

Jahresbericht 2021

des

SBK ZH/GL/SH

Einleitung

2021 war, wie bereits 2020, pandemiebedingt ein schwieriges Jahr. Dies wirkte sich nach wie in den Bereichen Rechtsberatung und Bildung aus. In der Rechtsberatung gab es einige Fragen zu klären, zu denen es noch keine Rechtsprechung gibt, was die Beratungen aufwendiger machte.

Im Bildungsbereich konnten pandemiebedingt Kurse nicht durchgeführt werden, vor allem Kurse, die aus vielen praktischen Elementen bestehen, die aufgrund der Schutzbestimmungen nicht durchführbar waren.

Auch 2021 verlegten wir aufgrund der Pandemie-Verordnungen des Bundes einen grossen Teil unserer Arbeit ins Homeoffice.

Finanziell zeigte sich das Jahr 2021 schlechter als erwartet: Die Einnahmen aus dem Bildungsbereich haben sich aufgrund der Kursabsagen nicht wie gewünscht entwickelt. Ebenso sind die Einnahmen über Inserate weiter eingebrochen. Auf der Kostenseite konnten jedoch Personalkosten eingespart werden, weil Stellen nicht mehr neu besetzt wurden und die Arbeit auf die restlichen Mitarbeiter/innen verteilt wurde. Aufgrund der Kampagne für die Pflegeinitiative entstanden höhere Kosten im Bereich der Dritteleistungen. Gesamt schneidet das Jahr 2021 besser ab als budgetiert.

Nach wie vor aber 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, bräuchten wir pro Jahr rund Fr. 250'000.- mehr Einnahmen aus den Mitgliederbeiträgen. Da wir als Sektion selber keine zusätzlichen Mitgliederbeiträge erheben dürfen, müsste dieser Betrag durch den SBK Schweiz ausgeglichen werden. Hierzu sind wir seit längerer Zeit im Gespräch mit dem SBK Schweiz. Bis dahin sind wir gezwungen, Einnahmen über kommerzielle Wege zu erwirtschaften, dies vor allem über unsere Bildungsangebote. Entwickeln sich die Einnahmen in diesem Bereich nicht positiv, vergrössert sich unser strukturelles Defizit linear. Unsere Möglichkeiten, als Berufsverband weitere 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 weiterhin sehr. Hier wäre ein übergeordneter schweizweiter Branchen-GAV, so wie er in anderen Branchen bereits seit vielen Jahren üblich ist, hilfreich. Leider zeigt sich hierzu jedoch keine Aktivität.

Bereiche

Bildung

2021 konnten von insgesamt 31 Angeboten 11 Kurse durchgeführt werden, davon 3 Lehrgänge mit mehreren Modulen.

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

Dieser Bildungsgang konnte 2021 zweimal durchgeführt werden, im Januar mit 16 Teilnehmer/innen, im Juni mit 14 Teilnehmer/innen.

Von den insgesamt dreissig Teilnehmenden haben aus dem 1. Lehrgang vierzehn erfolgreich abgeschlossen und aus dem 2. Lehrgang bis jetzt zehn (durch das angepasste Promotionsreglement verlängert sich die Dauer bis zum Abschluss).

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

7 Teilnehmer/innen absolvierten die Lehrgangsversion A (beinhaltet alle Module; Gesamtdauer 15 ½Tage), 5 Teilnehmer/innen absolvierten die Lehrgangsversion C (Gesamtdauer 11 ½ Tage). Alle 12 Teilnehmenden haben die Kompetenznachweise erfolgreich bestanden und ihr Zertifikat erhalten.

Eignungsprüfung für die SRK-Anerkennung Stufe HF:

2021 haben 3 Kandidat/innen die Eignungsprüfung erfolgreich abgeschlossen.

Eignungsprüfung für die SRK-Anerkennung Stufe FAGE:

2021 haben sich 2 Kandidatinnen für die Prüfung angemeldet, eine Kandidatin hat abgeschlossen und bestanden, eine Kandidatin muss die Prüfung wiederholen.

