

## **Vernehmlassungsantwort des Verbandes des Personals öffentlicher Dienste VPOD zur Änderung der Personalreglemente von USZ, KSW, PUK und ipw**

Der Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD ist die grösste Gewerkschaft der Schweiz im Service Public. Er vertritt im Kanton Zürich rund 6200 Mitglieder, darunter auch viele Angestellte in den vier kantonalen Spitälern/Kliniken USZ, KSW, PUK und ipw. Als anerkannter Sozialpartner des Kantons Zürich erlauben wir uns, im Folgenden zu den vorgeschlagenen Änderungen der Personalreglemente dieser vier Gesundheitsbetriebe Stellung zu nehmen.

Der VPOD weist sowohl das Vorgehen (formelles Verfahren) als auch das vorgelegte Personalreglement (inhaltliche Änderungen) in aller Deutlichkeit zurück. Dies aus den folgenden Gründen:

### **Vorgehen**

1. Der VPOD erinnert daran, dass erst am 21. Mai 2017, also vor weniger als fünf Jahren, die Bevölkerung des Kantons Zürich mit klaren 53,5 Prozent Nein (im Bezirk Winterthur sogar mit überdeutlichen 71,32 Prozent Nein!) eine Privatisierung von KSW und ipw (Rechtsumwandlung in eine Aktiengesellschaft) abgelehnt hat. Es kann also nicht wie in den Vernehmlassungsunterlagen behauptet werden, die Privatisierung sei knapp gescheitert.
2. Trotz dieses deutlichen Resultats wird nun eine Änderung der Personalreglemente vorgeschlagen, die de facto bei den Anstellungsbedingungen einer Privatisierung der selbständigen kantonalen Spitäler und Kliniken gleichkommt durch ein Aushebeln des kantonalen Personalgesetzes und die Einführung der «freien Marktwirtschaft» bei den Anstellungsbedingungen.
3. Die von der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich direkt nach der Abstimmung 2017 eingesetzte Arbeitsgruppe bestand trotz deutlicher Abstimmungsniederlage nur aus Vertretenden der Gesundheitsdirektion sowie den vier kantonalen Spitälern – also den Verlierern der Abstimmung. Unter Ausschluss der Wahlsieger wurde hinter verschlossenen Türen über «den benötigten Handlungsspielraum» «und einen Vorschlag für ein Basis-Personalreglement» verhandelt, «das für alle vier kantonalen Spitäler, mit wenigen individuellen Abweichungen, gültig sein sollte».
4. Das zur Vernehmlassung vorgelegte Personalreglement wurde von der Spitaldirektion mit der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich ohne Einbezug der Organisationen der Arbeitnehmenden erarbeitet. Der VPOD ist anerkannter Sozialpartner des Kantons. Das jetzt vorliegende Personalreglement entstand damit unter Umgehung und Nichtberücksichtigung der Sozialpartnerschaft und unter Umgehung der Mitwirkungsrechte, die zumindest im Bereich Gesundheitsschutz bindend sind. Anstellungsbedingungen haben einen wesentlichen Einfluss auf den Gesundheitsschutz (Schichtdienste, Wochenendarbeit usw.).
5. Seit Jahren fordert der VPOD die Gesundheitsdirektion und die kantonalen Gesundheitsbetriebe auf, auf Grundlage von Art. 6 Personalgesetz Gesamtarbeitsverträge zu erarbeiten, um den besonderen Gegebenheiten der Spitäler und Kliniken gerecht zu werden. Das Personalgesetz sieht hier die Möglichkeit von Gesamtarbeitsverträgen explizit vor.

6. Die Abstimmung über die Pflegeinitiative am 28. November und die mehr als deutliche Mehrheit für ein JA sowohl auf nationaler wie kantonaler Ebene haben gezeigt, dass die Bevölkerung für bessere Anstellungsbedingungen im Gesundheitswesen einsteht. Der Gegenvorschlag, der auch von den Spital- und Klinikdirektoren und ihrem Dachverband unterstützt wurde, ist mehr als deutlich abgelehnt worden. Auch deshalb kann es nicht angehen, dass jetzt einseitig mit diesen Spitaldirektoren über neue Arbeitsbedingungen verhandelt und ihnen freie Hand gegeben wird.
7. Die vorgeschlagenen Änderungen sind für den VPOD auch deshalb unannehmbar, weil schon jetzt festgehalten wird, dass aus betrieblicher Sicht weitergehende Ausnahmen vom kantonalen Personalrecht notwendig wären und dass weitere Schritte folgen müssten. Die jetzt auf dem Tisch liegenden Änderungen sollen also vor allem den Boden bereiten für weitergehende Massnahmen, die dann von den Spitaldirektionen – ohne Vernehmlassung und ohne Sozialpartner – direkt beschlossen werden könnten. Dies ist für den VPOD nicht akzeptabel.

