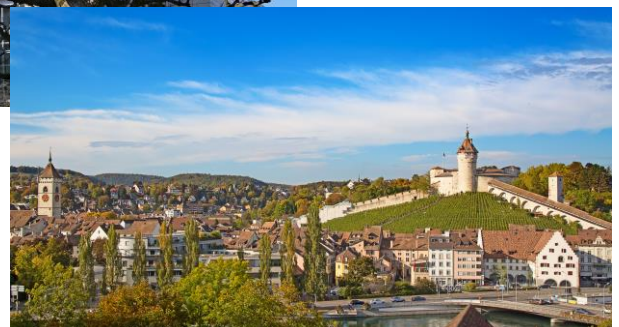


# Jahresbericht 2022

## SBK

## ZH/GL/SH



## Einleitung

Das Jahr 2022 war erneut geprägt von viel Unruhe im Gesundheitswesen – der Personalnotstand hat einen grossen Beratungs- und Unterstützungsbedarf ausgelöst.

Das Berichtsjahr war aber auch geprägt von personellem Wechsel auf unserer Geschäftsstelle:

Unsere langjährige Geschäftsführerin, Regina Soder, hat sich im Frühjahr aus persönlichen Gründen dazu entschieden, die Leitung der Geschäftsstelle in neue Hände zu übergeben.

Kuno Betschart, unser neuer Geschäftsführer, hat gemeinsam mit Keti Widmer, der neuen Leiterin des Ressorts Bildung, die Leitung übernommen und setzt neue Akzente.

Die Nachwirkungen der Pandemie zeigten sich weiterhin im Bildungsbereich: Viele Teilnehmende kehren erst langsam wieder ins Präsenz-Format zurück; was sich selbstverständlich im reduzierten Kostendeckungsgrad der Kurse niederschlägt. Dennoch sind die Anerkennungskurse und speziell auch der Wiedereinstiegskurs ein grosses Bedürfnis und auch ein berufspolitisches Zeichen.

Die Dienstleistungen unserer bewährten Rechts- und Lohnberatung werden sehr stark nachgefragt und unser personeller Staff ist sehr knapp besetzt, um die statuarisch vorgegebenen Dienstleistungen gegenüber unseren Mitgliedern jederzeit zu erfüllen.

Finanziell zeigte sich das Jahr 2022 wiederum geprägt von unserem seit Jahren bestehenden strukturellen Defizit. Die Mitgliederbeiträge decken die Kosten bei Weitem nicht. Die Delegiertenversammlung des SBK-ASI hat die Erhöhung der Mitgliederbeiträge abgelehnt und durch einen Sonderbeitrag zur Umsetzung der Pflegeinitiative ersetzt. Diese Finanzierung wird das grundsätzliche Problem allerdings nicht beheben und wir sind klar der Ansicht, dass hier bald im Gesamtverband Schritte in Richtung neuer Strukturen und Finanzierungsmodelle passieren müssen.

Dennoch sind wir zuversichtlich, mit neuen Wegen wie beispielsweise der Präsenz auf sozialen Medien sichtbarer zu werden und vor allem auch eine jüngere Generation für die Mitgliedschaft anzusprechen.

Vorstand und Delegierte trafen sich im Berichtsjahr zu regelmässigen Sitzungen. Es ist uns erfreulicherweise gelungen, viele neue Delegierte anzuwerben sowie auch im Vorstand zwei neue Mitglieder zu finden.

## Bereiche

### Bildung

2022 konnten wir 3 Lehrgänge mit mehreren Modulen durchführen. Viele einzelne Kurse mussten wegen zu wenigen Anmeldungen abgesagt werden.

#### **SRK-Anerkennungslehrgang „Pflegen in der Schweiz auf Tertiärniveau“:**

Dieser Bildungsgang konnte 2022 einmal mit 12 Teilnehmenden durchgeführt werden, davon haben 11 bestanden.