Neue Angebote im 2021:

- Kurs „Lernen-Lernverständnis“
- Kurs „Grundlagen der Begleitung von Lernprozessen von Einzelpersonen oder Gruppen“
- Kurs „Richtig verhandeln“

Zum ersten Mal konnten wir den Kurs „Lagerung und Mobilisation“ mit 9 Teilnehmer/innen durchführen.

Mitgliederentwicklung

Weiterhin erfreulich haben sich unsere Mitgliederzahlen entwickelt: 2021 konnten wir bei den ordentlichen Mitgliedern einen leichten Zuwachs verzeichnen: 463 Eintritte stehen 391 Austritten gegenüber. Bei den Mitgliedern HCA-Mitgliedern stehen 11 Neueintritte 9 Austritten gegenüber, was ebenfalls einem kleinen Zuwachs entspricht.

Sozialpartnerschaft

Spital Uster

Obwohl die Fusion zwischen dem GZO Spital Wetzikon und dem Spital Uster Ende 2020 gestrichen wurde, kehrte keine Ruhe für die Angestellten ein. Überraschend wurde vom Zweckverband des Spitals Uster geplant, dass ein vom kantonal-zürcherischen Personalgesetz

stark abweichendes Personalreglement erlassen werden soll. Dies obendrein ohne ordentliche Mitwirkung der Sozialpartner und des Personals!

Nur Dank der starken Intervention des SBK ZH/GL/SH wurde dann doch noch eine ordentliche Vernehmlassung durchgeführt. Das neue Reglement konnten wir nicht gutheissen.

In der Vergangenheit führte das Spital Uster eine Krankentaggeldversicherung, ein lineares Abwesenheitsmanagement und den sogenannten Nettolohnausgleich ein. Diese Einführungen wirkten sich von Beginn an negativ für die Angestellten aus. Durch die Vernehmlassung für ein neues Personalreglement für den Zweckverband, konnten wir erneut hervorheben, dass aus unserer Sicht für diese Praktiken keine gesetzliche Grundlage besteht, die das Spital Uster heranziehen kann.

Durch unsere stete Einflussnahme konnten wir bereits erreichen, dass das Spital Uster in den ersten vier Wochen bei Arbeitsunfähigkeit nun wieder die ausgefallenen Arbeitseinsätze so gutschreibt, als hätte die betroffene Person gearbeitet.

Für die Angestellten ist es jedoch sehr ärgerlich, dass auch weiterhin keine Ruhe im Spital Uster einkehrt. Nach dem Schlingerkurs rund um die Einführung eines neuen Personalreglements für den Zweckverband, gab das Spital Uster im 2. Semester 2021 überraschend bekannt, dass der Zweckverband in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft umgewandelt und damit auch die Anstellungsverhältnisse des Personals vom kantonalen Personalgesetz in privatrechtliche Anstellungsverhältnisse überführt werden sollen. Damit einhergehend, sollte – wieder ohne Mitwirkung des Personals und ohne sozialpartnerschaftliche Verhandlungen – das von uns zuvor schon abgelehnte Personalreglement implementiert werden. Dass wir die neuen Anstellungsbedingungen, die infolge «Privatisierung» unter dem Obligationenrecht sogar noch schlechter ausfallen würden, abgelehnt haben, war selbstverständlich. Dies auch deshalb, da den Forderungen der mit grossem Erfolg angenommenen Pflegeinitiative in keinsten Weise Rechnung getragen wurde.

Unser Erfolg für die kantonalen Angestellten des Kanton Schaffhausen

In der Personalkommission der kantonalen Verwaltung Schaffhausen haben wir das Vizepräsidium inne. Neben den regelmässigen Sitzungen mit der zuständigen Regierungsrätin Cornelia Stamm Hurter, bei denen es mitunter besonders um Lohnfragen und Lohnerhöhungen geht, was auch in jedem Jahr in den Ratssaal des Regierungsrats führt, konnten wir einen wichtigen Erfolg für die Angestellten erzielen.

