

# **Jahresbericht 2019**

## **des**

# **SBK ZH/GL/SH**

## Einleitung

2019 war wie jedes Jahr arbeits- und themenintensiv. Bereits zu Beginn des Jahres beschäftigte uns die Thematik der Vergütung der Umkleidezeit intensiv. In aufwändigen Gesprächen mit Arbeitgebern versuchten wir auf einvernehmlichem Weg eine für unsere Mitglieder gute Lösung zu erarbeiten. In mehreren Betrieben ist uns dies gelungen, in einigen leider nicht.

Neben diesem intensiven Alltagsgeschäft mussten wir uns unglücklicherweise auch mit dem Absturz unserer IT-Anlage beschäftigen. Aufgrund dieses Absturzes mussten wir unsere ganze IT-Anlage erneuern und modernisieren, was natürlich mit entsprechenden Kosten verbunden war.

Finanziell zeigte sich das Jahr 2019 leider nicht so wie erwartet: Wir mussten bedauerlicherweise einen massiven Einbruch bei den Inserate-Einnahmen verzeichnen. Ebenso entwickelten sich die Einnahmen im Bildungsbereich nicht so wie erwartet.

Diese Mindereinnahmen zusammen mit massiv höheren Ausgaben im Bereich der IT aufgrund des Absturzes unserer IT-Anlage führten zu einem höheren Jahresverlust als budgetiert.

Nach wie vor steht unsere Sektion unter einem starken finanziellen Druck. Mit unseren Mitgliederbeiträgen können wir nicht einmal 50% unserer Kosten decken. Um im Mitgliederbereich kostendeckend zu wirtschaften, sind wir gezwungen, Einnahmen über kommerzielle Wege zu erwirtschaften. Dies sind unser Bildungsbereich und der Bereich Stellenplattform. Entwickeln sich die Einnahmen in diesen beiden Bereichen nicht positiv, vergrössert sich unser strukturelles Defizit linear. Seit einigen Jahren versuchen wir, neue Einnahmequellen zu generieren. 2019 haben wir, im Auftrag der Hauptversammlung 2019 versucht, unsere Rechtsschutzdienstleistungen, die wir hier an der Geschäftsstelle für unsere Mitglieder wahrnehmen, über den Rechtsschutz des SBK Schweiz zu verrechnen. Wir haben zwei Gesuche gestellt, welche beide abgelehnt wurden mit der Begründung, dass lediglich Rechtsschutzdienstleistungen die von Anwälten erbracht werden, bezahlt werden. Daraufhin haben wir einen Antrag an den ZV gestellt, dass das Reglement über den Rechtsschutz entsprechend geändert wird, so dass auch Rechtsschutzdienstleistungen, die nicht von einem Anwalt erbracht werden bezahlt werden. Auch dieser Antrag wurde abgelehnt.

Unsere Möglichkeiten, als Berufsverband kommerzielle Einnahmequellen zu generieren, sind limitiert. Auch Gesamtarbeitsverträge (GAV) müssen zuerst erarbeitet und verhandelt werden, die ergeben sich nicht einfach so. Wir sind bereits seit vielen Jahren daran, einen übergeordneten GAV mit den Spitälern im Kanton Zürich zu verhandeln. Die Arbeitgeber jedoch sträuben sich noch sehr. Man kann einen GAV nicht einfach diktieren...

## Bereiche

### Bildung

Von insgesamt 37 Angeboten konnten wir aufgrund mangelnder Anmeldungen nur gerade 18 Kurse durchführen, davon zwei Lehrgänge mit mehreren Modulen («Pflegen in der Schweiz auf Tertiärstufe» und den modularen Kurs für den «Wiedereinstieg in die Pflege»).



Die elf Absolventinnen des Lehrgangs «Pflegen in der Schweiz auf Tertiärstufe» am Abschlusstag.

Den neu entwickelten Lehrgang «Pflegen in der Schweiz auf Niveau FAGE» mit fünf Modulen (total 14,5 Tage) mussten wir auch im Jahr 2019 aufgrund zu weniger Anmeldungen (SRK-Teilentscheide) absagen, was wir sehr bedauern.