#### **SRK-Anerkennungslehrgang „Pflegen in der Schweiz auf Niveau FAGE“:**

12 Teilnehmer/innen absolvierten die Lehrgangsversion A (beinhaltet alle Module; Gesamtdauer 15 ½Tage), 4 Teilnehmer/innen absolvierten die Lehrgangsversion C (Gesamtdauer 11 ½ Tage). Alle 16 Teilnehmenden haben die Kompetenznachweise erfolgreich bestanden und ihr Zertifikat erhalten.

#### **Wiedereinsteiger: innen Kurs für auf Tertiärniveau mit diversen Modulen**

Diesen Kurs haben wir in Absprache mit der Gesundheitsdirektion Zürich mit 43 Teilnehmer:innen durchgeführt. Trotz der wenigen Teilnehmerzahl wollten wir sehen, wie der Kurs ankommt und was die Bedürfnisse sind.

Wir sind dabei den Wiedereinsteiger:innen Kurs neu aufzubauen in Zusammenarbeit mit der Gesundheitsdirektion und diversen Institutionen. Wichtig ist dabei die Übernahme der Kosten durch die Gesundheitsdirektion zu vereinfachen und die Module an den Bedürfnissen von verschiedenen Institutionen anzupassen.

### Mitgliederentwicklung

Trotz dem grossen Erfolg unserer Pflegeinitiative zeigt nun die Mitgliederentwicklung auch in unserer Sektion leider etwas gegen unten: 280 Neumitgliedern stehen 506 Austritte gegenüber.

Wir sind mit insgesamt 4'286 Mitgliedern die zweitgrösste Sektion des SBK-ASI (Stand 31.12.2022).

## Sozialpartnerschaft

Gerne geben wir auszugsweise und nicht abschliessend einige Beispiele über die sozialpartnerschaftlichen Aktivitäten bekannt:

### **Unsere Forderungen zeigen bei der Stadt Zürich Wirkung: das Programm "Stärkung Pflege" ergab für die Pflegenden des Stadtspitals Zürich und der Gesundheitszentren für das Alter im Jahr 2022 massive Lohnerhöhungen**

Für einmal haben die Gesundheitsbetriebe der Stadt Zürich unter dem Projekt "Stärkung Pflege", bei dem wir seit November 2019 im Sinne der SBK-Pflegeinitiative vorausschauend mitgewirkt haben, tatsächlich eine Vorbildrolle eingenommen: bei 70 Prozent der Pflegenden wurde anhand einer fundierten Analyse die Einreihung in das städtische Lohnsystem um eine ganze Funktionsstufe verbessert. Angestellte verdienen seit dem 1. August 2022 zum Teil fast CHF 1'000.- mehr als zuvor.

Allerdings gab es noch Verbesserungsbedarf bei den Aus- und Berufsbildner/-innen des Stadtspitals Zürich (Standorte Waid und Triemli), die zum Teil nicht von höheren Einreihungen profitieren konnten. Einerseits begleiteten wir die Angestellten kollektiv in formell sehr relevante Gespräche und andererseits stellten wir unsere Muster-Beschwerden zur Verfügung, damit die betroffenen Angestellten eine Neubeurteilung beim Stadtrat verlangen konnten. Parallel zu den rechtlich eingeleiteten Schritten begleiteten wir einerseits die Angestellten-Gruppen und andererseits verhandelten wir sozialpartnerschaftlich und legten unsere Position für eine Verbesserung auch dem Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements, Stadtrat A. Hauri dar. Ende 2022 konnten wir sehr zuversichtlich sein, dass die Beschwerden von mehr als 100 Angestellten gutgeheissen und die verlangte Verbesserung im Jahr 2023, selbstverständlich rückwirkend per 1. August 2022, erzielt werden wird.

