderat die Motion in folgender, geänderter Form an den Stadtrat:

Der Stadtrat wird aufgefordert, dem Gemeinderat eine Weisung vorzulegen, wonach allen Angestellten in den städtischen Kliniken und Spitälern bezüglich Arbeitszeiten ein Gesundheitsschutz gewährleistet wird, der sinngemäss mindestens dem Schutzniveau des Arbeitsgesetzes entspricht.

Nach Art. 90 Geschäftsordnung des Gemeinderates (GeschO GR) sind Motionen selbständige Anträge, die den Stadtrat verpflichten, den Entwurf für den Erlass, für die Änderung oder für die Aufhebung

eines Beschlusses vorzulegen, der in die Zuständigkeit der Gemeinde oder des Gemeinderates fällt. Mit der vorliegenden Motion wurde der Stadtrat verpflichtet, dem Gemeinderat eine Vorlage zu unterbreiten, wonach allen Angestellten in den städtischen Kliniken und Spitälern bezüglich Arbeitszeiten ein Gesundheitsschutz gewährleistet wird, der sinngemäss mindestens dem Schutzniveau des Arbeitsgesetzes entspricht.

Erweist sich die Erfüllung einer Motion als zu zeitraubend, kann der Stadtrat drei Monate vor Ablauf der Frist um eine Erstreckung um höchstens zwölf Monate nachsuchen (Art. 92 GeschO GR).

Die Bearbeitung dieser Motion hat sich aus den folgenden Gründen als zu zeitraubend erwiesen, so dass für ihre Erfüllung eine Fristerstreckung erforderlich ist:

1. Die Stadtspitäler Waid und Triemli, die von der Motion primär betroffen wären, stehen mit ihrem Angebot in direkter Konkurrenz zu verschiedenen kantonalen Spitälern, u. a. zum Universitätsspital Zürich (USZ) und dem Kantonsspital Winterthur (KSW). Beim Kanton Zürich, dessen Personalrecht trotz Ver selbständigung des USZ und des KSW auf diese weiterhin anwendbar ist, sind verschiedene Änderungen im Gange, die auf den Vergleich des Leistungsangebots und der Arbeitgeberattraktivität der Stadtspitäler mit den genannten Spitälern einen grossen Einfluss haben. Es ist sehr wichtig, die Ergebnisse der diversen Änderungen abzuwarten, um von diesen Erkenntnissen profitieren und diese in die Umsetzung einbeziehen zu können.
2. Die Motion verlangt vom Stadtrat nicht die Unterstellung des Personals in den städtischen Kliniken und Spitälern unter das Arbeitsgesetz, sondern bloss die Gewährung eines Gesundheitsschutzes bezüglich Arbeitszeiten, der sinngemäss mindestens dem Schutzniveau des Arbeitsgesetzes entspricht. Dies erlaubt zwar eine individuelle Regelung für die Stadt Zürich, doch sind beispielsweise die Höchstarbeitszeiten und Pikettbestimmungen des Arbeitsgesetzes dennoch zu berücksichtigen, damit das Schutzniveau des Arbeitsgesetzes eingehalten wird. Gerade bei den Oberärztinnen und -ärzten bedingt die Einhaltung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 50 Stunden erhebliche Änderungen, da diese zurzeit gemäss Art. 4 Abs. 1 Reglement für die Anstellungsverhältnisse von Kaderärztinnen und -ärzten in den Stadtspitälern (Kaderärztinnen- und -ärztereglement, KAR) 65 Stunden pro Woche für Kaderärztinnen und -ärzte mit Honorarbewilligung und 55 Stunden pro Woche für Kaderärztinnen und -ärzte ohne Honorarbewilligung beträgt. Diese Änderungen sollen u. a. durch Stellenschaffungen, organisatorische Massnahmen und möglicherweise durch Anpassung der geltenden Regelung zu den Arzthonoraren vorgenommen werden.