#### Neue Kurs-Angebote im 2019:

- Mentale Stärke fördern (1 Tag)

#### Best besuchte Kurse im 2019:

- Lehrgang «Pflegen in der Schweiz auf Tertiärstufe» mit elf Teilnehmenden
- «Wundversorgung chronischer Wunden / Wundmanagement Basismodul 1» konnten wir zweimal durchführen, mit zehn und mit sieben Teilnehmenden
- «Menschen mit Demenz – herausfordernde Pflegesituationen» und «Umgang mit Aggression und Gewalt» mit je neun Teilnehmenden
- «Sicherheit erlangen in den pflegetechnischen Verrichtungen» sowie «Freiberufliche Pflege» mit je acht Teilnehmenden

### **Eignungsprüfung HF Pflege 2019:**

Zwei Kandidaten haben die Eignungsprüfung zur SRK-Anerkennung auf Tertiärstufe erfolgreich bestanden.

### **Inhouse-Schulungen:**

Erfreulicherweise konnten wir im Jahr 2019 drei Inhouse-Schulungen durchführen, davon eine Schulung à 3 Tagen und zwei Schulungen à je 2 Halbtagen.

### **eduqua-Zertifizierung:**

Im August 2019 haben wir das eduqua-Zwischenaudit erfolgreich durchlaufen.

## **Mitgliederentwicklung**

2019 mussten wir leider wiederum einen Rückgang an Mitgliedern verzeichnen. Wir verloren 85 Mitglieder, dies entspricht einem Minus von 1,88%.

Die Gründe für den Austritt waren wie bereits in den letzten Jahren grösstenteils das bereits oder bald erreichte Pensionsalter und/oder der Austritt aus dem Beruf. Nur wenige Mitglieder fanden den Mitgliederbeitrag zu hoch. Erfreulicherweise zeigt sich auch dieses Jahr ein leichter Zuwachs bei den jüngeren Mitgliedern.

## **Sozialpartnerschaft**

### **Allgemein:**

Als Mitglied der Vereinigten Personalverbände des Kantons Zürich (VPV) und in dessen Vizepräsidium diskutierten wir unter anderem die Lohnunzufriedenheit der kantonalen Angestellten mit dem Finanzdirektor, Regierungsrat Ernst Stocker und dem kantonalen Personalamt. Wir thematisierten, dass seit Jahren der Abschluss der kantonalen Jahresrechnung besser ausfällt als budgetiert. Dadurch fallen die Lohnerhöhungen tiefer aus, als was sich der Kanton effektiv hätte leisten können. Das Eigenkapital beim Kanton steigt, die Verschuldung sinkt und auch der mittelfristige Ausgleich ist ausgewiesen. Angesichts dieser guten finanziellen Situation des Kantons forderten wir, dass auch das Personal endlich wieder einmal profitieren kann und es 2020 substanzielle Lohnerhöhungen für das gesamte kantonale Personal gibt.

Eine neue sehr relevante Errungenschaft, für die sich auch der SBK ZH/GL/SH seit Jahren stets eingesetzt hat, ist die Einführung der fünften Ferienwoche für das zürcherisch-kantonale Personal bis zum 59. Altersjahr. Wir forderten, dass beim Gesundheitspersonal, das im Kanton Zürich bei den *selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten* angestellt ist, die Einführung der zusätzlichen Ferienwoche nicht mit einer Arbeitsverdichtung verbunden werden darf. Dies würde dem Erholungszweck dieser zusätzlichen Ferientage vollständig zuwiderlaufen.

