

KOG

Koordinationsgruppe Trägerinnenschaft Lohngleichheitsverfahren Stadt Zürich

AGGP (Aktion Gsundi Gsundheitspolitik)

EVS (ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz)

FGS (Frauengewerkschaft Schweiz)

FISIO (Schweiz. Physiotherapieverband Kantonalverband ZH & GL)

SBK (Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner)

SHV (Schweizerischer Hebammenverband)

Vernehmlassung zum Reglement über die paritätische Schlichtungsstelle

Sehr geehrter Herr Vollenwyder,
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken Ihnen für die Einladung vom 25. Mai 2007 zur Vernehmlassung zum Reglement über die paritätische Schlichtungsstelle mit Frist per 29.07.2007.

Die in der KOG vertretenen Verbände des Gesundheitspersonals, nehmen zum Weisungsentwurf wie folgt Stellung:

Generelles: Der Zugang zur Schlichtungsstelle sowie deren Zuständigkeiten werden im vorliegenden Reglementsentwurf zu stark eingeschränkt. Es war Sinn und Zweck der im Weisungsentwurf angeführten Erklärung der Grünen Fraktion (835.2006/508) und des Stadtzürcher Parlamentes am 15.11.2006, eine Schlichtungsstelle mit niederschwelligem Zugang und ausreichend Handlungsraum zu schaffen, um so allfälligen aufwändigen Lohnklagen vorzubeugen. Zugangshürden zum Schlichtungsverfahren im Entwurf müssen noch abgebaut werden

Artikel 2 Zuständigkeit

Abs. 1:

Die Lohngestaltung resultiert aus der Funktionsstufenzuordnung, dem errechneten Wert der nutzbaren Erfahrung und der Positionierung im Lohnband.

Gerade für die Positionierung im Lohnband lassen das PR und die AB PR ein hohes Mass an Entscheidungs- und damit auch Willkürspielraum zu.

Wir haben dies schon anlässlich unserer Stellungnahme in der Vernehmlassung zum modifizierten Lohnsystem SBR 3000 im Sommer 2006 zum Ausdruck gebracht. Die Einschränkung des Beurteilungsspielraum der Schlichtungsstelle auf die Zuordnung zu einer Funktionskette bzw. –stufe sowie die Anrechnung der nutzbaren Erfahrung klammert wichtige Streitpunkte wie die Rolle des Quervergleichs und der Marktlage bei der Positionierung von EinsteigerInnen sowie Fragen des Systemgleichgewichts insgesamt aus. Mögliche Komponenten von Lohndiskriminierung werden dadurch der Beurteilung durch die Schlichtungsstelle entzogen.

Dissens, welcher zu einer möglichen Anrufung der Schlichtungsstelle führen kann, wird also in erheblichem Masse auch von der Positionierung im Lohnband abhängig sein.

Dass eine aus dem ZBG sich ergebende Verschiebung der Positionierung im Individualfall nicht Gegenstand der Schlichtungsstelle sein kann ist nachvollziehbar.

In allen übrigen Fällen ist nach unserer Auffassung die Anhörung und Beurteilung zur Positionierung im Lohnband Gegenstand der Schlichtungsstelle.

Sofern es sich um systematische Über- und Unterbewertungen im Rahmen des ZBG bei bestimmten Geschlechts- und Personalgruppen mit Folgen auf die Positionierung geht, sehen wir diese ebenfalls als Gegenstand der Schlichtungsstelle an.

Abs. 2:

Den Verbandsbegehren bei der Schlichtungsstelle kommt eine grosse Bedeutung zu. Die Einschränkung von Verbandsbegehren auf die in der Paritätischen Schlichtungsstelle vertretenen Verbände lehnen wir ab. Es sollten auch die nicht darin vertretenen akkreditierten Verbände die Möglichkeit haben, ihre Schlichtungsbegehren der Schlichtungsstelle vorzulegen.

Die Begrenzung der Verbands-Schlichtungsbegehren auf einen Personenkreis von mindestens 50 Mitarbeitenden mit gleicher oder sehr ähnlicher Funktion trägt den Gegebenheiten in der Städtischen Organisationslandschaft nicht Rechnung.

