

Spital Uster
Herr Thomas Huwyler, Leiter HR
Brunnenstrasse 42
Postfach
8610 Uster

Per Mail an thomas.huwyler@spitaluster.ch

Zürich, 9.3.2020

Vernehmlassung neues Personalreglement Spital Uster/Wetzikon

Sehr geehrter Herr Huwyler

Per Mail vom 13. Februar 2020 haben Sie uns das neue Personalreglement zukommen lassen, das im Falle einer Fusion der Spitäler Uster und GZO Wetzikon vorgesehen ist.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit zur Stellungnahme und lassen Ihnen diese im Anhang fristgerecht zukommen. Wir würden uns freuen, wenn diese Punkte bei der endgültigen Fassung berücksichtigt würden.

Freundliche Grüsse

Roland Brunner, Gewerkschaftssekretär VPOD

Vernehmlassungsantwort des VPOD zum geplanten Personalreglement Spital Uster/Wetzikon

Der Verband des Personals öffentlicher Dienste VPOD vertritt im Kanton Zürich rund 6200 Mitglieder, darunter auch einen grossen Teil Angestellte im Gesundheitswesen. Als anerkannter Sozialpartner des Kantons Zürich erlauben wir uns, im Folgenden zum vorgeschlagenen Personalreglement für ein fusioniertes Spital Uster/Wetzikon Stellung zu nehmen.

1. Würdigung des vorliegenden Vorschlages

Der VPOD begrüsst es, dass im Hinblick auf die geplante Fusion der zwei Regionalspitäler Uster und GZO Wetzikon im Vorfeld bereits ein Entwurf des Personalreglements vorliegt und dieses bei den Personalverbänden und den Personalvertretungen zur Vernehmlassung zugestellt wurde. Der VPOD ist allerdings weiterhin grundsätzlich der Meinung, dass ein Gesamtarbeitsvertrag GAV die Arbeitsbedingungen sozialpartnerschaftlich besser und verbindlicher regeln könnten als ein Personalreglement. Zudem fällt der vorliegende Entwurf in vielen Punkten hinter den Standard zurück, den der VPOD vertritt. Der VPOD lehnt das vorliegende Personalreglement deshalb grundsätzlich ab und schlägt vor, gemeinsam Verhandlungen für einen GAV aufzunehmen.

2. Kritikpunkte zum vorliegenden Personalreglement

II. allg. Bestimmungen

4. Rechtsnatur der Arbeitsverhältnisse

Aus Sicht des VPOD braucht es für jede einzelne MA eine Änderungskündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist gemäss Artikel 335 c OR: 1 Monat für MA im ersten Dienstjahr, 2 Monate für MA im 2. – 9. Dienstjahr und 3 Monate für alle anderen.

5. Rechtliche Grundlagen

Bei der Aufzählung der rechtlichen Grundlagen fehlt das Arbeitsgesetz. Sie schreiben: «Ferner sind die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes (ArG) und seiner Ausführungserlasse anwendbar, soweit die GZO AG / ZSU bzw. die betroffenen Mitarbeitenden vom Geltungsbereich dieser Bestimmungen erfasst werden.» Wir halten fest: Das gesamte Personal unterhalb der Chefetage fällt unter das ArG.

Im letzten Abschnitt wird festgehalten, das Personalreglement inkl. allen Beilagen diene nur der Information und daraus liessen sich keine Rechtsansprüche ableiten. Es ist klar, dass Bestimmungen im Arbeitsgesetz und andere gesetzliche Regelungen übergeordnetes Recht sind und das Personalreglement diesen untersteht.

7. Gegenseitige Rechten und Pflichten

7.1. Schutz der Persönlichkeit

Der VPOD verlangt hier dringlich ein spezielles Reglement (aufzuführen unter 5).

7.2. Personalakteneinsicht

Die gesetzlichen Bestimmungen sollten aufgeführt werden. Z.B. Datenschutzgesetz.

Für Fälle von Mobbingverdacht oder sexuelle Belästigung sind ein transparentes Verfahren zu definieren und die dafür zuständigen Stellen zu benennen. Auch hier wäre ein spezielles Reglement zielführend.