Neben den höheren Löhnen wurde für die Pflegenden ein ganzes Paket von weiteren Plus-Punkten unter dem Programm "Stärkung Pflege" eingeführt zum Beispiel im Bereich der Vereinbarkeit Familie und Beruf und in diesem Zusammenhang flexiblere Arbeitszeitmodelle. Weitere Beispiele sind: Laufbahnen innerhalb der städtischen Gesundheitsbetriebe, die verbesserte Nurse-to-patient Ratio wie auch die verstärkte Mitwirkung des Personals und der Pflege im Besonderen. Beim Stadtspital wurde neu die von uns sehr geforderte Personalkommission eingeführt, was ein Meilenstein bei der innerbetrieblichen Mitwirkung darstellt.

Mit den Gesundheitszentren für das Alter und auch mit dem Stadtspital konnte in den letzten Jahren sukzessive das hohe Gut, das die Sozialpartnerschaft für die Mitglieder und Angestellten darstellt, aufbauen und implementieren.

Übergeordnet haben wir als anerkannter Personalverband festen Einsitz bei der Stadt Zürich in der Paritätischen Schlichtungsstelle, dies seit über 10 Jahren. In der Paritätischen Arbeitsgruppe, die geführt wird vom Vorsteher des Finanzdepartements, Stadtrat D. Leupi, sind wir bekannt als stets starke, fundiert argumentierende Vertreterin der Pflegenden bekannt. Die Einsitznahme bringt den Mitgliedern den grossen Vorteil, dass kollektive Anliegen einerseits an den Sitzungen, an der ebenfalls die HRZ Direktorin D. Eberhardt dabei ist, nicht nur beim Stadtrat, sondern auch bei den HR-Konferenzen

bekanntgemacht werden können. Ausserdem, wenn Mitglieder-Anliegen ausserhalb der regelmässigen Termine eintreffen, haben wir als integrierter Sozialpartner der Stadt Zürich immer einen direkten Draht zu diesen wichtigen Entscheidungsträger/-innen. Mit Stadtrat Hauri pflegen wir ebenfalls die Sozialpartnerschaft und bringen Kollektives zu Gunsten unserer Mitglieder ein.

Zurzeit ist eine Petition unseres Verbands zwecks Verbesserung der Überstundenbestimmungen beim Stadtrat hängig. Wir sind allen städtischen Einladungen zu Vernehmlassungen im 2022 gefolgt und gaben Stellungnahmen ab. Zuletzt war dies der Fall bzgl. der formellen Einführung von städtischen Rekrutierungsprämien.

### **Stiftung Alterswohnungen Stadt Zürich SAW und Spitex Zürich AG**

In Verbindung mit den höheren Funktionsstufeneinreihungen bei den Gesundheitsbetrieben der Stadt Zürich, profitierten ebenfalls die Pflegenden der SAW und der Spitex Zürich AG analog von den Anhebungen und massiven Lohnerhöhungen, dies ab dem 1. August 2023.

### **Kanton Glarus**

Im 2022 wurden wir zu wichtigen Vorlagen unter dem Pflege- und Betreuungsgesetz PBG für die Glarner Langzeitpflege zur Vernehmlassung eingeladen. Wir haben uns damit intensiv befasst und fristgerecht unsere Stellungnahme zum Versorgungsplan und zur Pflege- und Betreuungsverordnung eingereicht. Hierbei nutzten wir die Gelegenheit, zu fordern, dass in der vorgesehenen "Kommission Pflege und Betreuung" zwingend Pflegefachpersonen Einsitz nehmen und mitwirken können müssen. Selbstverständlich boten wir an, dass auch wir als Berufsverband Einsitz nehmen könnten, um die Anliegen und Bedürfnisse unserer Mitglieder (inkl. den Freiberuflichen) wirksam zu vertreten.

### Kantonsspital Glarus

Um erste Akzente für die Umsetzung der SBK-Pflegeinitiative PI zu setzen, sprachen wir im Frühjahr 2022 beim Kantonsspital Glarus KSGL vor mit wichtigen Aspekten für die Angestellten und zeigten auf, dass schwierige Situationen für die Pflegenden bestehen, z.B. Personalmangel.