### **Inhaltliche Änderungen**

8. Der VPOD anerkennt seit langem die Notwendigkeit, die Bestimmungen des Personalgesetzes und der kantonalen Personalverordnung für Gesundheitsbetriebe anzupassen. Eine einseitige Anpassung, die den kantonalen Spitälern und Kliniken respektive den jeweiligen Direktionen «aus betrieblichen Gründen mehr Handlungsspielraum im Bereich der Gestaltung der Anstellungsverhältnisse» gibt, also die geforderte «Kompetenzerweiterung und Flexibilisierung» lehnen wir aber kategorisch ab.
9. Der Begriff der «betrieblichen Erfordernis», die heute grundlegend ist für Abweichungen vom kantonalen Personalgesetz, ist grundlegend und auch gerichtlich bestätigt. Der VPOD weist jede Auflösung dieser Bestimmung und konkreter Massnahmen zurück, solange sie nicht einvernehmlich zwischen den Sozialpartnern getroffen wird.
10. In § 3 Zuständigkeiten Spitalrat will sich dieser unter Punkt f das Recht herausnehmen, selbst darüber zu entscheiden, welche Personalverbände er als Verhandlungspartner anerkennt oder eben nicht anerkennt. Das ist für den VPOD völlig inakzeptabel, denn es liegt nicht in der Kompetenz des Spitalrates zu bestimmen, wer die Interessen der Angestellten vertritt. Die vom Kanton als Verhandlungspartner anerkannten Verbände sind zwingend als Verhandlungspartner zu akzeptieren und einzubeziehen.
11. Während solche Spielräume im Rahmen der «Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt» einzelnen Angestellten und Qualifikationsgruppen im Moment vielleicht zugutekämen, müssten andere Angestelltengruppen wohl den Preis dafür bezahlen. Die Anpassung der Löhne an einen im Gesundheitswesen sowieso deplatzierten Markt ist kein gangbarer Weg, den Fachkräftemangel und Pflegenotstand zu beheben.
12. Der VPOD schlägt stattdessen erneut vor, dringlich die Einstufung aller Berufe im Gesundheitswesen zu überprüfen und sie den heutigen Bedingungen und Anforderungen anzupassen. Das Lohnsystem des Kantons Zürich ist längst veraltet und die Veränderung der Berufe im Gesundheitswesen während der letzten zwanzig Jahre mit viel höheren Anforderungen und Aufgaben wurde nie nachgeführt bei der Einteilung in die Lohnklassen.

