

# Jahresbericht 2023



## Einleitung

Das Gesundheitswesen ist nach der Corona-Krise nach wie vor in einem grossen Umbruch: Fehl- und Unterfinanzierung der Akteure, das Stichwort «Fachkräftemangel» in allen Medien und unsere Berufsangehörigen mittendrin: Der Pflegenotstand ist real und leider sind Lösungen dagegen noch nicht absehbar.

Dennoch gibt es für unsere Sektion auch Positives zu berichten: Die neue Crew der **Geschäftsstelle** hat sich gut eingelebt und den SBK in unseren drei Kantonen neu und wieder sichtbar positioniert. Damit unsere Mitglieder einen Einblick haben in unseren Sektionsalltag, hatten wir die Möglichkeit eine [Image-Broschüre](#) gratis zu erstellen.



... die Stimme der Pflege  
[www.sbk-eh.ch](http://www.sbk-eh.ch)

Im Bereich **Bildung** konnten wir mit der Neuausrichtung des Wiedereinstiegskurses und dem Leistungsauftrag der Gesundheitsdirektion Zürich einen grossen Erfolg feiern: Der Kurs wird gut nachgefragt und wurde an den Bedarf der Praxis angepasst. Die Nachfrage nach den Tageskursen ist nach wie vor mässig und die Auswirkungen der Pandemie auch bei uns spürbar.

Unsere statuarischen Aufgaben in der **Sozialpartnerschaft**, der **Rechts-** und **Lohnberatung** werden weiterhin sehr nachgefragt und wir spüren in der Geschäftsstelle dort auch den rauen Wind, der trotz der vielerorts angespannten Personalsituation in den Betrieben gegenüber den Angestellten teilweise herrscht.

Im Zentrum unserer Bemühungen stand auch dieses Jahr die **Umsetzung des Verfassungsartikels 117b (Pflegeinitiative)**: Wir sind in allen drei Sektionskantonen in den Projektbegleitgruppen der Bildungs- und Gesundheitsdirektionen für die Ausbildungsoffensive engagiert.

Grosse Sorgen bereitet uns die **finanzielle Situation** und entsprechend die Zukunft unseres Verbands. Immerhin haben dies inzwischen alle Verbands-Organe eingesehen und unser gemeinsam mit den Sektionen BE und SG/TG/AR/AI an der Delegiertenversammlung eingereicherter Antrag, zügig in Richtung Neuausrichtung des SBK-ASI zu schreiten wurde einstimmig(!) angenommen.

Besonders erfreulich war 2023 selbstverständlich auch der Erfolg unserer **Plattform Pflege@Politik**: Schafften es doch zwei unserer Mitglieder (Renata Grünenfelder und Patrick Hässig) neu in den Zürcher Kantonsrat und im Wahlherbst feierten wir mit grossem Stolz den Einzug von Patrick in den Nationalrat.

Vorstand und Delegierte trafen sich im Berichtsjahr zu regelmässigen Sitzungen. Alle sind voller Power und sehen trotz dem anspruchsvollen Umfeld positiv in die Zukunft.

## Bereiche

### Bildung

2023 konnten wir drei Lehrgänge mit mehreren Modulen durchführen. Viele einzelne Kurse mussten wegen zu wenigen Anmeldungen abgesagt werden und es wurden diverse kostenlose Webinare (auch zu Mitglieder-Werbezwecken) durchgeführt.

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

Dieser Bildungsgang konnte 2023 zweimal durchgeführt werden: einmal mit 12 Teilnehmenden und einmal 8 Teilnehmenden. Den ersten Bildungsgang haben alle Teilnehmenden erfolgreich abgeschlossen.

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

11 Teilnehmer:innen absolvierten die Lehrgangsversion A (beinhaltet alle Module; Gesamtdauer 15 ½Tage), 3 Teilnehmer:innen absolvierten die Lehrgangsversion B (Gesamtdauer 4 Tage) und 3 Teilnehmer:innen absolvierten die Lehrgangsversion C (Gesamtdauer 11 ½ Tage). Alle 17 Teilnehmenden haben die Kompetenznachweise erfolgreich bestanden und ihr Zertifikat erhalten.



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

Der Wiedereinsteiger:innen-Kurs wurde in Zusammenarbeit mit der Gesundheitsdirektion und diversen Institutionen überarbeitet und neu positioniert. Zum ersten Mal werden die Kosten von der Gesundheitsdirektion bei gewissen Voraussetzungen für den ganzen Kurs übernommen.