Ein Pflgeteam, bei dem wir Mitglieder haben, beschleunigte Ende August 2022 mit ihrem Schreiben die Entwicklung eines Modells zur Umsetzung der PI und weitere Verbesserungen. Sie schilderten mit eindringlichen Worten die angespannte Lage, die schwierige Situation in der stationären Pflege und die Gründe, die zu den ausserordentlichen Belastungen führten. Entlastung war nicht in Sicht.

Dass bei der Pflege schwierige Situationen bestehen, war im KSGL bereits zuvor bekannt, weswegen bereits Verbesserungen eingeleitet worden waren, die jedoch noch nicht überall wahrnehmbar waren.

Hierauf kam ein umfassender Prozess in Gang mit unserem Berufsverband. Von Beginn an stellten wir alle Massnahmen in den Rahmen eines speziellen Programms für die Umsetzung der SBK-Pflegeinitiative. Unter anderem forderten wir massive

Verbesserungen bei der Lohnpolitik, bei den Schichtzulagen und dass die Flexibilität und Einsparungen besser entschädigt wird.

Im Dezember 2022, nach engagierten Diskussionen mit unserem Verband, wurde den Angestellten das "KSGL Entwicklungsprogramm Pflege 2025" präsentiert und dringliche Sofortmassnahmen ab dem 1. Januar 2023 vorgestellt verbunden mit der Information, dass weitere Massnahmen für das 2023 zwar noch nicht definitiv bestimmt sind. Wir forderten weitere Massnahmen und von der KSGL Geschäftsleitung konnte seriös entgegengenommen werden, dass sie sich beim Verwaltungsrat sehr dafür einsetzen werde, um diese nicht nur aber insbesondere für die Pflegenden erwirken zu können.

#### Alters- und Pflegeheime Glarus Nord

Am 12. Dezember 2022 konnten wir berichten, dass in Zeiten des Pflegenotstands und den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung der Alters- und Pflegeheime Glarus Nord APGN bei den Anstellungsbedingungen Anpassungsbedarf erkannt hat. Das Fachpersonal - also die Pflegefachpersonen und die Berufsfachpersonen -, wie auch das Pflegeassistentenpersonal profitieren daher im 2023 von ansehnlichen Lohnerhöhungen. Hierbei handelt es sich nicht nur um eine generelle, teuerungsbedingte Lohnanpassung, mit der dem Kaufkraftverlust entgegengewirkt wird, sondern für das Pflegepersonal auch um eine individuelle Gehaltserhöhung. Das ist für die Pflegenden ein wichtiges Signal der Wertschätzung.

#### **Integrierte Psychiatrie Winterthur / Kantonsspital Winterthur / Psychiatrische Universitätsklinik Zürich / Universitätsspital Zürich**

Diese vier selbständig öffentlich-rechtlichen Spitäler gaben eine Anpassung ihrer Personalreglemente bekannt. Bei der Vernehmlassung äusserten wir uns kritisch und ersuchten um den sozialpartnerschaftlichen Dialog mit uns, um Differenzen bei den unterschiedlichen Positionen Arbeitnehmer/Arbeitgeber, am Verhandlungstisch gemeinsam bereinigen zu können.

Jedoch ohne Verhandlungen entschieden diese Spitäler über den jeweiligen Wortlaut ihres Personalreglements und brachten es via Amtsblatt an die interessierte Öffentlichkeit.

Die Personalreglemente, so wie sie vorgesehen waren, wichen in für das Personal wichtigen Bereichen vom Personalgesetz des Kts. Zürich und seinen Verordnungen ab. Das lehnten wir ab. Zusammen mit zwei weiteren Verbänden entschieden wir, dass zwar nicht gegen alle Bestimmungen sondern gegen die relevanten Bestimmungen, die zu Ungunsten des Personals geplant waren, Beschwerde zu erheben sei. Solche Beschwerden glückten Dank Angestellten und Mitgliedern, weil sie sich als Einzelklägerinnen – neben den drei Verbänden zur Verfügung stellten, und zwar beim Kantonsspital Winterthur, der Psychiatrischen Universitätsklinik und beim Universitätsspital Zürich.