Bei der Stadt Zürich beobachteten wir den Change-Prozess «Fusion Triemli und Waid» engmaschig. Bei Meldungen, wie z. B. beim Stellenabbau bei den Pflegeassistent/innen im Waid intervenierten wir sofort. Wir erachten die Mitwirkung des Personals in Form einer Personalkommission als sehr wichtig. Deswegen drängten wir auf die Einführung einer solchen, die nun im Kalenderjahr 2020 aufgrund unserer Vorsprachen beabsichtigt ist. Ausserdem führen wir die Mitarbeitenden-Umfrage, welche 2017 im Triemli durchgeführt wurde, Ende 2019/Anfang

2020 im Waid durch. Diese Umfrage wird vom Gesundheits- und Umweltdepartement der Stadt Zürich (GuD) unterstützt. Beim Triemli entstanden aus den Resultaten der damaligen Umfrage verschiedene Forderungen des SBK ZH/GL/SH, die wir zwar sozialpartnerschaftlich, aber mit Nachdruck geltend gemacht haben und das mit gutem Erfolg. Die vermehrte Präsenz von uns und die zahlreichen Gespräche mit den Verantwortlichen während des Change-Prozesses erachten wir als sehr wichtig, können wir doch auf diese Weise sofort Anfragen und Meldungen von Mitgliedern bei den Leitungsgremien einbringen.

Beim Kanton Schaffhausen konnten wir durch unsere Einsitznahme in der PEKO Schaffhausen verschiedene Themen behandeln und bewegen. Ein sehr positives Beispiel sind die Lohnverhandlungen fürs 2020, bei denen wir 2.75% Lohnerhöhung erwirken konnten. Dies ist ein schöner Erfolg für das Staatspersonal des Kantons Schaffhausen.

Ebenfalls verfolgt haben wir die Problematik der kurzfristigen Absage von geplanten Diensten, welche das Pflegepersonal in den Spitälern sehr belastet. Durch den Dialog in Schaffhausen stellte sich heraus, dass diese Problematik nicht nur in den Spitälern anzutreffen ist, sondern auch in anderen Bereichen des Kantons Schaffhausen, in denen das Personal im Schichtdienst arbeitet. Für unsere Mitglieder haben wir diesbezüglich sozialpartnerschaftliche Gespräche mit den Spitälern Schaffhausen geführt. Leider herrscht dort aber die Meinung, dass dies bei den Spitälern Schaffhausen nicht vorkomme. Diese Haltung steht im absoluten Gegensatz zu den Schilderungen unserer Mitglieder vor Ort. Es ist uns ein dringendes Anliegen dieses Thema im 2020 für unsere Mitglieder weiterzuverfolgen. Wenn nicht anders möglich, auch über den Rechtsweg.

Auch bei privaten Alters- und Pflegezentren orteten wir aufgrund von Meldungen von Angestellten Handlungsbedarf. Oft kommt es infolge von Leitungswechsel auf der Ebene Heimleitung oder Leitung Pflege zu Umorganisationsvorgängen, die auch das Personal betreffen. So mussten wir – um nur ein Beispiel zu nennen – Vorsprache halten bei einer Institution, die Personalabbau betrieben hat, indem diensttreue Angestellte aktiv «vergrault» worden sind, anstatt ihnen transparent zu begegnen und sie in einem Prozess der beruflichen Neuorientierung integer zu begleiten. Bei Angestellten, die dann in solchen Betrieben verbleiben, stellt sich die Angst ein, dass «wer aufmuckt, gekündigt wird». Also keine gute Ausgangslage für ein gutes, offenes Betriebsklima, was auch von den Bewohnenden durchaus wahrgenommen wird. Durch die Intervention des SBK ZH/GL/SH konnte dieses rechtlich fragwürdige Vorgehen gestoppt werden.

Gerade im Zusammenhang mit den bilateralen Verträgen wird vom Bundesrat das Abschliessen von Gesamtarbeitsverträgen betont. Seitens SBK ZH/GL/SH laufen seit Jahren aktive Bestrebungen, solche abschliessen zu können. Dies z. B. in Form eines Rahmenvertrags, der für alle privaten Alters- und Pflegeheime Gültigkeit gewinnen könnte. Das würde die Attraktivität der Arbeitgeber einerseits steigern und es würden sich sogenannte «gleich lange Spiesse» im Wettbewerb ergeben. Andererseits bietet ein GAV für das Personal stabile und einheitliche Anstellungsbedingungen. Obwohl in anderen Kantonen GAV bereits gut bewährte Realität sind, fand dies bislang kein Gehör bei Arbeitgebern in unserem Sektionsgebiet. Wir bleiben jedoch dran, auch bei den Spitälern.