Insgesamt haben 15 Teilnehmende diverse Pflicht- und Wahlmodule besucht. Das Pflichtmodul 3, *Pflegetechnische Interventionen*, welches im USZ durchgeführt wurde, war sehr beliebt. Bei den Wahlmodulen waren *Diabetes* und *Wundmanagement* sehr gut besucht.



## Mitgliederentwicklung

Auch im Berichtsjahr 2023 konnten wir trotz aller unserer Anstrengungen den Mitgliederverlust nicht wettmachen:

Wir sind mit insgesamt 4'069 ordentlichen Mitgliedern und 66 HCA-Mitgliedern aber nach wie vor die zweitgrösste Sektion des SBK-ASI (Stand 31.12.2023).



**Sie arbeiten in einem Pflegeberuf und sind noch kein SBK-Mitglied? Jetzt anmelden - es lohnt sich!**

Denn als Mitglied profitieren Sie von:

- kompetente **Beratung in Lohn- und Rechtsfragen**
- kostenloser **Rechtsschutz**
- vergünstigte **Weiterbildungsangebote**
- finanzielle **Unterstützung in Notlagen**
- Stipendien oder Darlehen**

Sie erhalten:

- 12 x pro Jahr die **Fachzeitschrift "Krankenpflege"**
- 11x pro Jahr den **Sektionsnewsletter**
- Reduktion auf allen **Kongressen und Tagungen** des SBK
- Vergünstigungen** für Mitglieder, z.B. bei SWICA



## Sozialpartnerschaft

### Umsetzung der SBK-Pflegeinitiative

Im Kalenderjahr 2023 bildete die Umsetzung der SBK-Pflegeinitiative bei der Sozialpartnerschaft einen wichtigen roten Faden. Bereits im August 2022 haben wir ein Positionspapier publiziert und den Mitgliedern zur Verfügung gestellt wie auch an sämtliche Gesundheitsbetriebe in unserem Sektionsgebiet verteilt.

Die Optionen, wie die angenommene Initiative verwirklicht werden kann zur Verbesserung der Anstellungsbedingungen, erörterten wir im 2023 vielzählig bei Spitälern, (in unserem Gebiet hat es über 40 Akut-, Rehabilitations- und Psychiatriekliniken), Alters- und Pflegeheimen und Spitex-Institutionen. Unsere Empfehlung war stets, ein separates Programm für das Pflegepersonal aufzustellen, bei deren Erarbeitung die Angestellten mitwirken müsse. Also zusammen mit dem SBK ZH/GL/SH und den Mitarbeitenden Entwicklungsschritte einleiten. Best-Practice-Beispiele in unserem Sektionsgebiet bestanden bereits seit dem Vorjahr – u.a. kann die Stadt Zürich genannt werden, bei deren *Programm zur Stärkung der Pflege*, wir intensiv mitgewirkt haben - und andere Arbeitgebende, die den Vorteil haben, das Rad nicht neu erfinden zu müssen.

Wir durften bei den vielzähligen sozialpartnerschaftlichen Dialogen zur Kenntnis nehmen, dass die Betriebe eigenständige Massnahmen für die Verbesserung der Anstellungsbedingungen eingeleitet haben. Die Expertise unseres Berufsverbands war sehr gefragt, weil wir durch unsere Tätigkeit eine Gesamtübersicht über Aktivitäten in den drei Kantonen Zürich, Glarus und Schaffhausen haben.

In allen unseren Kantonen waren wir in den Begleitgruppen zur Umsetzung der Ausbildungsoffensive vertreten. Diese Gruppen haben eine wichtige Funktion in der Umsetzung der Initiative – brachten uns aber an die Grenzen unserer personellen Ressourcen.

### Beschwerde und Intensivierung der Sozialpartnerschaft mit ipw, KSW, PUK, USZ

Anhand eines Runden Tisches im Januar 2023, um den wir die Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich ersucht haben, wurde die Sozialpartnerschaft mit diesen vier selbständig öffentlich-rechtlichen Anstalten gestärkt. Zuvor hatte diese zum Teil nicht so funktioniert, wie wir dies gefordert und erwartet haben.