Im kantonalen Personalgesetz war bisher verankert, dass auf Minusstunden, die den Angestellten beim Austritt in einem Frankenbetrag belastet worden sind, ein Überstunden-Zuschlag erhoben worden ist. Anders gesagt: es wurde derselbe Ansatz übernommen, wie bei der Auszahlung von Überstunden. Das haben wir als völlig falsch erachtet.

Dank unseres Vorstosses in der Personalkommission, gegenüber der Verwaltung und gegenüber der zuständigen Regierungsrätin, wurde diese langjährige Praxis, gestützt auf § 34 der Personalverordnung, nun zu Gunsten des Personals revidiert. Das ist natürlich sehr gut.

Dank unseren gezielten Forderungen wird die Stadtzürcher Pflege gestärkt!

Dass die Arbeitgeber/innen des öffentlichen Diensts stärker im Fokus stehen und Vorbild sein müssen, ist für uns unbestritten. Unsere konsequenten sozialpartnerschaftlichen Vorsprachen und unsere Umfrage «*Wo drückt der Schuh 2.0*» zeitigt Erfolge. Das Gesundheits- und Umweltdepartement GuD führt nämlich das Programm «Stärkung der Pflege» ein. Dies betrifft einerseits die «Gesundheitszentren für das Alter» (Alters- und Pflegezentren) und andererseits das Stadtspital Zürich, Standorte Triemli und Waid. Der SBK ZH/GL/SH, der über fundiertes Expertenwissen in der Pflege verfügt, hat Bedeutsames für die Pflegenden eingegeben und mehrmals im Detail deren Wichtigkeit erläutert. Dazu gehören mitunter höhere Schichtzulagen / Dienstplanstabilität / bessere Ausbildungs-Bedingungen / nur noch freiwilliger Nachtdienst für Angestellte ab Altersjahr 60 / bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf (evtl. mögliche,

positive Flexibilität unter Mitwirkung der Angestellten) / höhere Stellendotationen und bessere «Nurse-to-Patient-Ratio» / Einhaltung von Pausen / Entlastung bei Personalausfällen. Wir haben es überdies durch unsere hartnäckigen Aktivitäten geschafft, dass die Forderung «eine Personalkommission für das Stadtspital» umgesetzt wird. Eine verbesserte und umsetzbare Vergütung für die Umkleidezeit wurde von uns bei der Stadt ebenfalls eingebracht. Infolge der nötigen politischen stadtweiten Prozesse wird ein Entscheid im 2022 erwartet. Damit die städtischen Überstundenregelungen zu Gunsten der Pflegenden angepasst werden, haben wir beim Stadtrat einen entsprechenden Antrag eingereicht. Auch hier ist zwar mit einem längeren Prozess zu rechnen, der aber auf sozialpartnerschaftlichen und nicht auf zermürend langen politischen Prozessen beruht.

Ein Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag für die kantonal-zürcherische Spitallandschaft

Die Spitallandschaft des Kantons Zürich ist vielschichtig und geprägt von Arbeitgeber/innen, die ihre wirtschaftlichen Interessen für ihre Investoren verfolgen und solchen, die - weil öffentlich-rechtlich -, dem Kanton, der Stadt und der Gemeinde und deren Finanzhaushalt verpflichtet sind. Die Konkurrenz ist gross und die Anstellungsverhältnisse der Pflegenden sind dementsprechend komplex.

Gesamtarbeitsverträge haben sich bewährt und sind unter dem Privatrecht wie auch unter den öffentlich-rechtlichen Bestimmungen möglich. Mit einem Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag sollen für die Pflegenden bestimmte einheitlich gute Arbeitsbedingungen geschaffen werden z.B. in den Bereichen der Arbeitszeit und des Lohns. Natürlich bringen Gesamtarbeitsverträge auch für die Arbeitgeber/innen Vorteile, nicht zuletzt «gleich lange Spiesse».