Unser Vertrauensanwalt konnte für diese Beschwerden gewonnen werden und für eine gute und reibungslosen Ablauf übernahm unser Verband die Koordination und die Organisation unter den involvierten Verbänden.

Zurzeit sind die drei Beschwerden beim Verwaltungsgericht Zürich hängig.

## **Spital Uster**

Das Spital Uster führte 2016 eine Krankentaggeldversicherung für die Belegschaft ein. Daraufhin führte es 2017 das sogenannte lineare Abwesenheitsmanagement und den Nettolohnausgleich ein.

Damals, wie auch bis Ende 2022, stand die heutige Spital Uster AG vollumfänglich unter dem Personalgesetz und den ergänzenden Verordnungen des Kantons Zürich. Die Lohnfortzahlung bei Krankheit ist im Personalgesetz geregelt. Die gesetzliche Regelung besagt, dass die Mitarbeitenden bis zu einem Jahr eine Lohnfortzahlung bei Krankheit zu 100 % des Lohns erhalten. Dies beinhaltet auch, dass den Mitarbeitenden die durch Krankheit ausgefallene Arbeitszeit so gutgeschrieben wird, als wenn sie gearbeitet hätten. Den sogenannten Nettolohnausgleich kennen weder das kantonale Personalgesetz und dessen Verordnungen.

Aus der Sicht der Mitarbeitenden und des SBK ZH/GL/SH führte die Einführung der Krankentaggeldversicherung, des linearen Abwesenheitsmanagements und des Nettolohnausgleichs dazu, dass die Mitarbeitenden bei Krankheit schlechter gestellt wurden, als wenn sie gearbeitet hätten. Insbesondere da die verschiedenen neu eingeführten Methoden aus der Sicht des SBK ZH/GL/SH schlechtere Lösungen als die kantonale Regelung und der vorher möglichen Anschlussversicherung darstellten. Diese Situation führte dazu, dass Mitarbeitenden sowie der SBK ZH/GL/SH gegen die Einführung der Krankentaggeldversicherung, das lineare Abwesenheitsmanagement und den Nettolohnausgleich beim Spital Uster protestierten.

Im Auftrag seiner Mitglieder hat der SBK ZH/GL/SH verschiedenste sozialpartnerschaftliche Gespräche mit dem Spital Uster geführt. Ziel der Gespräche war es, dass das Spital Uster über den sozialpartnerschaftlichen Dialog dazu zu bewegen, von den eingeführten Methoden abzusehen und die Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit wieder gemäss der kantonalen Regelung umzusetzen, welche aus der Sicht des SBK ZH/GL/SH ohnehin hätte zur Anwendung gelangen müssen. Trotz der sozialpartnerschaftlichen Interventionen des SBK ZH/GL/SH hielt das Spital Uster an den eingeführten Methoden fest, die sich aus der Sicht des SBK ZH/GL/SH in verschiedener Hinsicht zum Nachteil der Mitarbeitenden auswirkten.

Da seitens Spital Uster keine Lösungsbereitschaft signalisiert wurde und trotz der vielen Anläufe keine sozialpartnerschaftliche Lösung für das vorliegende Problem gefunden werden konnte, blieb dem SBK ZH/GL/SH zur Interessenwahrung seiner Mitglieder keine andere Möglichkeit, als im Herbst 2021 eine Aufsichtsbeschwerde gegen das Spital Uster zu erheben.

Im Herbst 2022 wurde die Aufsichtsbeschwerde des SBK ZH/GL/SH zugunsten der betroffenen Mitglieder vollumfänglich gutgeheissen.

Das Spital Uster nutzte daraufhin die legitime Möglichkeit eines Rekurses, weshalb der Entscheid zugunsten der Mitarbeitenden nicht rechtskräftig ist. Das Rekursverfahren war per Ende 2022 nicht abgeschlossen und ist noch laufend. Vielleicht können wir bereits im kommenden Jahresbericht über einen positiven Verfahrensausgang doch noch über eine positive Verhandlungslösung berichten.