Da wir bei Temporär-Büros einen GAV-Handlungsbedarf erkannten, traten wir an den SBK Schweiz heran mit dem Ersuchen, auf nationaler Ebene Beitrittsgespräche mit den Partnern des GAV Personalverleih aufzunehmen. Wir hoffen, dass wir im Jahresbericht 2020 über diesbezügliche Fortschritte berichten können.

2019 beschäftigte uns das Thema «Vergütung der Umkleidezeit» intensiv. Es kam mit dem Verband Zürcher Krankenhäuser VZK und sehr vielen Arbeitgebern im Sektionsgebiet zu

sozialpartnerschaftlichen Gesprächen und Verhandlungen. Curaviva Kanton Zürich bekannte sich dazu, dass die Umkleidezeit Arbeitszeit sei. Im Januar 2019 gelangten wir an die Stadt Zürich betreffend Vergütung der Umkleidezeit, eine Vernehmlassung ist nun endlich im Dezember 2019 eingetroffen. Ferner gestalteten wir eine umfangreiche Umfrage mit Modellen, um analysieren zu können, welche Vergütungsmethode für die Umkleidezeit von unseren Mitgliedern bevorzugt wird. Beim Ergebnis bildet die finanzielle Vergütung das Schlusslicht. Gewünscht wurde eine Zeitgutschrift, da diese zu einer Entlastung bei der Arbeit führt. Das Universitätsspital Zürich (USZ) ist bedauerlicherweise von einer fast spruchreifen Umkleidefeiertag-Variante, welche sie mit uns verhandelt haben, im letzten Moment abgewichen. Sie schwenkten hinüber zu einem Modell, das ohne jede Mitwirkung des Personals in einem anderen Spital in der Stadt Zürich eingeführt worden ist und eine Arbeitsverdichtung nach sich zog. Dieses Modell haben wir sofort nach Kenntnisnahme abgelehnt. Zurzeit führen wir rückwirkende Pilotklagen gegen das USZ. Entscheide stehen noch aus und werden sich auch noch hinziehen.

Dass die Arbeitgeber zwar mehrheitlich Umkleidezeit als Arbeitszeit anerkennen, deren Kompensation jedoch zugleich kostenneutral einführen, ist für das betroffene Personal netto gesehen ein Abbau. Das wird zu einem noch akuteren Mangel an Berufsfach- und Pflegefachpersonen führen, weil die Arbeitsverhältnisse nicht mehr als interessant erfahren werden.

#### **Freiberufliche Pflege:**

Auch 2019 beschäftigte uns vor allem die Problematik der Verrechnung des Pflegematerials. Trotz mehreren Gesprächen und Einbringen von unter viel Mühen zusammengestellten Zahlenmaterials ist es uns leider nicht gelungen, eine befriedigende Lösung mit dem Gemeindepräsidentenverband des Kantons Zürich (GPV) zu erzielen. Dieser stellt sich auf den Standpunkt, dass er für «ein paar wenige spezialisierte Pflegenden» nicht bereit sei, eine Sonderregelung einzuführen. Aus diesem Grund haben wir Ende Jahr die Gemeinden in einem Schreiben gebeten, vorübergehend die Kosten für das Pflegematerial für die Wundspezialistinnen und -spezialisten zu übernehmen. Dieser Bitte sind nun einige Gemeinden gefolgt, unter anderem die Stadt Zürich.