Ein Gesamtarbeitsvertrag kann Arbeitgeber/innen nicht einfach verordnet werden. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass die hohe Annahme der Pflegeinitiative dem von uns konstant geforderten Rahmen-GAV zum Durchbruch verhelfen wird.

Öffentliche Auftritte und Anlässe

SBK-Vorstellung bei Pflegestudierenden und Lernenden FAGE:

2021 konnten wir die Vorstellungen in den Schulen und Gesundheitsbetrieben zum Teil wieder vor Ort durchführen. Aufgrund der Abstimmung zur Pflegeinitiative war das Interesse der Studierenden am SBK sehr gross, was auch zu einigen Neuanmeldungen führte.

Walks of Care:

Im Rahmen der Abstimmung zur Pflegeinitiative führten wir in allen Sektionskantonen Walks of Care durch und machten die Bevölkerung auf die Anliegen der Pflegenden und die Forderungen der Pflegeinitiative aufmerksam.

Kampagne Pflegeinitiative:

Um die Bevölkerung für ein JA zur Pflegeinitiative zu gewinnen, waren wir in allen drei Sektionskantonen mit Lokalkomitees sehr aktiv. Unter der Leitung von Vorstandsmitglied Keti Widmer haben sich über 300 freiwillige Pflegenden vor Ort an Ständen und mit Aktionen für die Pflegeinitiative stark gemacht und die Bevölkerung von der Wichtigkeit eines JA's zur Initiative überzeugt.

45. Hauptversammlung des SBK ZH/GL/SH:

Aufgrund der Entwicklung der Covid-19-Pandemie hat der Vorstand des SBK ZH/GL/SH entschieden, die Hauptversammlung schriftlich durchzuführen.

Am Mittwoch, 29.9.2021 fand von 17.00 Uhr bis 18.10 Uhr die Rumpfversammlung für die Auszählung und Auswertung der eingegangenen Stimm- und Wahlzettel statt.

Teilnehmerinnen der Rumpfversammlung waren: Monika Anderegg (Präsidentin), Regina Soder (Vizepräsidentin und Geschäftsführerin), Ruth Lehman (Leiterin Rechtsdienst) und Jacqueline Hauser (Sachbearbeiterin Sektion).

25 Mitglieder haben sich für die Teilnahme an der Abstimmung angemeldet. Davon haben 19 Mitglieder ihren Stimmzettel zurückgeschickt. Alle 19 eingegangenen Stimmzettel waren gültig und vollständig ausgefüllt.

Alle statutarischen Geschäfte wurden praktisch einstimmig angenommen.

Neu in den Vorstand und als Ersatzdelegierte gewählt wurden Betsy O'Connor und Kurt Schellenberg. Bei den Delegierten wurden Gabi Gübel und Christiane Bohnsack für eine weitere Amtszeit wiedergewählt. Anika Brunner (Delegierte), Jennifer Kummli (Vorstandsmitglied/Ersatzdelegierte), Nicole Oberhäsli (Vorstandsmitglied/Ersatzdelegierte) und Sonja Santi (Vorstandsmitglied/Ersatzdelegierte), traten von ihren Ämtern per 29.9.2021 zurück.

Mitgliederberatungen

Rechtsberatung

Pandemie SARS-CoV-2

Die Hoffnung, dass das COVID-19-Virus die Bevölkerung und insbesondere alle Gesundheitsinstitutionen nicht auch noch im 2021 fest im Griff haben wird, wurde zerschlagen. Trotz der Bereitstellung von Impfungen in unserem Sektionsgebiet waren Corona-Infektionen - zwischenzeitlich mit Varianten - ständig präsent und belasteten das Pflegepersonal weiterhin anhaltend und sehr schwer. Die daraus entstandenen Rechtsproblematiken, die infolge der bundesrätlichen und/oder kantonalen Verordnungen obendrein volatil waren, drängten sich in den Mittelpunkt. Infolge weiterhin fehlender Gerichtspraxis für eine Pandemie galt es die Rechtsanfragen immer sehr fundiert und umfassend zu klären, damit die Rechtsberatungen tragend waren und allenfalls auch vor einem Gericht standhalten könnten.