Das USZ und das KSW unterstehen bereits seit dem 1. Januar 2007 dem Arbeitsgesetz und seinen Ausführungsverordnungen. Dies hat die Volkswirtschaftsdirektion des Kantons Zürich mit Entscheid vom 26. März 2008 rechtskräftig festgestellt, wobei den Spitälern eine Übergangsfrist von zwölf Monaten ab Rechtskraft des vorliegenden Entscheids eingeräumt wurde, damit die Spitäler die notwendigen organisatorischen Anpassungen vornehmen

konnten. Dabei haben die Spitäler u. a. eine Verrechnung der Mehrzeiten der Oberärzte mit dem Honorar für privatärztliche Tätigkeit (Behandlung von privatversicherten Patientinnen und Patienten) eingeführt. Diese Regelung haben mehrere Oberärzte angefochten. Der gerichtliche Entscheid ist noch ausstehend. Da bei der Umsetzung der vorliegenden Motion auch die Frage der Entschädigung der Arbeitsstunden für die Behandlung der privatversicherten Patientinnen und Patienten durch die Oberärzte zur Diskussion steht, macht es wenig Sinn, eine Regelung für die Stadtspitäler Triemli und Waid zu erarbeiten, bevor die Frage der Honorarverrechnung nicht gerichtlich (zumindest erstinstanzlich) geklärt ist.

3. Zur Umsetzung der Motion bedarf es zusätzlich zur Stellenschaffung auch verschiedener organisatorischer Massnahmen und neuer Prozesse. Diese müssen innerhalb der Spitäler erarbeitet, definiert und auf Praxistauglichkeit überprüft werden. Diese Massnahmen bedürfen mehr Zeit. Bei der Umsetzung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen im Inselspital Bern wurden dafür beispielsweise vier Jahre benötigt.

Auch das USZ hat verschiedene Massnahmen zur betrieblichen Optimierung vorgenommen. Ende 2010 soll eine Prüfung der Praxistauglichkeit der Massnahmen erfolgen. Um von diesen Erfahrungen des USZ zu profitieren, soll dieser Zeitpunkt abgewartet werden.

4. Im Weiteren wird die Vollzugsverordnung zum kantonalen Personalgesetz vom 19. Mai 1999 auf den 1. Juli 2010 geändert und verschiedene Funktionen neu eingereiht. Dies bedeutet im Bereich des Gesundheitswesens eine grosse Veränderung. Von den gesamthaft anfallenden geschätzten 43 bis 53 Mio. Franken Mehrkosten pro Jahr sollen in den kantonalen Betrieben der Gesundheitsdirektion rund 26 bis 30 Mio. anfallen. Insbesondere bei den ärztlichen Funktionen, die kostenmässig stark ins Gewicht fallen, gibt es erhebliche Änderungen.

Um relevante Vergleiche der Arbeitsbedingungen mit den kantonalen Angestellten vornehmen zu können, muss die Überführung in die neuen Einreihungen abgewartet werden. Erst dann werden die durch die perinnova GmbH in Zusammenarbeit mit persuisse (Schweizerische Konferenz der Personalleitenden öffentlicher Verwaltungen) durchgeführten Lohnvergleiche diesbezüglich überhaupt aussagekräftig sein.

Aus den dargelegten Gründen wird dem Gemeinderat beantragt, die Frist zur Beantwortung der vorliegenden Motion erstmals um die in Art. 92 GeschO GR vorgesehene Maximalfrist von zwölf Monaten zu erstrecken.

Dem Gemeinderat wird zur sofortigen materiellen Behandlung beantragt:

Die Frist zur Vorlage eines Antrags der am 29. Oktober 2008 überwiesenen Motion, GR Nr. 2004/442, von Gemeinderat Gregor Bucher (Grüne), vertreten durch Dr. Ueli Nagel, vom 25. August 2004 betreffend Angestellte in städtischen Kliniken und Spitälern, Unterstellung unter das Arbeitsgesetz, wird um zwölf Monate bis zum 29. Oktober 2011 verlängert.

**Die Berichterstattung im Gemeinderat ist dem Vorsteher des Finanz-
departements übertragen.**

Im Namen des Stadtrates
die Stadtpräsidentin
Corine Mauch
der Stadtschreiber
Dr. André Kuy