7.3 Gesundheitsschutz

Das Personalreglement spricht von «zumutbaren Massnahmen». Der Begriff der Zumutbarkeit ist hier nicht angebracht und wird auch nicht ausgeführt. Der VPOD hält fest, dass es hier um die Fürsorgepflicht des Arbeitsgebers (OR 328 Absatz 2) und um die Einhaltung des ArG bzw. seiner Verordnung 3 geht. Dies ist zu spezifizieren.

Zudem fordert der VPOD, dass die Personalkommission bzw. Personalverbände in der ständigen Gesundheitsschutz-Kommission Einsitz nehmen. Auch laut ArG muss das Personal zu Fragen des Gesundheitsschutzes beige- bzw. einbezogen werden.

7.5 Nebenbeschäftigungen und Mandate

Nebenbeschäftigungen und Mandate bedürfen einer Bewilligung, wenn sie während der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit anfallen. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang. Eine generelle Bewilligungspflicht ist aus Sicht des VPOD unzulässig und rechtswidrig.

7.6 Qualifikation

Eine Standortbestimmung alle zwei Jahre ist zu wenig. MA-Gespräche sind jährlich zu führen. Zudem ist klarer zu definieren, auf welcher Grundlage und in welchem Verfahren Lohnmassnahmen beschlossen werden.

7.7. Anerkennung besonderer Leistungen

Diese Prämien öffnen der Willkür Tür und Tor. Was der einen Vorgesetzten als eine zu honorierende Idee erscheint, kann eine andere Vorgesetzte als unangemessenes Sich-in-den-Vordergrund-Drängeln interpretieren. Zumindest sind solche «Sonderhonorierungen» klar zu limitieren und tief zu halten.

7.10 Vorübergehende Zuweisung und Versetzung

Die hier skizzierte Flexibilisierung muss präzisiert, geregelt und fair entlohnt werden, und sie kann nur auf Freiwilligkeit beruhen. Zudem fehlt eine Frist für die Vorankündigung und Zustimmung resp. Widerspruch. Besonders einleuchtend ist dies bei Angestellten mit Betreuungspflichten (kleine Kinder oder ältere Angehörige). Sie haben eine Fürsorgepflicht einzuhalten.

Eine Verschlechterung der Arbeits- und/oder Anstellungsbedingungen setzt zudem eine Änderungskündigung mit entsprechender Kündigungsfrist voraus.

Der VPOD hält fest: Das Arbeitsgesetz muss zu jedem Zeitpunkt eingehalten werden. MA dürfen beispielsweise nur mit Einverständnis zur Nacharbeit beigezogen werden (ArG Artikel 17 Absatz 6).

Das Personal muss laut ArG zu Fragen der Arbeitsorganisation beige- bzw. einbezogen werden.

7.10.1 Zumutbarkeit

Auch hier fehlt der Hinweis, dass das Arbeitsgesetz und insbesondere der Gesundheitsschutz eingehalten werden muss und dass die oben ausgeführte Flexibilisierung nur auf Freiwilligkeit beruhen kann.

7.10.2 Dauernde Zuweisung anderer Aufgaben und Versetzung

Voraussetzung ist eine Änderungskündigung unter Einhaltung der Kündigungsfrist.

7.11 Drogen, Alkohol, Rauchen

Solche Sätze wie «Wer nicht bereit ist..., muss die volle Verantwortung für die Konsequenzen tragen» sind demotivierend und überflüssig. Das Freizeitverhalten der MA ist zudem für den AG irrelevant, solange die berufliche Leistung erbracht wird.

7.12 Sorgfalts- und Treupflicht

Hier braucht es eine verständliche Ausführung zur Treupflicht des Arbeitnehmenden die festhalten, was die Interessen des Spitals sind. Der vorliegende Vorschlag ist unklar und kann willkürlich gehandhabt werden. Beispielsweise könnte die Wahrnehmung von Personalinteressen als gegen die Interessen des Spitals (der Direktion) definiert werden. Zudem ist zu definieren, wer im Konfliktfall zuständig ist und welche Rekursmöglichkeiten ggf. bestehen. Die Verrechnung von Schadensersatzforderungen mit dem Lohnguthaben ist zudem nur in gesetzlich sehr eng gefassten Situationen zulässig. Die vorliegende Formulierung ist zu streichen.