Wir unterstützen auch im 2021 Mitglieder, die an Corona erkrankt waren, dass sie von ihren Arbeitgeber/innen korrekt bei der jeweiligen Berufsunfallversicherung (BUV) wegen Berufskrankheit angemeldet wurden. Oft - egal ob es sich um grosse oder kleine Arbeitgeber/innen gehandelt hat - wurde das nicht gemacht. Das u.a. um nicht eine Prämienhöhung bei der BUV, deren Prämien die Arbeitgeber/innen alleine decken, riskieren zu müssen. Handlungsbedarf bestand auch dann für uns, wenn die BUV gestellte Ansprüche wegen einer Corona-Berufskrankheit bei Mitgliedern ablehnten. Besonders bei Long-Covid-Ereignissen hätte das unter anderem auch finanzielle Konsequenzen, weswegen hiergegen das Ergreifen von Rechtsmitteln unerlässlich wurde.

Da Angestellte zum Teil bei behördlicher Quarantäne nicht beim Covid-Erwerbsersatz angemeldet sondern angehalten wurden, ihre Zeitguthaben zu kompensieren, konnten wir hier die Ansprüche korrekt durchsetzen.

Gegenüber Behörden setzten wir uns dafür ein, dass infolge bundesrätlicher Verordnung kantonal nur die schonendsten repetitiven Testings von den Gesundheitsbetrieben beim Personal angewendet wurden. Meldungen, dass Arbeitgeber/innen dann doch belastende Tests durchführen würden, gingen wir gezielt nach und erreichten korrektes Testing. Im Zusammenhang mit den Testings kam es auch zu Androhungen von Kündigungen, die es zu beseitigen galt. Ebenfalls gab es nicht wenige Fragestellungen zum Datenschutz.

Bei zu hohen Belastungssituationen haben wir unsere Mitglieder bei der Option „Entlastungsanzeige“ beraten und zugleich wiesen wir Arbeitgeber/innen darauf hin, dass diese von uns rechtlich begleitete Möglichkeit besteht. Wir verlangten zur Entlastung Bettenschliessungen, die freiwillige (also nicht behördlich angeordnete) Reduktion von elektiven Eingriffen und für die Entlastung bei Personalausfällen/-mangel die Schaffung von Pools mit bei den Betrieben angestelltem Personal und zugleich auch den Einsatz von Temporär-Personal.

Danebst ging es um den Schutz des Personals vor einer Infektion im Sinne der Einhaltung aller Bestimmungen z.B. bei Quarantäne, Schutzbekleidung und Hygienebestimmungen.

Unsere Forderung, bei der Stadt Winterthur als anerkannter Personalverband mitzuwirken

Die Mitsprache und Mitwirkung, die bei den übrigen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern, wie z.B. bei Kanton Schaffhausen und bei der Stadt Zürich schon längst unbestritten ist, möchten wir auch bei der Stadt Winterthur für unsere Mitglieder verwirklichen.

Nachdem jegliche Bemühungen für eine aussergerichtliche Erledigung, den SBK ZH/GL/SH als Personalverband anzuerkennen, am Widerstand der Stadt Winterthur gescheitert waren, blieb im Berichtsjahr nur noch der rechtliche Weg offen.