Mit jedem dieser Spitäler konnte in der Folge im Berichtsjahr eines bzw. mehrere sozialpartnerschaftliche Dialoge geführt werden. Dabei ging es z.B. um eine bessere Entlohnung, positivere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Flexiblere Dienstplanungen und die verstärkte Mitwirkung des Pflegepersonals.

Zu erwähnen ist, dass wir bei drei dieser vier kantonalen Spitälern im 2022 Beschwerden eingelegt haben gegen die neuen Personalreglemente, welche gemäss diesen Arbeitgebenden hätten eingeführt werden sollen.

Im April 2023 hat das Verwaltungsgericht die Beschwerden teilweise gutgeheissen. Voll zugestimmt hat das Verwaltungsgericht den Verbänden beim Versuch der Spitäler und Kliniken, mit den neuen Personalreglementen von den Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes bezüglich der Regelungen über Abfindung und Bewährungsfristen bei Beschäftigten mit Patientenkontakt abweichen zu können. Diese angestrebte Änderung, welche die Spitäler/Kliniken mit «betrieblichen Notwendigkeiten» zu rechtfertigen versuchten, hat das Verwaltungsgericht als nicht rechtskonform betrachtet. Hier haben die Verbände einen Sieg errungen, welcher für das Personal sehr wichtig ist!

### **Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für die Spitäler im Kanton Zürich**

Um diese Forderung den Spitälern im Kanton Zürich näher zu bringen, führten wir zusammen mit dem VSAO Zürich am 5. Juli 2023 einen Austausch/Workshop durch. Der Anlass war von der Arbeitgeberseite sehr gut besucht.



Es war das erste Mal, dass sich Entscheidungsträger:innen der Zürcher Spitäler und die Personalverbände gemeinsam in einer Grossrunde über eine Rahmen-Vereinbarung/einen Gesamtarbeitsvertrag offen ausgetauscht haben.

Obwohl der Bundesrat als Lösung für die zweite Etappe der Umsetzung der SBK-Pflegeinitiative Gesamtarbeitsverträge vorgestellt hat, scheint im Kanton Zürich weiterhin eine sogenannte „Brandmauer“ zu bestehen. Trotz der evidenten Vorteile überwiegt bei den Arbeitgebenden die Befürchtung vor einer zusätzlichen Regulierung, von der sie betroffen wären.

Unser Berufsverband bleibt jedoch weiterhin an diesem Thema daran und wir empfehlen den Arbeitgebenden, sich unserer Forderung anzunähern, solange sie das Steuer jetzt noch selber in der Hand haben.

## **Kantone Glarus und Schaffhausen**

Wegen der Spitäler Schaffhausen (SSH) gelangten wir sozialpartnerschaftlich an dessen CEO und an den zuständigen Regierungsrat. Austausch und Kontakte unterhalten wir nicht nur zu Mitgliedern, die bei einem kantonalen Betrieb arbeiten, sondern auch zur SSH-Personalkommission

Wir haben festen Einsitz im Kanton Schaffhausen in der Personalkommission, die sich übergeordnet bspw. um den Teuerungsausgleich, Lohnerhöhungen, Funktionslöhne und Bestimmungen betr. die Arbeitszeit zu Gunsten des Personals befasst. Auch haben wir bei Vernehmlassungen für die kantonalen Angestellten mitgewirkt

Im Kanton Glarus berichtete das Kantonsspital Glarus (KSGL) im ersten Quartal 2023, dass die dringend nötigen und geforderten Verbesserungen der Anstellungsbedingungen, die mit uns diskutiert worden sind, durchgeführt werden. Infolge unvorhersehbaren Einbruchs der Patientenzahlen, traf im Spätherbst die Hiobsbotschaft bei uns ein, dass das KSGL wegen der entstandenen wirtschaftlichen Schieflage Personal abbauen müsse, wobei auch Entlassungen nicht zu vermeiden seien.

Unser Berufsverband hat unverzüglich verlangt, dass es möglichst zu keinen Entlassungen kommen darf und hat, falls es trotzdem zu Kündigungen kommen sollte, einen Sozialplan gefordert. In diesem Zusammenhang kam es zu verschiedenen Gesprächen mit Entscheidungsträgern des KSGL, um die Situation - insbesondere für das Pflegepersonal – abzufedern. Die Verhandlung des Sozialplans wurde auf Anfang 2024 anberaumt.