Einreihungen von Gruppen von Mitarbeitenden mit gleicher oder sehr ähnlicher Funktion in kleineren Organisationseinheiten (z.B. Alters- und Pflegeheime, die ganze Berufsgruppe der Städtisch angestellten Hebammen) wären dem Verfahren entzogen.

Abs. 3:

Gerade im Gesundheitsbereich müssen wir feststellen, dass Neuanstellungen zunehmend mit befristeten Vertragsverhältnissen erfolgen.

Diese Personen sind damit nicht nur perspektivenmässig schlecht abgesichert und je nach Ablaufdatum der Befristung von Lohnmassnahmen ausgeschlossen, sondern werden durch den Weisungsvorschlag auch rechtlich benachteiligt.

Der Verfahrensaufwand darf nicht als Rechtfertigung für den Ausschluss dieser Personen herhalten.

Mithin wäre es eher angezeigt, Befristungen als Beschwerdegrund anführen zu können.

Den Ausschluss der ein- und unterjährig befristeten Anstellungen lehnen wir deshalb entschieden ab.

Abs. 4:

Soweit dieser Absatz auf Absatz 2 Bezug nimmt, verweisen wir auf unsere dort geäusserten Ausführungen.

Artikel 3

Abs.1:

Abs. 2:

Artikel 4 Zusammensetzung

Abs. 1:

Die Abbildung der Funktionsbereiche in der Schlichtungsstelle ist in unserem Sinne. Siehe auch unseren Beitrag zu den Stellungnahmen der Personalverbände für die Sitzung der Paritätischen Arbeitsgruppe vom 6. Februar 2007.

Ob die vorgeschlagene Zusammenfassung Support-Querschnitts-/Verwaltungsfunktionen und Management-/Stabsfunktionen, Sinn macht, ist nach unserem Ermessen fraglich.

Mit Hinblick auf die in Abs. 3 gewünschten Verbände könnte sich eine Mindervertretung des Verwaltungspersonals ergeben, wenn der KPV der Schwerpunkt Sicherheit zugeordnet wird.

Eine geschlechterparitätische Zusammensetzung begrüssen wir ausdrücklich.

Abs. 2 :

Zustimmung

Abs. 3 :

Die Vertretung des Gesundheitspersonals anbelangend, können wir diesem Artikel zustimmen.

An dieser Stelle möchten wir festhalten, dass die in der KOG vertretenen Verbände des Gesundheitspersonals

AGGP (Aktion Gsundi Gsundheitspolitik)

EVS (ErgotherapeutInnen-Verband Schweiz)

FGS (Frauengewerkschaft Schweiz)

FISIO (Schweiz. Physiotherapieverband Kantonalverband ZH & GL)

SBK (Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner)

SHV (Schweizerischer Hebammenverband)

die die Stadt anbelangenden Fragen gemeinsam bearbeiten und dementsprechend unter dieser Bezeichnung aufzutreten wünschen.

Abs. 4:

Wir verweisen auch an dieser Stelle auf unseren Beitrag zu den Stellungnahmen der Personalverbände für die Sitzung vom 6. Februar 2007, in welcher wir die Möglichkeit einer definierten Stellvertretung pro Einsitznehmende(n) erwähnen. Dies ermöglicht, im Gegensatz zu einer Vertretung durch eine andere in der Schlichtungsstelle vertretenen Person mit naturgemäss anderer Verbandsangehörigkeit und Schwerpunkten, eine kontinuierliche und kohärente Fortsetzung der Arbeit.

Im Hinblick auf die Ausstandspflicht, ist eine Stellvertretungsfunktion „aus der eigenen Reihe“ ebenfalls sinnvoll.

Artikel 5, Besetzung und Beschlussfähigkeit**Abs. 1:**

Die Ausführungen in der Weisung stehen in einem gewissen Widerspruch zu dem Artikelvorschlag.

Wird im Artikelvorschlag eine Viererbesetzung genannt, spricht die Weisung von einer mündlichen Verhandlung, welche von der / vom Vorsitzenden geleitet wird.

Abs. 2:**Abs. 3:****Art 6 Sekretariat****Art 7 Schweigepflicht****Art 8 Ausstandspflicht****Art 9 Entschädigung der Mitglieder****Art 10 Einleitung durch Angestellte**

Zu den Fristen ist anzumerken, dass es hierbei um Arbeitstage und nicht um Kalendertage zu handeln hat.