## Kantonsspital Schaffhausen

Wie bei anderen Spitälern waren auch die Pflegenden beim Kantonsspital Schaffhausen durch die Belastungen, die wegen der Corona-Pandemie entstanden sind, und die Überlastungssituationen bei den Notfallstationen ermüdet. Ausfälle beim Personal konnten nicht ersetzt werden, weil auch Temporär-Personal praktisch fast nicht mehr zur Verfügung stand. Wegen des Fachkräftemangels war es schwierig, offene Stellen zu besetzen.

An mehreren sozialpartnerschaftlichen Besprechungen wurden wahrnehmbare Verbesserungen diskutiert und die zügige Umsetzung der Pflegeinitiative gefordert. Die übermässige Belastung wurde vom Kantonsspital ernst genommen. Um die Situation zu verbessern, wurden z.B. Einspringprämien und eine separate Zulage für Schichtleitungen der Notfallstation eingeführt. Die Personalsituation wurde fortlaufend monitorisiert. Bei Personalengpässen wurden elektive Eingriffe reduziert und Betten vorübergehend gesperrt.

Ausserdem setzten wir uns erfolgreich dafür ein, dass bei den Spitälern Schaffhausen endlich eine Vergütung der Umkleidezeit für die Angestellten des Kantonsspitals zur Anwendung kommt, wovon neben den Pflegenden alle Angestellten, die verpflichtet sind Berufskleidung zu tragen, profitieren. Die Geldpauschale, die eingeführt wurde, ist ein erster Vergütungs-Schritt, der in der Zukunft noch weiterentwickelt werden kann.

## Öffentliche Auftritte und Anlässe

### SBK-Vorstellung bei Pflegestudierenden und Lernenden FAGE:

2022 konnten wir den SBK und unsere Sektion wiederum an vielen Schulen und Gesundheitsbetrieben wieder vor Ort durchführen und dadurch viele Neuanmeldungen erreichen.

### Ifas 2022: Stand

Dieses Jahr stellten wir uns als Sektion für die Organisation des Standes zur Verfügung mit Unterstützung von Sektion SG TG AR AI konnten wir die SBK vertreten. Wir hatten viele gute Begegnungen und positive Gespräche.





### **Podium «Pflegeinitiative – Ein Jahr danach»:**

Am 10. November 2022 fand im Volkshaus Zürich ein hochkarätig besetztes Podium statt.

Erfreulicherweise nahmen daran viele Mitglieder teil und die mediale Wirkung entsprach unseren Zielsetzungen, die Umsetzung der Pflegeinitiative im Gespräch zu halten und den entsprechenden politischen Druck aufrecht zu erhalten.



### **46. Hauptversammlung des SBK ZH/GL/SH:**

Die diesjährige HV fand nach der Pandemie (vor noch etwas zaghafte gefüllten Reihen) aber immerhin vor Ort in Schwerzenbach statt.

Alle statutarischen Geschäfte wurden praktisch einstimmig angenommen.

Regina Soder wurde als langjährige Geschäftsführerin unter Verdankung ihrer grossen Dienste und ihres Engagements in absentia verabschiedet und Keti Widmer als neue Vizepräsidentin gewählt.

### **Plattform Pflege@Politik!**

Im Hinblick auf die im Februar 2023 anstehenden kantonalen Wahlen in Zürich wurde eine neue Plattform gegründet, um gemeinsam mit kandidierenden SBK-Mitgliedern sowie Supporter:innen unserer Anliegen die Stimme der Pflege im Kantonsrat zu stärken. Trotz unserer sehr beschränkten finanziellen Mittel wurden Renata Grünenfelder (SP) sowie Patrick Hässig (GLP) neu in den Kantonsrat gewählt. Die anderen sechs Kandidat:innen holten beachtliche Resultate und sind eine Hoffnung für die Zukunft.