## **Verschiedenes**

Nicht nur aber auch bei den Städten Winterthur und Zürich haben wir zu verschiedenen Vernehmlassungen, die das Personal betreffen, Stellung bezogen. Besonders bei der Stadt Zürich sind wir stark für die Angestellten engagiert. Wir haben in relevanten städtischen Gremien seit einem Jahrzehnt verbindlich Einsitz und daher führen wir Gespräche mit dem Vorsteher des Finanzdepartments und mit Human Resources der Stadt Zürich.

Der Dialog mit dem Stadtzürcher Vorsteher des Gesundheits- und Umweltdepartements ist für unsere Mitglieder besonders wichtig, weil wir auf diese Weise direkte Anliegen für das Pflegepersonal bei ihm und bei seinem Departement einbringen können.

Danebst pflegen wir die Sozialpartnerschaft mit den stadtzürcherischen Gesundheitszentren für das Alter regelmässig wie auch mit dem Stadtspital mit seinen zwei Standorten.

Durch unsere Integrität und unsere Kompetenz sind wir bei Arbeitgeber:innen anerkannt und infolgedessen werden unsere Vorschläge und Impulse nicht nur alibimässig angehört, sondern aufgenommen und häufig berücksichtigt.

## Öffentliche Auftritte und Anlässe

### Kongress SBK ASI Bern

Beim SBK-Kongress 2023 hatten wir auch wieder einen Stand und konnten die Fragen unserer Mitglieder beantworten sowie als Sektion Präsenz markieren. Mit der Sektion Graubünden haben wir unseren Stand freundschaftlich geteilt.



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

Wir haben uns entschieden, nach der Hauptversammlung mit den statuarischen Geschäften die Tradition einer anschliessenden Veranstaltung wieder aufzunehmen. Unser Geschäftsführer, Kuno Betschart, konnte zum «Apéro-Talk» zwei sehr hochkarätige Teilnehmende begrüssen: Frau PD Dr. Silvia Käppeli und Yvonne Ribi tauschten sich über «früher», aber vor allem auch über die aktuelle Situation der Pflege aus.



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

Auch 2023 konnten wir den SBK und unsere Sektion wiederum an vielen Schulen und Gesundheitsbetrieben wieder vor Ort durchführen und dadurch viele Neuanmeldungen für „Swiss Nursing Students“ erreichen. Die Zusammenarbeit mit SNS hat sich etabliert und die Co-Präsidentin, Annina Bosshard, war an unserer Geschäftsstelle zu Besuch.

## Kurztagung: Zukunft der Pflege

Am 6. Dezember 2023 fand die gemeinsam mit der Paulusakademie organisierte Kurztagung statt. Wir haben uns sehr über die vielen und sehr aktiv mitdiskutierenden Teilnehmenden gefreut.

Frau Regierungsrätin Natalie Rickli, Vorsteherin der Gesundheitsdirektion Kanton Zürich, nahm persönlich daran teil und richtete einige Worte an die Anwesenden.



**ZUKUNFT DER PFLEGE  
VOM NOTSTAND ZUR ECHTEN  
SYSTEMRELEVANZ?**



Tagung

MI 06.12.2023  
14.30 bis 19.00 Uhr

**PAULUS  
AKADEMIE  
STELLT  
FRAGEN  
ZUR  
ZEIT**





## 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. Unsere Mitglieder Claudia Hollenstein (GLP) und Brigitte Rösli (SP) wurden wiedergewählt. Die anderen Kandidat:innen holten beachtliche Resultate und sind eine Hoffnung für die Zukunft.



## IG Freiberufliche und IG Freiberufliche Wochenbettpflege

Beide IG's waren auch im Berichtsjahr wieder in vielfältiger Art aktiv und setzen sich engagiert für gute Bedingungen für die freiberuflich Pflegenden ein.

## IG Forensic Nursing

Die beiden Co-Leiterinnen der IG Forensic Nursing haben sich regional, national, aber auch international hervorragend vernetzt und wurden mehrfach medial porträtiert. Auch am Pflegekongress in Bern konnten sie ihre Arbeit und unsere IG vorstellen. Wir sind stolz darauf, mit Valeria Kägi und Dominice Haeni zwei so engagierte und kompetente Fachpersonen in unserer Sektion zu haben!