### **Rückmeldungen aus den Vorständen der VPOD-Gruppen an den vier Spitälern/ Kliniken:**

- a. Nach marktwirtschaftlichen Kriterien betriebene Gesundheitsinstitutionen werden stets eine sinkende Pflege- und Therapiequalität in Kauf nehmen, um Kosten sparen zu können. Wahrscheinlich bedeutet Flexibilisierung auch vermehrt befristete Arbeitsverträge für Angestellte, die so als Manövriermasse missbraucht und diszipliniert werden können.
- b. Mit diesem Personenreglement wird keine gesunde Fehler- und Meinungskultur gefördert. Im Gegenteil: Sie wird behindert. Es ist absolut desaströs, Mitarbeitenden 'patientengefährdendes Verhalten' vorzuwerfen, während die Spitaldirektion genau das seit Jahren in Bezug auf den Fachkräftemangel tut indem sie Warnungen der Angestellten seit Jahren ignoriert, ja sogar unterdrückt.
- c. In einem privat geführten Pflegeheim wurde älteren Mitarbeitenden ein neuer Vertrag unterbreitet, wonach sie wegen altersbedingt nachlassender Leistung einen niedrigeren Lohn erhalten sollten. Unterschreiben sie nicht, wird ihnen gekündigt. Ersetzt werden sie von wenig qualifizierten Rotkreuz-Helfer:innen. Der Abfall der Pflegequalität sei gemäss Schilderung einer Bekannten dramatisch, Eine Entwicklung, die auch in KSW und USZ einsetzen würde? Man kann diesen Flexibilisierungen nicht trauen.
- d. Diese geplanten Veränderungen öffnen der Willkür Tür und Tor. Es wird z.B. bei Bedarf rasch behauptet, jemand habe die geforderten Leistungen nicht erbracht. Die Beurteilung ist personenabhängig.
- e. § 3 Abs. 2 lit. e Die Formulierung «wer eine schlechte Leistung erbringt» stellt eine negative, ungenaue Formulierungen im Sündenbockstil dar. Es wird ggf. rasch behauptet, Jemand habe die geforderten Leistungen nicht erbracht. Es ist sehr personenabhängig, wer beurteilt! Ich bezweifle auch, dass ältere Arbeitskräfte so ohne Weiteres eine neue Stelle auf dem Gesundheitsmarkt erhalten, auch wenn sie sich ernsthaft darum bemühen. Ich befürchte, dass bei einer Änderung des Personalreglements ganz rasch die zu teuren, älteren Arbeitnehmer aus fadenscheinigen Gründen aussortiert werden!
- f. Ich bezweifle, dass auch ältere Angestellte so ohne weiteres eine neue Stelle finden, auch wenn sie sich ernsthaft darum bemühen. Zumindest stimmt das nicht für alle Berufsgruppen.
- g. Ich befürchte, dass nach der geplanten Änderung der Personalreglemente vor allem die teureren älteren Angestellten mit fadenscheinigen Argumenten aussortiert werden.
- h. Paragraf 13 Stufenanstiege und Beförderung wird aufgehoben, anstatt dass hier endlich wieder Verbindlichkeit und Klarheit geschaffen wird.
- i. Die zukünftige Rolle des Spitalrats ist sehr diffus und schwach geregelt.
- j. Die Aufhebung von Paragraph 10 Absatz 5, der die Lohnobergrenze (Maximum 130% der Erfahrungsstufe 8 der Einreihungsklasse) für Mitglieder der Spitaldirektion festlegt, ist äusserst stossend und für den VPOD nicht akzeptabel.
- k. Eine Gesamtvergütung bis max. 1 Million Franken für ärztliches Kader halten wir für zu hoch.
- l. Es ist inakzeptabel, dass für Ärzt:innen ein Lohndeckel von 1 Million Franken definiert wird. Selbst der CEO des USZ verdient nicht einmal so viel. Die Löhne sollten vierteljährlich im Sinne einer finanziellen Transparenz offengelegt werden. Bei den «normalen» Angestellten wird weiter gespart, während Einzelne auf der Chefetage profitieren. Dies ist abzuwenden und abzulehnen.

- m. Die Aufhebung von Artikel 11 Einmalzulagen, Nacht-/Sonntags-/Pikettdienste kann zwar dazu führen, dass für einige Berufsgruppen bessere Lösungen gefunden würde (was dringend nötig ist). Aber es ist unklar, ob nicht andere dafür den Preis bezahlen und dann weniger oder gar nichts mehr entschädigt wird. Keine Regelung heisst: keine Sicherheit.
- n. Paragraf 2, Abs. 2d: verbilligte ZVV-Billette sind für alle Angestellten vorzusehen.
- o. KSW: Seite 1 §3e: Seit wann gibt es einen Kanton Winterthur? Seite 5 §13: Universität Winterthur?

## Fazit

Ausgehend von obigen grundsätzlichen Erwägungen und konkreten Punkten lehnt der VPOD die vorliegende Änderung des Personalreglements und die einseitige Kompetenzerweiterung der Spital-/Klinikdirektionen ab und verzichtet darauf, einzelne Bestimmungen ausführlicher zu diskutieren.

Der VPOD fordert, dass zumindest im neuen Personalreglement explizit festgehalten wird, dass keine Bestimmung schlechter sein respektive hinter die Bestimmungen des Personalgesetzes und der Personalverordnung des Kantons zurückfallen darf. Auch in diesem Fall halten wir aber an unserer grundsätzlichen Kritik bezüglich Vorgehen und Inhalt der geplanten Änderung fest.

Der VPOD fordert die kantonalen Gesundheitsbetriebe USZ, KSW, PUK und ipw auf, auf die geplanten Änderungen der Personalreglemente zu verzichten und stattdessen unter Einbezug der Gesundheitsdirektion des Kantons Zürich mit den anerkannten Personalverbänden Kontakt aufzunehmen, um auf Grundlage von Art. 6 Personalgesetz einen Rahmen-Gesamtarbeitsvertrag und allenfalls darunter spezifische Betriebs-GAV für die kantonalen Kliniken zu erarbeiten.