Ein neues Phänomen zeigte sich 2019 bei der Restfinanzierung der Gemeinde Herrliberg, das aber schon bald auch in anderen Gemeinden Schule machen könnte: Die RVK Luzern ist ein sog. Dienstleister im Schweizer Gesundheitswesen. Sie kontrolliert neuerdings die bereits überprüften und gutgeheissenen Kostengutsprachen und nimmt Kürzungen vor, die dann Auswirkungen auf die Restfinanzierung haben. Das Ganze ist natürlich nicht rechtens. Wir konnten unsere Mitglieder unterstützen, so dass sie zu der ihnen zustehenden Restfinanzierung gekommen sind.

## Öffentliche Auftritte und Anlässe

### **SBKplus - Das Angebot für unsere Mitglieder über 50:**

Die Angebote 2019 fanden Anklang und wurden zum Teil gut genutzt.

Der Frühlingsapéro vom 7. März war gut besucht. Frau Ute Bahner, Somnologin, hielt ein Referat zum Thema « Unser Schlaf – das Statussymbol der Zukunft ». Danach konnten sich die Mitglieder bei einem feinen Apéro austauschen und vernetzen.

Am 6. November führte Elvira Nussbaumer eine grössere Gruppe nach Einsiedeln. Zuerst ging es in die Milchmanufaktur, wo die Teilnehmenden ihr eigenes Mutschli herstellen konnten. Nach dem Mittagessen war dann der Besuch der Stiftsbibliothek des Klosters angesagt.

Der Besuch der Firma Morga AG, der im Sommer geplant war, musste aufgrund mangelnder Anmeldungen abgesagt werden.



Stiftsbibliothek Kloster Einsiedeln

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

Auch 2019 konnten wir unseren Verband in allen Pflegeschulen unseres Sektionsgebietes den Lernenden FAGE und Studierenden Pflege HF und FH vorstellen. Insgesamt erreichten wir damit über 800 Personen! An jedem Anlass konnten wir neue Mitglieder und immer wieder auch Interessent/innen für die Mitarbeit in unserer Sektion gewinnen.

### **Prämierung der Bachelorarbeiten Pflege an der ZHAW:**

Am 28. Juni 2019 wurden an der Zürcher Fachhochschule ZHAW wieder die besten Bachelorarbeiten Pflege prämiert.

Frau Sharon Kern und Frau Joy Meng schrieben die beste Arbeit bei den Grundstudierenden mit dem Titel «Nurse, I need help, too! »; Nursing Interventions to Support Partners of Patients Suffering from Chronic Pain.

Bei den berufsbegleitenden Studierenden gewannen Frau Ariana Kösker und Frau Lea-Maria Sombetzki mit dem Titel «Shift Work – Shit Work??? »; Perspektiven und Auswirkungen der Schichtarbeit auf das soziale Umfeld von Pflegenden.

Frau Claudia Künzler (Mitglied der Qualitäts- und Rekurs-Kommission Bildung des SBK ZH/GL/SH) würdigte die Arbeiten der vier Gewinnerinnen in einer Laudatio und übergab ihnen das vom SBK ZH/GL/SH gestiftete Preisgeld in der Höhe von insgesamt 500.- Franken.



S. Kern, J. Meng, C. Künzler (Mitte)



A. Kösker, L-M. Sombetzki, C. Künzler (Mitte)

#### 42. Hauptversammlung des SBK ZH/GL/SH:

Am 21. März fand die 42. Hauptversammlung unserer Sektion an der Geschäftsstelle in Schwerzenbach statt. Neben den statutarischen Geschäften wurden Vorstandsmitglieder und Delegierte gewählt:

Betsy O'Connor wurde einstimmig in den Sektionsvorstand gewählt.

Als Delegierte wurden Christine Iten, Alice Mousson, Beatrice Tschäppät und Keti Widmer für eine weitere Amtszeit wiedergewählt und Andrea Becker, Maleica Landolt, Daniela Meili und Alessia Schrepfer wurden neu gewählt.

Thomas Wittwer verliess den Vorstand nach zehnjähriger Amtszeit und wurde mit herzlichem Dank und grossem Applaus verabschiedet.

Die Jahresrechnung und Bilanz 2018 wurden einstimmig angenommen, ebenso das Budget 2019.