**Interpersonelle Gewalt**

### Im Umgang mit Gewaltbetroffenen besteht Bildungsbedarf

Pflegefachpersonen kommen mit hoher Wahrscheinlichkeit in Kontakt mit Menschen, die Opfer von Interpersoneller Gewalt waren. Die IG Forensic Nursing der Sektion ZH/GL/SH des SBK ermittelte in einer Umfrage einen hohen Bedarf nach Fortbildung zum Thema und gibt konkrete Tipps zum Erkennen von und zum Umgang mit Gewalt im Pflegealltag.

**Teri Valeria Kägi, Dominice Haeni**

Interpersonelle Gewalt ist ein weit verbreitetes Phänomen mit erheblichen Auswirkungen auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Betroffenen sowie auf die Gesellschaft. Als Schlichter:innen im Gesundheitswesen spielen Pflegefachpersonen eine wichtige Rolle bei der Identifizierung und Betreuung von Personen, die von Gewalt betroffen sind. Um ein besseres Verständnis der verschiedenen Formen von Gewalt zu entwickeln, ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden der Pflegefachpersonen zu erkennen, wie die Täter:innen agieren und wie sie mit ihnen umgehen können.

**«Eher unsicher im Umgang mit Gewaltbetroffenen»**

Mehr als die Hälfte der 24 Teilnehmenden gab an, im beruflichen Alltag mit Fällen von interpersoneller Gewalt mehrmals pro Monat bis wöchentlich in den letzten sechs Monaten konfrontiert gewesen zu sein. Die meisten Erfahrungen mit der Identifizierung von Gewaltbetroffenen und dem Umgang mit ihnen sind über die Kommunikation mit den Betroffenen und die Dokumentation der Vorfälle.

**«Nur ein Drittel aber war Gewalt im Beruf»**

Während 75% der Teilnehmenden angaben, dass sie in den letzten sechs Monaten mit Fällen von interpersoneller Gewalt konfrontiert gewesen seien, gab nur ein Drittel an, dass dies im beruflichen Alltag der Fall sei.

**Phlegmas**

Die Gesamtzahl (N) der Teilnehmenden betrug 24 Personen, die in der Umfrage teilgenommen haben. Die Ergebnisse sind in der Tabelle unten dargestellt.

**Bedarf an gezielter Fortbildung**

Die Mehrheit der Teilnehmenden (83%) ist der Meinung, dass es einen Bedarf an gezielter Fortbildung zum Thema Interpersonelle Gewalt gibt. Die meisten Teilnehmer:innen sind der Meinung, dass die Fortbildung in Form von Workshops, Webinaren oder Kursen am besten geeignet ist.

**Relevanz von Forensic Nursing**

Die Mehrheit der Teilnehmenden (79%) ist der Meinung, dass Forensic Nursing eine relevante Disziplin ist, die den Pflegefachpersonen helfen kann, mit Gewaltbetroffenen umzugehen.

**Prävention von Gewalt**

Die Mehrheit der Teilnehmenden (79%) ist der Meinung, dass die Prävention von Gewalt ein wichtiger Bestandteil der Pflegepraxis ist. Die meisten Teilnehmer:innen sind der Meinung, dass die Prävention von Gewalt durch die Identifizierung von Risikofaktoren und die Umsetzung von Schutzmaßnahmen erreicht werden kann.

**Umfassend vorgehen**

Die Mehrheit der Teilnehmenden (79%) ist der Meinung, dass ein umfassendes Vorgehen bei der Identifizierung und Betreuung von Gewaltbetroffenen erforderlich ist. Die meisten Teilnehmer:innen sind der Meinung, dass ein umfassendes Vorgehen die Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Berufsgruppen und die Einbeziehung der Betroffenen einschließt.

**Weiterbildungen Forensic Nursing und Leadership**

Das nächste Meeting in der Pflege Leadership findet am 12. November 2023 statt. Weitere Informationen sind unter [www.sbk.ch/leadership](http://www.sbk.ch/leadership) zu finden.