Art 11 Verhältnis zum Rechtsmittelverfahren

Art 12 Einleitung durch Personalverbände

Wir nehmen an, dass es sich bei den Personalverbänden um die in Art. 2 Abs. 3 genannten handelt.

Abs. 1:

Weist eine gewisse Redundanz zu Art 2 Abs. 2 auf. Wir verweisen deshalb auf die dort gemachten Kommentare.

Abs. 2:

Analog zu Artikel 10 Abs. 2 ist die Frist in 10 Arbeitstagen festzulegen.

Art 13 Vorbereitung der Verhandlung**Abs. 1:****Abs. 2:**

Es kann nicht alleine im Ermessen des/r Vorsitzenden liegen, die Zusammensetzung der weiteren in der Sache mitwirkenden Mitglieder festzulegen. Vor allem dann nicht, wenn über die Besetzung der jeweiligen Gegenseite zu bestimmen ist.

Die VertreterInnen der Funktionsbereiche der betroffenen Angestellten auf beiden Seiten sind bei der Festlegung mit einzubeziehen.

Mit dieser Regelung käme dem Vorsitz eine zu grosse Steuerungsmöglichkeit zu, indem schon durch die Zusammensetzung der Untergruppen Entscheidungen vorgebahnt werden.

Abs. 3:**Artikel 14 Verhandlung****Abs. 1:****Abs. 2:****Abs. 3:****Artikel 15 Säumnisfolgen****Abs. 1:****Abs. 2:**

Das ganze Verfahren baut auf die Mitwirkung aller Parteien auf. Für die Anstellungsinstanzen besteht schon in Hinsicht auf die Erhebungen im Vorfeld der Verhandlungen eine Mitwirkungspflicht (Art 13 Abs. 3).

Es mutete in diesem Zusammenhang befremdlich an, wenn am Schluss die Anstellungsinstanz durch blosses Nichterscheinen einen möglichen Abschluss des Verfahrens hintertreiben kann.

Dies ist nicht im Interesse des Verfahrens und der übrigen Beteiligten.

Mithin kann es auch nicht im Interesse der Stadt liegen, eine mögliche Vermeidung des Rechtswegs verhindert zu sehen.

Dementsprechend soll eine Anstellungsinstanz nicht befugt sein, das Schlichtungsverfahren durch fehlende Vertretung oder durch ein „sich nicht darauf Einlassen“ ausser Funktion zu setzen. Sie ist verpflichtet, sich auf ein laufendes Verfahren einzulassen und sich fristengerecht an allen Verfahrensschritten zu beteiligen.

Artikel 16 Protokoll**Artikel 17 Abschluss des Verfahrens****Artikel 18 Verfahrenskosten und Parteientschädigung****Abs. 1****Abs. 2****Abs. 3**

„Offensichtlich unbegründete Begehren und trölerisches Verhalten“ wie in der Weisung als Kriterien für Kostenersatz und Parteientschädigung genannt, können kaum als rechtsgenügend angesehen werden.

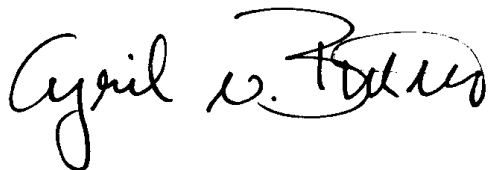
Was zusätzlich eine offensichtliche Unbegründetheit anbelangt, könnte dies auch als Drohung seitens der Anstellungsinstanz missbraucht werden, um MitarbeiterInnen vom Gang zur Schlichtungsstelle abzuhalten.

19. Inkrafttreten**20. Übergangsbestimmungen****Schlussbemerkung**

Unser Gesamteindruck ist, dass durch dieses neue Reglement eine Verschlechterung gegenüber dem bisherigen Personalrecht in die Wege geleitet wird. Es werden mehr Auflagen gemacht (vorgängig muss z.B. eine Verfügung vorliegen) und die Schlichtungsstelle ist in ihrer Kompetenz resp. Funktion stark eingeschränkt.

Wir danken Ihnen für Ihre Kenntnisnahme und grüssen Sie freundlich

Namens der in der KOG vertretenen Verbände des Gesundheitspersonals



Cyril von Büren

29.07.2007