## Mitgliederberatungen

### Rechtsberatung

#### **Pandemie SARS-CoV-2 und ihre Auswirkungen**

Auch im 1. Quartal 2022 war "Corona" und deren Folgen prägnantes Teil bei unserem Rechtsdienst. Viele Pflegenden waren in Sorge, es würde für sie eine generelle Impfpflicht eingeführt, der sie unterworfen werden könnten. Es beschäftigte sie unter anderem, wer die Haftung für Nebenwirkungen übernehmen würde und was die Konsequenzen für sie wären, wenn sie sich nicht impfen lassen wollen.

Anfang 2022 gab es wegen der Delta-Variante komplexe Verläufe bei Patient/-innen in den Spitälern und zugleich steckten sich ebenfalls Pflegenden mit Corona am Arbeitsplatz an, unabhängig davon, ob sie in der Langzeitpflege (inkl. die ambulante Pflege) tätig waren oder im Spital. Wegen der Personalausfälle bei ohnehin bestehendem Personalmangel gab es überall Überlastungssituationen, die Fragen bei den Mitgliedern auslösten. Wie schon im Vorjahr haben wir Mitglieder auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers aufmerksam gemacht und auf die Möglichkeit einer "Entlastungsanzeige" hingewiesen und sie beim rechtlich korrekten Formulieren unterstützt.

Obwohl Covid bereits im 2020 von den Berufsunfallversicherungen als Berufskrankheit anerkannt worden ist, mussten wir anhand von Beratungsanfragen auch im Jahr 2022 immer noch feststellen, dass Arbeitgebende die Ansteckung einer Pflegenden nicht einmal als Berufsunfall erwogen, sondern Arbeitsunfähigkeiten sofort unter "Krankheit" abgewickelt haben. Erhielten wir hiervon Kenntnis, unterstützten wir unsere Mitglieder, dass die Fälle zum Vorteil der Betroffenen rückabgewickelt wurden und korrekt bei der Berufsunfallversicherung angemeldet wurden.

Mehrere Mitglieder, die an uns gelangt waren, waren von "Long Covid" betroffen und den entsprechenden vielschichtigen Symptomen. Da nebst, dass der Leidensdruck für die Betroffenen sehr gross war, waren sie auch mit verschiedenen komplexen Rechtsfragen konfrontiert. Arbeitsrechtlich ging es in den Beratungen z.T. um faire Auflösungen von Arbeitsverhältnissen. Sozialversicherungsrechtlich behandelten wir Fragen bezüglich der Unfallversicherungen, der Invalidenversicherungen, der Pensionskassen und der Arbeitslosenversicherung. Anliegen wurden ebenfalls beantwortet in Bezug auf ablaufende Care Managements bzw. Case Managements und wir begleiteten von "Long Covid" betroffene Mitglieder in sogenannte "Roundtables", an denen relevante Akteure teilnahmen, um gute Planung für die Zukunft verhandeln zu können.

#### **Verschiedene Rechtsberatungs- und Rechtsfall-Themen**

Unser Rechtsdienst genießt einen ausgezeichneten Ruf und oftmals melden sich Mitglieder bei uns, weil sie von Mitgliedern, die sich von uns gut beraten sahen, empfohlen haben. Kommen Mitglieder rechtlich in eine Bredouille, denken sie oft nicht zuerst daran, uns zu kontaktieren, sind dann aber enorm froh, nach den ersten Beratungskontakten unseren Rechtsdienst als "Rückversicherung" an ihrer Seite zu wissen.

Wir haben im Kalenderjahr 2022 erneut bei unserer Mitgliederschar von über 4'200 Mitgliedern eine ausserordentlich hohe Anzahl von Anliegen, die bei uns eingetroffen sind, bearbeitet. Insgesamt können wir berichten, dass die Themenbereiche im 2022 hauptsächlich denjenigen des Vorjahres entsprachen.