**UMGANG MIT GEBILDTBETROFFENEN**

**Antworten auf die wichtigsten Fragen**

**Wie erkenne ich Gewaltbetroffene?**

- Körperliche und/oder verbale Gewalt, die auf eine Verletzung der körperlichen Integrität oder des Wohlbefindens der Betroffenen abzielt.
- Mögliche Anzeichen für Gewalt können von körperlichen Verletzungen, unregelmäßigen Blauspuren oder Frakturen, Angst, Depression, Verhaltensänderungen, isolieren, soziale Isolation, Anzeichen von Suizidalität oder der Fähigkeit, sich selbst zu verletzen, sowie wiederholte Besuche im Gesundheitswesen ohne klare medizinische Ursache.
- Es ist wichtig, dass Pflegefachpersonen einen vertrauensvollen und unterstützenden Umgang pflegen, um die Betroffenen zu unterstützen, über ihre Erfahrungen zu sprechen.

**Welche Interventionen gibt es?**

- Unterstützung bei der Identifizierung von Ressourcen, Suchtberatung, Psychotherapie, Rechtsberatung oder die Polizei, um eine rechtliche Beratung, Unterstützung und Fachberatung zu gewährleisten.
- Es gibt auch eine Vielzahl von Interventionen, die auf die Bedürfnisse der Betroffenen abzielen, wie z.B. Unterstützung bei der Identifizierung von Ressourcen, Suchtberatung, Psychotherapie, Rechtsberatung oder die Polizei, um eine rechtliche Beratung, Unterstützung und Fachberatung zu gewährleisten.

**Nützliche Informationen finden Sie auf:**

- [www.sbk.ch/leadership](http://www.sbk.ch/leadership)
- [www.sbk.ch/de/leadership](http://www.sbk.ch/de/leadership)
- [www.sbk.ch/en/leadership](http://www.sbk.ch/en/leadership)
- [www.sbk.ch/fr/leadership](http://www.sbk.ch/fr/leadership)
- [www.sbk.ch/it/leadership](http://www.sbk.ch/it/leadership)
- [www.sbk.ch/es/leadership](http://www.sbk.ch/es/leadership)

## Mitgliederberatungen

### Rechtsberatung

Im Kalenderjahr 2023 haben wir erneut eine ausserordentliche hohe Anzahl von Anliegen respektive rechtlichen Anfragen von unseren über 4'100 Mitgliedern bearbeitet. Insgesamt können wir berichten, dass die sich die rechtlichen Anliegen unserer Mitglieder mehrheitlich um die bereits bekannten Themenbereiche gingen, wie beispielsweise:

- Arbeitsrechtliche Problematiken im Zusammenhang mit Schwangerschaft
- Einhaltung des Gesundheitsschutzes
- Einhaltung der Ruhezeit- und Arbeitszeitbestimmungen des Arbeitsgesetzes
- Dienstplanung
- Kurzfristige Dienstabgaben
- Arbeitszeiterfassung
- Inkonvenienzen
- Lohnabrechnungen
- Kündigungen
  - fristlose Kündigungen
  - Änderungskündigungen
  - insbesondere missbräuchliche Kündigungen
- usw.

Folgenden Themenbereich, den viele unserer Mitglieder im Jahr 2023 besonders beschäftigte, möchten wir im vorliegenden Jahresbericht vertiefter hervorheben:

### Den sogenannten Nettolohnausgleich:

Möglicherweise sind Sie als Leserin oder Leser dieses Jahresberichts auch bereits mit dem leidigen Thema des sogenannten Nettolohnausgleichs in Berührung gekommen, wie viele anderer Ihrer Kolleginnen und Kollegen. Beim Nettolohnausgleich handelt es sich um einen Eingriff in den Lohn der Arbeitnehmenden durch den Arbeitgeber während einer Arbeitsunfähigkeit oder nach einer Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmenden.

Während unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit haben Arbeitnehmende während einer gewissen Dauer Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber. Die Dauer der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber wird hierbei bewusst offengelassen, da diese je nach Art des Anstellungsverhältnisses und der Dauer des Anstellungsverhältnisses variieren kann.

Im Gesundheitswesen ist es jedoch sehr oft der Fall, dass Arbeitgebende Krankentaggeldversicherungen abschliessen, die Leistungen in Form von Taggeldern in der Höhe von 80 % des Bruttolohns bis zu 720 respektive 730 Tage erbringt. Dies entweder bereits während der Dauer der Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber oder im Anschluss an die Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Die Problematik im Zusammenhang mit dem Nettolohnausgleich tritt bei unseren Mitgliedern insbesondere dann in Erscheinung, wenn eine Krankentaggeldversicherung noch während der Lohnfortzahlung des Arbeitgebers Taggelder erbringt und der ausbezahlte Lohn damit eine Mischung aus Lohnzahlung des Arbeitgebers und Taggeldleistungen der Krankentaggeldversicherung ist. In dieser Konstellation bezahlt der

Arbeitgeber in der Regel 20 % des Bruttolohns und die Krankentaggeldversicherung 80 % des Bruttolohns, was zusammen grundsätzlich eine hundertprozentige Lohnfortzahlung ergibt.