Auch die Teilrevision der Sektionsstatuten war unbestritten. Hier wurde Artikel 32 „Aufgaben der Geschäftsstelle“ so präzisiert, dass für die Mitglieder transparent ist, welche Dienstleistungen sie von ihrer Sektion erwarten dürfen. Die revidierten Statuten finden Sie auf unserer Website. Die Versammlung endete mit einem angeregten Austausch beim Apéro riche.



Betsy O'Connor



Thomas Wittwer



### 43. Ausserordentliche Hauptversammlung des SBK ZH/GL/SH:

Am 20. August fand eine ausserordentliche Hauptversammlung unserer Sektion statt. Nachdem die Vizepräsidentin Pia Donati per 31.07.2019 vorzeitig von ihrem Amt zurückgetreten ist, musste eine neue Vizepräsidentin gewählt werden. Die Mitglieder haben Nicole Oberhänsli einstimmig zur Vizepräsidentin gewählt. Nicole Oberhänsli ist seit 2018 Mitglied im Sektionsvorstand und amtierte davor als Delegierte unserer Sektion.

Ebenfalls einstimmig wurde Jennifer Kumkli in den Sektionsvorstand gewählt. Jennifer Kumkli ist seit 2018 als Sektionsdelegierte aktiv.



Nicole Oberhänsli



Jennifer Kumkli

### Mitgliederberatungen

Das Personal im Sektor Gesundheitswesen bewegt sich in einem hochregulierten Umfeld, das geprägt ist von der Politik, den Krankenkassen und den Bestimmungen, die vorgeben, welche Angestellte bei der Pflege welche Handlungen ausführen darf und welche nicht. Durch den herrschenden Kostendruck werden die Angestellten direkt belastet. Sei dies einerseits z. B. mittels Flexibilisierung der Arbeitszeiten, von der hauptsächlich die Arbeitgeber profitieren und andererseits durch Sparen an Personal, wenn z. B. nur noch ein Minimalbestand von Personal angestellt wird. Bei den Personalreglementen wird praktisch der letzte Winkel nach Sparmöglichkeiten ausgeleuchtet, so dass bei den Angestellten ein möglichst hoher Nutzen bei möglichst tiefen Kosten entsteht. Daher wundert nicht, dass Angestellte komplexe Problemstellungen, die auf sie zukommen, oft nicht mehr alleine bewältigen können. Die Schwierigkeiten sind multidimensional, da in den Anstellungsbedingungen verschiedene Bestimmungen miteinander verhängt werden und von den Arbeitgebern verflochten interpretiert werden. 2019 haben wir wieder über 2'600 Beratungen durchgeführt. Die Komplexität unterscheidet sich von Fall zu Fall – es ist Fakt, dass einmalige, telefonische Kurzberatungen nur noch äusserst selten sind.

### Rechtsberatung/Rechtsschutz:

Die Hauptproblematik der Angestellten ist und bleibt die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Dies generiert einerseits Anfragen, inwieweit regelmässige Überstundenarbeit überhaupt zu leisten ist und andererseits gibt es Personal, das Minusstunden-Bestände aufweist. Diese rühren z. B. bei Spitex-Organisationen daher, dass es zwar monatliche Dienstplanungen gibt, letztlich aber nur die wöchentlichen Einsatzpläne zur Anwendung kommen. Weil die vorgesehene Arbeit jedoch nicht vorhanden ist, gibt es sogar bei diesen kurzfristige Absagen/Anpassungen seitens der Arbeitgeber. Das sind klare Annahmeverzugssituationen der Arbeitgeber, womit die Angestellten

grundsätzlich auch nicht zur Nacharbeit verpflichtet sind. Dennoch steigen die Minussaldi der Angestellten, die laut Arbeitgeber abzarbeiten wären. Zu diesem Thema lösten wir viele Fälle. Die Entstehung von Minusstunden war auch ein grosses Thema bei Angestellten, die unverschuldet arbeitsunfähig waren – ebenfalls ein «Dauerbrenner» bei uns.