7.13 Annahme von Geschenken

Erlaubt ist die Annahme von Geschenken «von geringem Wert». Der Wert muss präzisiert werden, um Unsicherheiten zu vermeiden.

Die Forderung, MA seien auch für die Beachtung des Annahmeverbots durch Ihre Angehörigen verantwortlich, ist rechtlich nicht haltbar.

7.15 Meldepflicht Personaldaten

MA sind rechtlich nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber die private Emailadresse oder private Mobiltelefonnummern anzugeben. Der entsprechende Punkt ist zu streichen (Änderung der Mailadresse).

Betr. Fotos: MA haben das Recht, die Verwendung von Bildern zu verbieten, wenn sie auf dem Bild klar erkennbar im Vordergrund erscheinen.

7.16 Naturkatastrophen-Dispositiv

Der VPOD hält diesen Punkt für unnötig. Er lässt mehr offen, als er erklärt. Die Bedingungen, unter denen MA einem Alarmruf folgen müssen, sind nicht definiert. Auch der rechtliche Rahmen ist nicht ausgeführt.

7.18 Vermittlungsgeschenk

MA sind nicht für einen funktionierenden Spitalbetrieb zuständig bzw. für ausreichendes Personal. Das betriebswirtschaftliche Risiko liegt beim Arbeitgeber. Dieser Passus ist zu streichen.

7.19 Spesen und Berufsauslagen

Auch hier ist zu präzisieren: Was genau sind die Interessen des Arbeitgebers? Die bestmögliche Versorgung der Bevölkerung? Sein langfristiges Überleben? Das Verbleiben auf der Spitalliste?

Der zweite Satz ist überflüssig und kann gestrichen werden.

8. Arbeitszeit

Umkleidezeit ist Arbeitszeit, auch wenn das Personalreglement dies negiert. Die Definition der Arbeit im Arbeitsgesetz ist hier klar und alle Aussagen durch zuständige Stellen belegen dies.

Zudem schlägt der VPOD vor, dass das Spital seinen Anspruch, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, auch festschreibt mit einer Wochenarbeitszeit von 40 Stunden.

9. Anerkennungswuche, Ferien etc.

9.1. Anerkennungswuche

Statt einer unklar definierten und der Willkür ausgesetzten «Anerkennungswuche» fordert der VPOD die Festschreibung einer zusätzlichen Ferienwoche.

9.3. Bezug der Ferien

MA sind nicht verantwortlich für einen funktionierenden Spitalbetrieb und eine effiziente Planung. Der zweite Satz ist zu streichen, da überflüssig. Bei kleinen Abteilungen kann diese Regelung zu grossen Problemen führen.

Der VPOD hält zudem fest: Der Ferienbezug muss betrieblich durch den AG ermöglicht werden und Ferien dürfen nicht gestrichen werden.

9.5 Krankheit oder Unfall während der Ferien

Die Regelung ab dem 2. Tag ist unzulässig. Wer ferienunfähig infolge Krankheit oder Unfall ist und ein Arztzeugnis hat, ist dies ab dem 1. Tag.

10. Bezahlte, unbezahlte Urlaube etc.

10.2. Bezahlte Urlaube

Der VPOD fordert zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub 8 Wochen Vaterschaftsurlaub sowie anschliessend 24 Wochen Elternzeit, hälftig geteilt. Die Regelung bei Adoption ist inakzeptabel. Die Regelung im Todesfall ist unzeitgemäss, da KonkubinatspartnerInnen ausgeschlossen sind.

Krankes Kind: 3 Tage pro Ereignis. Es gibt keine Gesetzesgrundlage für ein Maximum von 7 Tagen.

Die Bestimmung, dass MA nicht während der Kündigungsfrist zügeln dürfen, ist unzulässig.