Die Taggelderleistungen der Krankentaggeldversicherung – im Gegensatz zu den Lohnzahlungen des Arbeitgebers - sind befreit von Sozialversicherungsbeiträgen. Dies führt dazu, dass die Sozialversicherungsbeiträge von den 20 % des Bruttolohns, welche vom Arbeitgeber bezahlt werden, deutlich tiefer sind, als wenn der Arbeitgeber den vollen Lohn bezahlen würde. Hier zwei Beispiele, bei denen der Einfachheit halber der Faktor BVG, Versicherungsprämien sowie allfällige Inkonvenienzen oder Kinderzulagen usw. bewusst weggelassen wurden:

Beispiel 1:

Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber zu 100 %.

|                   |      |          |
|-------------------|------|----------|
| Bruttomonatslohn: | 100% | 5'000.00 |
| Abzug AHV/IV/EO   | 5.3% | 265.00   |
| Abzug ALV         | 1.1% | 55.00    |

Nettolohn: 4'680.00

Beispiel 2:

Lohnfortzahlung durch den AG zu 20 % und durch die KTV zu 80 %.

|                   |      |          |
|-------------------|------|----------|
| Bruttomonatslohn: | 20%  | 1'000.00 |
| Taggelder KTV     | 80%  | 4'000.00 |
| Abzug AHV/IV/EO   | 5.3% | 53.00    |
| Abzug ALV         | 1.1% | 11.00    |

Nettolohn: 4'936.00

Die Konsequenz daraus ist, dass der Nettolohn nach dem Abzug der tieferen Sozialversicherungsbeiträge (CHF 64.00 anstatt CHF 320.00) höher ist, als wenn jemand nicht unverschuldet arbeitsunfähig geworden wäre. Und hier kommt nun der Nettolohnausgleich zur Anwendung, mit welchem Arbeitgebenden den höheren Nettolohn auf die Summe des Nettolohns kürzen, den jemand erhalten würde, wenn er nicht unverschuldet arbeitsunfähig geworden wäre respektive keine Taggelder einer Versicherung erbracht worden wären. Hier ein weiteres Beispiel:

Beispiel 3:

Lohnfortzahlung durch den AG zu 20 % und durch die KTV zu 80 % sowie vorgenommenem Nettolohnausgleich.

|                          |      |          |
|--------------------------|------|----------|
| Bruttomonatslohn:        | 20%  | 1'000.00 |
| Taggelder KTV            | 80%  | 4'000.00 |
| Abzug AHV/IV/EO          | 5.3% | 53.00    |
| Abzug ALV                | 1.1% | 11.00    |
| Abzug Nettolohnausgleich |      | 256.00   |

Nettolohn: \_\_\_\_\_ 4'680.00

Mit dem Nettolohnausgleich greifen die Arbeitgebenden somit in den Lohn der Arbeitnehmenden ein und behalten denjenigen Lohnanteil zurück, der über den Nettolohn herausgeht (hier im Beispiel CHF 256.00), den die Arbeitnehmenden erhalten würden, wie wenn Sie gearbeitet hätten. Dies, obwohl arbeitsvertraglich kein Nettolohn vereinbart wird, sondern ein Bruttolohn, der auch bei einer gemischten Lohnfortzahlung (20 % AG & 80 % KTV) nicht überschritten wird.

Arbeitgebende argumentieren den Nettolohnausgleich damit, dass man Arbeitnehmende für deren Krankheit nicht mit einem höheren Nettolohn belohnen will, als demjenigen, den sie erhalten würden, wenn sie gearbeitet hätten. Dieses Argument zieht zwar, da es auf den Gerechtigkeitssinn arbeitenden Kolleginnen und Kollegen abzielt. Unerwähnt bleibt dabei jedoch, dass gerade Arbeitgebende durch den Nettolohnausgleich ordentlich Geld auf den Rücken der Arbeitnehmenden sparen.