Im Zusammenhang mit den Arbeitszeiten wurden uns erneut «kreative» Modelle von Pikettdienst gemeldet, die es im Sinne des Gesetzes jedoch überhaupt nicht gibt.

Vielzählige Angelegenheiten betrafen auch Kündigungen mit sofortigen Freistellungen. Angestellte, die von einer Freistellung überrumpelt werden, sofort die geschäftlichen Gegenstände abgeben müssen, sich nicht mehr vom Team und den Bewohner/innen verabschieden können, erleben dies wie eine fristlose Kündigung. Hier gilt es die rechtlichen Umstände zu klären und unter anderem zu prüfen, ob die Kündigung eventuell missbräuchlich ist. Via Verhandlungen können wir häufig eine bessere Situation für unsere Mitglieder erreichen, sodass sie die Arbeitsstelle in einem guten Einvernehmen verlassen können. Wir unterstützten ebenfalls Mitglieder, die eine ungerechtfertigte Verwarnung mit Androhung einer Kündigung erhielten oder dem Vorwurf eines Mobbings ausgesetzt waren. Infolge zunehmender Einführung eines sogenannten «Nettolohnausgleichs» treffen auch Anliegen ein, dass die Lohnfortzahlung bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit nicht korrekt erfolgt sei.

Mitarbeiterbeurteilungen, die unverhofft negativ ausgefallen sind, waren und sind ein regelmässig wiederkehrendes wichtiges und aufwändiges Thema. Wichtig deswegen, weil sich eine ungünstige Mitarbeiterbeurteilung auf das Zwischen- und Arbeitszeugnis auswirken kann und somit direkt auf die berufliche Laufbahn.

Unter dem Sozialversicherungsrecht hatten wir auch Anfragen zum Arbeitslosenversicherungsgesetz (AVIG) beispielsweise betreffend Einstelltag und rechtlichem Gehör. Auch zu den kollektiven Krankentaggeldversicherungen verzeichneten wir Anfragen, wie auch zu den Nichtbetriebs- und Unfallversicherungen sowie zu der IV oder der AHV.

Zunehmend sind die Problemstellungen, welche die Mitglieder haben, nicht mehr kollektiv lösbar (was bei den Ursprüngen von Arbeitnehmerverbänden jedoch Haupttätigkeit war), sondern im Wesentlichen individuell. Wir beraten die Mitglieder telefonisch, per Email, persönlich und übernehmen für sie Vertretungsmandate und begleiten sie ferner zu belastenden Gesprächen mit den Arbeitgebern.

Nachfolgend ein Beispiel des kollektiven Rechtsdienstes, bei welchem wir Forderungen gestellt und manche erreicht haben: Bei der Stadt Zürich beschäftigten den Rechtsdienst kollektiv unter anderem das weiterentwickelte Lohnsystem SLS, was eine Teilrevision des Personalrechts und der Ausführungsbestimmungen zur Folge haben wird. Einige wichtige Eckpunkte sind:

- Neudefinition der Lohnbänder: Bei der Lohnspanne/dem Lohnverhältnis ist vorgesehen, dass der Handlungsspielraum von 1 zu 4,5 künftig umgesetzt wird. Die nutzbare Erfahrung (nE) wird von 15 auf 25 ausgeweitet. Auch das ist eine langjährige Forderung des SBK ZH/GL/SH, damit Angestellte, welche langjährig treu ihren Dienst bei der Stadt Zürich versehen, künftig wieder wahre Lohnentwicklungsperspektiven haben. Die Steigungszonen werden ebenfalls neu definiert.
- Prozess Lohnfestsetzung: Die Lohnentwicklung wird von der Mitarbeiterbeurteilung ZBG entkoppelt. Das ist eine sehr alte Forderung des SBK ZH/GL/SH, weil die ZBG nicht mit Blick auf die tatsächliche Leistung und das effektive Verhalten erstellt wird, sondern die vorhandenen Lohnmittel massgeblich für die Beurteilung sind. Das ergibt ein verfälschtes Bild, das Einfluss hat auf Zwischen- und Arbeitszeugnisse. Beim weiterentwickelten SLS hat die Führung die Verantwortung für die individuelle Lohnentwicklung. Die Vorgesetzten entscheiden nach definierten Kriterien und der Entscheid wird durch einen «Systemvorschlag» unterstützt.