Stellensuche nach Kündigung: ein halber Arbeitstag pro Woche muss gewährt werden.

Vorstellungsgespräche können während der Arbeitszeit wahrgenommen werden. Eine solche Kurzabsenz ist in der Regel bezahlt. Es gibt keine Gesetzesgrundlage für ein Maximum, das der Arbeitgeber setzen kann.

11. Lohn und Nebenleistungen

11.1 Allgemeine Bestimmungen

Diese Regelung ist inakzeptabel. Sie hat mit modernen, attraktiven Arbeitsbedingungen nichts zu tun. Der VPOD fordert ein transparentes Lohnsystem inkl. automatischem Teuerungsausgleich und definiertem Lohnanstieg.

11.2 Lohnzahlung

Der VPOD fordert die Festschreibung des 13. Monatslohnes für alle MA, nicht nur gemäss EAV.

Für die monatlichen Abzüge gelten die aktuellen vertraglichen und reglementarischen Ansätze. Was muss sich ein/e MA darunter vorstellen? Sie sind hier aufzuführen.

11.5 Treuprämie

Es fehlt eine Treuprämie für 5 Jahre Tätigkeit.

Die Formulierung, wonach der Bezug in Form eines Zeitguthabens nur möglich ist, wenn auf der Abteilung keine zusätzlichen Aushilfen notwendig werden, ist nicht angebracht. Es ist Aufgabe des Arbeitgebers, für eine entsprechende Personaldecke zu sorgen. Die vorgeschlagene Regelung ist zudem willkürlich, da je nach Abteilungsgrösse oder bei schlechter Planung durch Vorgesetzte oder anderer Vorkommnisse gewisse MA die Treuprämie nicht in Form von freier Zeit beziehen können.

11.6.1 Meldepflicht bei Unfall und Krankheit

Der Arbeitgeber kann zwar eine vertrauensärztliche Untersuchung einfordern, aber es ist rechtlich unzulässig, von den MA zu verlangen, den behandelnden Arzt vom Arztgeheimnis zu entbinden. Deshalb kann eine Lohnfortzahlung auch nicht von letzterem abhängig gemacht werden.

11.6.2 Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

Der VPOD hält die vorgeschlagene Formulierung für unverständlich. Sie vermittelt keine Sicherheit. Entweder gibt es eine Regelung für Lohnfortzahlung ohne Versicherungsschutz oder eine Regelung mit Versicherungsschutz: Entweder greift die Zürcher Skala (100 Prozent Lohn für eine gewisse Dauer) oder es gilt eine gleichwertige Regelung über eine Krankentaggeldversicherung: beispielsweise 80% während 720 Tagen, dies nach einer bestimmten Wartefrist. Während der Wartefrist muss der Arbeitgeber bezahlen. Anständige Arbeitgeber haben beides, erst 100-Prozent-Lohnzahlung, danach die Krankentaggeldversicherung.

Unfall ist durch die obligatorische Unfallversicherung geregelt.

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen gilt mindestens die Zürcher Skala.

Versicherungsprämien werden von AN und AG getragen. Es muss festgehalten werden, zu welchen Teilen. Ein guter Arbeitgeber übernimmt diese Prämien vollständig oder zum grösseren Teil.

12.3 Krankentaggeldversicherung

Es ist festzuschreiben, wer die KTG-Prämien bezahlt resp. allenfalls zu welchen Anteilen. Auch hier gilt: Ein guter Arbeitgeber übernimmt diese Prämien vollständig oder zum grösseren Teil.

13. Arbeitnehmervertretung

Der VPOD fordert, dass bei Fusion der Spitäler Uster und Wetzikon automatisch die fusionierte Personalvertretung (PK) anerkannt wird. Zudem sind die entsprechenden Bestimmungen im Mitwirkungsgesetz einzuhalten.

14. Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Der VPOD fordert eine längere Kündigungsfrist bei langjährigen Anstellungen. Nach fünf oder spätestens 10 Jahren wäre eine Kündigungsfrist von 6 Monaten angebracht.