Für unsere Mitglieder bedeutet diese Praxis, dass sie bei einer länger andauernden Arbeitsunfähigkeit monatlich auf mehrere hundert Franken verzichten müssen, obwohl ihnen diese grundsätzlich zustehen. Insbesondere darf auch nicht ausser Acht gelassen werden, dass Mitarbeitende bei längerer Arbeitsunfähigkeit teilweise aus der eigenen Tasche AHV einbezahlen müssen, damit später bei der Rente keine Einbussen entstehen oder bei der allfälligen Berechnung eines Invaliditätsgrades jeder Rappen wichtig sein kann. Durch den Nettolohnausgleich behalten Arbeitgebende somit wichtige Lohnbestandteile zurück, die den Arbeitnehmenden verlorengehen, welche sie jedoch gegenwärtig oder unter Umständen später dringend benötigen - Stichwort Altersarmut bei Frauen und Männern mit familienbedingter Teilzeitarbeit.

Der Nettolohnausgleich kann jedoch bei privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen vertraglich vereinbart werden. Bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen bedarf er einer gesetzlichen Grundlage. Ist somit eine vertragliche Vereinbarung oder eine gesetzliche Grundlage für den Nettolohnausgleich vorhanden, ist der Nettolohnausgleich zum aktuellen Stand der Rechtsprechung zulässig. Ist jedoch weder eine vertragliche Vereinbarung getroffen noch eine gesetzliche Grundlage zum Nettolohnausgleich erlassen worden, ist die Vornahme des Nettolohnausgleichs durch Arbeitgeber unzulässig.

Bei einer Institution, welche den Nettolohnausgleich praktiziert hat, ohne dass eine vertragliche Vereinbarung vorgelegen oder eine gesetzliche Grundlage geschaffen wurde (wir lassen an dieser Stelle bewusst offen, ob es sich um einen privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber handelt), hat der SBK ZH/GL/SH eine Beschwerde für die betroffenen Mitglieder angeführt. Die angerufene Behörde hat die Beschwerde des SBK ZH/GL/SH im Herbst 2022 vollumfänglich gutgeheissen und sinngemäss entschieden, dass Nachteile, welche den Mitarbeitenden durch diese Praxis entstanden sind, zu entschädigen seien. Der positive Entscheid ist für die Mitglieder des SBK ZH/GL/SH sehr erfreulich.

Der Arbeitgeber hat den Entscheid allerdings nicht akzeptiert und ein Rechtsmittel dagegen eingelegt. Wir erwarten den ausstehenden Entscheid der höheren Instanz im

Verlauf des Jahres 2024 und sind guter Dinge, dass auch dieser Entscheid zugunsten unserer Mitglieder gefällt wird.

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

Auch im Jahr 2023 waren die Lohnberatungen sehr gefragt. Die Arbeitgeber haben nun endlich Schritte in die richtige Richtung unternommen – nicht zuletzt aufgrund der SBK-Pflegeinitiative und des Fachkräftemangels. Leider weichen immer mehr Arbeitgebende von den „offiziellen“ Lohnsystemen im Einzelfall ab. Dies macht eine korrekte Lohnberatung zunehmend anspruchsvoller.

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 2023

### **Vorstand:**

Monika Anderegg, Präsidentin  
Keti Widmer, Vizepräsidentin  
Leandra Kissling  
Christian Braunschweiger  
Kurt Schellenberg  
Noëmi Lehmann  
Linda Frei

### **Delegierte:**

Steffen Baldes  
Susanne Baumann  
Andrea Becker  
Christiane Bohnsack  
Emine Bytyqi  
Kim Alexandra Eberle  
Patrick Hässig  
Maleica Landolt  
Daniela Meili  
Andrea Ott Wabel  
Likica Truttmann-Radulovic  
Theres Schmid  
Martin Schmid  
Alessia Schrepfer  
Tamara Avramovic-Schellenbaum  
Elhame Shala  
Beatrice Tschäppät  
Joël Utiger  
Milan Zivkovic

### **Ersatzdelegierte:**

Monika Anderegg  
Christian Braunschweiger  
Leandra Kissling  
Kurt Schellenberg  
Noëmi Lehmann  
Linda Frei

### **Revisionsstelle:**

REBEX AG, Alfons Florian, Dietikon