- Wir haben gefordert, dass es stadtweit einen Lohnerhöhungs- und Eskalationsprozess geben muss. Hier haben wir uns durchgesetzt, denn so ein transparenter Ablauf ist nun vorgesehen. Ebenfalls forderten wir, dass das Lohnerhöhungsbudget vollständig ausgeschöpft werden muss, was wir durch Einholung entsprechender Auskünfte regelmässig kontrollieren werden.
- Anpassung Funktionszuordnung: Durch die Einführung der entwickelten SLS kann es zu nötigen Anpassungen bei der Funktionszuordnung kommen. Hier konnten wir verhandeln, dass eine Besitzstandsregelung für Mitarbeitende ab 55. Altersjahr mit 10 Dienstjahren bis zur Beendigung altershalber vorgesehen ist.
- Als wichtiger Aspekt konnte eine Erhöhung des Mindestlohns verhandelt werden, nämlich die Neufestsetzung einer politischen Lohnuntergrenze für alle städtischen Funktionen bei monatlich 4'100.00 Franken (Vollzeit, 13 Monatslöhne).

Das Geschäft wird noch im Gemeinderat behandelt. Ursprünglich wurde die Einführung seitens Stadt auf Anfang 2021 geplant. Es ist sehr bedauerlich, dass die weiterentwickelte SLS voraussichtlich erst auf die Lohnrunde April 2022 zur Umsetzung gelangt.

**Lohnberatung:**

2019 führte unsere Beraterin 112 Lohnberatungen durch (Vorjahr 132).

**Beurteilung von Arbeitszeugnissen:**

2019 hatten wir 48 Anfragen zu Arbeitszeugnissen (Vorjahr 58).

## Mitglieder Organe 2019

### **Vorstand:**

Regina Soder, Präsidentin  
Pia Donati, Vizepräsidentin bis 31.07.2019  
Nicole Oberhänsli, Vizepräsidentin ab 20.08.2019  
Monika Anderegg  
Azra Karabegovic, bis 13.06.2019  
Leandra Kissling  
Betsy O'Connor, ab 21.03.2019  
Thomas Wittwer, bis 21.03.2019  
Jennifer Kumkli, ab 20.08.2019

### **Delegierte:**

Pia Donati, Vorsitz, bis 31.07.2019  
Bozica Arambasic  
Christiane Bohnsack  
Christian Braunschweiger  
Anika Brunner  
Kim Eberle  
Gabi Gübel  
Christine Iten  
Anja Kruse  
Jennifer Kumkli, ab 20.08.2019 Ersatzdelegierte  
Elke Luchsinger  
Alice Mousson  
Betsy O'Connor, ab 21.03.2019 Ersatzdelegierte  
Kurt Schellenberg  
Theres Schmid  
Anne Traub  
Beatrice Tschäppät  
Christine Verhoeven  
Keti Widmer

### **Ersatzdelegierte:**

Monika Anderegg  
Azra Karabegovic, bis 13.06.2019  
Leandra Kissling  
Nicole Oberhänsli, Vorsitz ab 20.08.2019  
Thomas Wittwer, bis 21.03.2019

### **Fachbeirat:**

Martin Bieri (Finanzen), Dipl. Ing. ETH, Dipl. Wirtschaftsprüfer, MAS Pensionskassen Management  
Jörg Wehr (Organisationsentwicklung), Dipl. Pflegefachmann HF, HFG I Pflege und Management, Master of Arts in Pastoral Ministries

### **Revisionsstelle:**

Jean-Pierre Balbiani, Balbiani-Treuhand AG, Dietikon  
Sacha Pfenninger, Pfenninger-Treuhand GmbH, Dietikon