Die Fragestellungen und Rechtskonflikte betrafen, um einige wenige Beratungsfelder zu nennen, Minusstunden, die teilweise bei einem Austritt zu Lohnrückzahlungen zu Ungunsten von Mitgliedern geführt haben. Diese Rückzahlungen, bei denen es grösstenteils um stattliche Frankenbeträge ging, galt es für die Mitglieder wieder zurückzuholen. Aber auch das Nacharbeiten von unverschuldeten Minusstunden im laufenden Arbeitsverhältnis war immer wieder Thema. Ferner befassten wir uns bspw. mit Umstrukturierungen, nicht eingehaltenen Dienstplanungen, Arbeitsunfähigkeiten und den im Arbeitszeitmodell des Betriebs linear erfassten Zeitgutschriften, unkorrekten Mitarbeitendenbeurteilungen, rechtlichem Gehör unter dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, Rechtskonflikte in Bezug auf Arbeitszeugnisse, nicht bestandene Praktika unter dem HF-Pflegefachpersonen-Studium, Auflösungen von Ausbildungsverhältnissen Arbeitsverhältnissen, bei denen, sofern öffentlich-rechtlich, öfters die formell nötigen Abläufe nicht eingehalten wurden. Die rechtliche Spannweite der Angelegenheiten, die bei uns eingetroffen waren und ist gross. Die vorstehende Aufzählung ist nicht abschliessend.

Im Berichtsjahr können wir erstens das Fazit ziehen, dass bei einem Teil von privatrechtlichen Arbeitgebenden und deren HR-Abteilungen, im Gegensatz zu früheren Jahren, eine weniger hohe Bereitschaft für gute einvernehmliche Lösungen bei von uns zu vertretenden Einzelfälle zeigten. Das bedeutet für unseren Rechtsdienst zunehmend höhere Aufwendungen. Zweitens werden die Angelegenheiten immer komplexer. Dass eine Anfrage lediglich mit einem mittels Kurzberatung erledigt werden könnte, ist selten geworden. Ebenfalls deswegen hat der Arbeitsanfall stark zugenommen, wobei wir die Qualität für unsere Mitglieder selbstverständlich stets ungebrochen hochhalten.

### **Lohnberatung/Beurteilung von Arbeitszeugnissen:**

Auch im Jahr 2022 waren die Lohnberatungen sehr gefragt. Die Arbeitgeber haben nun endlich Schritte in die richtige Richtung unternommen – nicht zuletzt aufgrund der Pflegeinitiative und des Fachkräftemangels. Leider weichen immer mehr Arbeitgebende von den „offiziellen“ Lohnsystemen im Einzelfall ab. Dies macht eine korrekte Lohnberatung zunehmend schwieriger.

Etwas weniger Anfragen gab es bei der Beurteilung von Arbeitszeugnissen. Dies sicherlich auch aufgrund der neuen Rechtslage, dass diese keine verdeckten Formulierungen mehr enthalten dürfen.

## **Mitglieder Organe 2022**

### **Vorstand:**

Monika Anderegg, Präsidentin  
Regina Soder, Vizepräsidentin (bis 24.05.2022)  
Keti Widmer, Vizepräsidentin (ab 24.05.2022)  
Leandra Kissling  
Christian Braunschweiger  
Betsy O'Connor  
Kurt Schellenberg

### **Delegierte:**

Andrea Becker  
Christiane Bohnsack  
Sever Draganescu (bis 31.12.2022)  
Kim Eberle  
Gabi Gübel  
Landolt Malaica  
Noemi Lehmann  
Bozica Levak-Arambasic  
Daniela Meili  
Alice Mousson  
Theres Schmid  
Alessia Schrepfer  
Anne Traub  
Beatrice Tschäppät

### **Ersatzdelegierte:**

Monika Anderegg  
Christian Braunschweiger  
Leandra Kissling  
Betsy O'Connor  
Keti Widmer  
Kurt Schellenberg

### **Revisionsstelle:**

REBEX AG, Alfons Florian, Dietikon