Man muss wissen, dass der SBK ZH/GL/SH in der Vergangenheit nicht einmal zu einer Vernehmlassung in Sachen Personal und Anstellungs-Lohnkonditionen eingeladen worden ist. Das haben wir immer stark kritisiert. Dabei ist zu sagen, dass der Bereich "Alter und Pflege" bei der Stadt Winterthur kein kleiner ist. Pflegende sind in Alters- und Pflegezentren tätig und ausserdem bei der städtischen Spitex. Spätestens unter der Pandemie hätte die Wichtigkeit des Pflegepersonals hervortreten müssen und somit auch die Wichtigkeit der Mitwirkung und Mitsprache.

Zurzeit ist unsere Beschwerde noch hängig. Immerhin hat der Gerichtsweg schon dazu geführt, dass der SBK ZH/GL/SH jetzt zu Vernehmlassungen eingeladen wird. Das ist bereits ein Erfolg.

Verschiedene Themen

Beim Rechtsdienst trafen während des Berichtsjahres ebenfalls vielzählige Anfragen zu allen arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Themen ein, die nicht spezifisch mit der Pandemie im Zusammenhang standen. Wir befassten uns z.B. mit Auflösungen von Arbeitsverhältnissen, Sperrfristen, Umstrukturierungen und deren Folgen für das Personal, Arbeitszeitgutschriften bei Arbeitsunfähigkeiten, Einstelltagen unter dem Arbeitslosenversicherungsgesetz, Case Managements und Krankentaggeldversicherungen, die ihre Taggeldleistungen eingestellt hatten. Ausserdem gaben wir zu verschiedenen für unsere Mitglieder relevanten Vernehmlassungen Stellungnahmen ein. Z.B. machten wir das für die rund 30'000 Angestellten der Stadt Zürich resp. für unsere Pflegenden im Stadtspital und den Gesundheitszentren für das Alter: Ab 1. Januar 2022 besteht das neue Lohnsystem, bei dem der SBK ZH/GL/SH mitgewirkt hat. Für die Überleitung wurden spezielle Bestimmungen erlassen, und mit unserer Teilnahme an der Vernehmlassung stellten wir eine korrekte Überleitung sicher.

Lohnberatung/Beurteilung von Arbeitszeugnissen:

2021 waren die Lohnberatungen sehr gefragt. Dies ist sicherlich auch im Zusammenhang mit der Pflegeinitiative zu sehen, welche sich auch für bessere Löhne für die Pflegenden einsetzt.

Die Anfragen bzgl. Beurteilung von Arbeitszeugnissen lagen im Vergleich zu Vorjahr höher. Auch dies hat sicherlich einen Zusammenhang mit der Pflegeinitiative: die Pflegenden sind gegenüber ihren Rechten sensibler geworden.

Mitglieder Organe 2021

Vorstand:

Monika Anderegg, Präsidentin
Regina Soder, Vizepräsidentin
Leandra Kissling
Keti Widmer
Christian Braunschweiger
Nicole Oberhänsli, bis 29.9.2021
Sonja Santi, bis 29.9.2021
Jennifer Kummli, bis 29.9.2021
Betsy O'Connor, seit 29.9.2021
Kurt Schellenberg, seit 29.9.2021

Delegierte:

Andrea Becker
Christiane Bohnsack
Sever Draganescu
Kim Eberle
Gabi Gübel
Landolt Malaica
Noemi Lehmann
Bozica Levak-Arambasic
Daniela Meili
Alice Mousson
Kurt Schellenberg, bis 29.9.2021
Theres Schmid
Alessia Schrepfer
Anne Traub
Beatrice Tschäppät

Ersatzdelegierte:

Monika Anderegg
Christian Braunschweiger
Leandra Kissling
Betsy O'Connor, seit 29.9.2021
Keti Widmer
Kurt Schellenberg, seit 29.9.2021

Fachbeirat:

Jörg Wehr (Organisationsentwicklung), Dipl. Pflegefachmann HF, HFG I Pflege und Management, Master of Arts in Pastoral Ministries

Revisionsstelle:

REBEX AG, Alfons Florian, Dietikon