14.4 Kündigungsschutz

Der VPOD fordert hier eine fortschrittlichere Regelung. Ein Beispiel: Für eine Kündigung braucht es einen sachlichen Grund und kann nur nach dem Ansetzen einer Bewährungsfrist ausgesprochen werden. Die Gründe, welche zu einer Kündigung führen müssen in einem Mitarbeitergespräch schriftlich festgehalten werden.

14.5 Pensionierung

Der VPOD fordert eine Definition, ob und allenfalls unter welchen Bedingungen eine Frühpensionierung möglich ist.

16. Reglementsänderungen

Dieser Punkt zeigt exemplarisch die Schwäche eines durch den AG erlassenen Personalreglements gegenüber einem sozialpartnerschaftlich verhandelten und verbindlichen GAV. Sie negiert jede Verbindlichkeit des AG und widerspricht dem Sinn und Geist des Mitwirkungsgesetzes.

Beilage A Arbeitszeitreglement

2.1 Ausnahmen

Alle MA (inkl. GL und oberes Kader) sollen ihre Arbeitszeit erfassen/dokumentieren und Überzeit kompensieren können.

2.2 Festlegung der Arbeitszeit

Die Flexibilisierung wird hier ausschliesslich im Interesse des Spitals definiert. Es fehlen die Vorgaben, wann Arbeitspläne vorliegen müssen (gemäss heutigem Gesetzesstand mind. zwei Wochen vorher) und über ihre Verbindlichkeit. Kurzfristige Änderungen sind nur im gegenseitigen Einverständnis möglich und MA dürfen nicht dazu gezwungen werden. Anderenfalls liegt Annahmeverzug durch den AG vor und der geplante Dienst ist zu bezahlen.

5.1 Überstunden

Der VPOD fordert, dass für ausbezahlte Überstunden ein Zuschlag ausgerichtet wird. Eine einseitige Anordnung zur Kompensation der Überzeit ist zudem rechtlich zumindest fragwürdig.

5.2 Überzeitstunden

Verantwortlich dafür, dass die Überzeitstunden nicht anfallen oder kompensiert werden können, ist der AG, der für eine genügende Personaldecke zu sorgen hat.

7. Essenspausen

Es ist sicherzustellen, dass diese Pausen bezogen werden und der Arbeitsplatz verlassen werden kann. Anderenfalls gelten die Pausen als nicht bezogen und als Arbeitszeit.

Beilage B Entschädigungsansätze

Der VPOD fordert einen Zuschlag für Überstunden (bei Bezug in Zeit und Geld).

Die Pikett-Entschädigung von Fr. 3.-/Stunde ist sehr knausrig.

Der VPOD fordert die Einberechnung der «Anerkennungswoche» bei der Berechnung der Anteile Ferien-, Feier- und arbeitsfreie Tage, inkl. Anteil 13. Monatslohn bei Stundenlohn.

Der VPOD fordert eine Festschreibung des 13. Monatslohnes für alle MA.

Beilage C Fort- und Weiterbildung

Durch den AG verordnete/angeordnete Weiterbildung ist vollumfänglich zu finanzieren und im Rahmen der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Kostenübernahme «auf der Basis der Kosten für Mitglieder». Mitglied wovon?

Für die Durchsicht der weiteren Beilagen und eine entsprechende Rückmeldung hat die Zeit leider nicht mehr gereicht.

Abschliessend

Der VPOD hat hier nur Stellung zum vorliegenden Entwurf und den darin enthaltenen Formulierungen genommen. Darüberhinausgehende und im Reglement fehlende Punkte werden hier nicht aufgeführt. Daraus kann explizit nicht geschlossen werden, dass der VPOD damit einverstanden ist.

Der VPOD ist weiterhin grundsätzlich der Meinung, dass ein Gesamtarbeitsvertrag GAV die Arbeitsbedingungen sozialpartnerschaftlich besser und verbindlicher regeln könnten als ein Personalreglement. Der VPOD lehnt das vorliegende Personalreglement grundsätzlich ab und schlägt vor, gemeinsam Verhandlungen für einen GAV aufzunehmen.