

Gesundheitswesen : Vertragsdschungel in halbprivaten Betrieben

Autor(en): **Suter, Christa**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Diskussion : Magazin für aktuelle Gewerkschaftspolitik**

Band (Jahr): - **(1992)**

Heft 19: **GAV als Schutz : ungeschützte Arbeitsverhältnisse**

PDF erstellt am: **28.06.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-584292>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

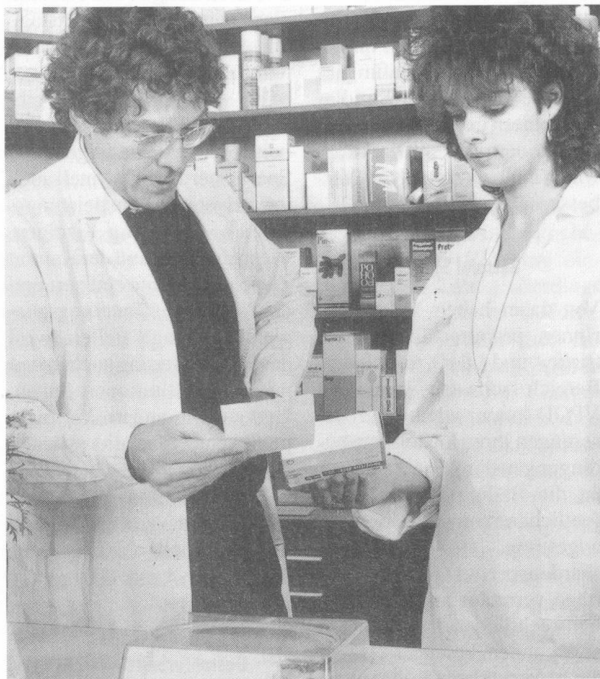
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Vertragsdschungel in halbprivaten Betrieben



Gegen 200 000 Beschäftigte arbeiten in der Schweiz in halbprivaten Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens und anderer parastaatlicher Dienstleistungsbetrieben. Für sie gelten die öffentlichrechtlichen Arbeitsbedingungen nicht, aber dennoch unterstehen die wenigsten von ihnen Gesamtarbeitsverträgen. Am Beispiel des Zürcher Gesundheitswesens beschreibt Christa Suter den vertraglichen Dschungel in diesem Bereich.

Von Christa Suter

Verschiedene Anstellungsmodalitäten

Gerade in der heutigen Zeit lohnt es sich, die Arbeitsverträge in privaten und halböffentlichen Institutionen genauer unter die Lupe zu nehmen. Immer dann, wenn der Arbeitsmarkt schlechter geht und allgemeines Sparen angesagt ist, bekommen vertraglich zugesicherte Leistungen einen anderen Stellenwert.

Das Auffälligste im nicht-öffentlichen Bereich ist, dass es sehr viele verschiedene Anstellungsmodalitäten gibt. Vermutlich gibt es im ganzen Kanton Zürich nicht zwei Institutionen mit dem gleichen Arbeitsvertrag. Die meisten Institutionen im Raume Zürich sind in irgendeiner Form entweder mit der Stadt oder

dem Kanton verbunden, sei es über Subventionen oder über vertraglich zugesicherte Leistungen. Aus diesem Grund lehnen sich viele der privaten Verträge an die öffentlichen Anstellungsbestimmungen an. Dabei gibt es drei Formen: Entweder erfolgt die Anstellung fast vollständig entsprechend dem öffentlichen Personalrecht, oder es wird bei einzelnen Bereichen (Lohn, Arbeitszeit, Teuerung) darauf verwiesen und der Rest mittels Anhang oder Statuten geregelt. Das wohl grösste Problem bei solchen Verträgen ist die Kontrolle. Zum einen kennen die MitarbeiterInnen oft die rechtliche Grundlage nicht, da in der Regel die jeweilig gültigen städtischen oder kantonalen Bestimmungen nicht aufliegen. Zum andern sind, gerade in kleinen Institutionen, die Personalchefs auch die direkten Vorgesetzten, mit denen man täglich zu tun hat. Gerade wenn vertragliche Bestimmungen unklar sind, führt dies oft zu Spannungen am Arbeitsplatz, denen sich einzelne MitarbeiterInnen nicht aussetzen können. Eine dritte Form sind Einzelarbeitsverträge, die sich überhaupt nicht an die öffentlich-rechtlichen Verhältnisse anlehnen, sondern in ganz «hausgebackenen» Personalreglementen zusammengefasst sind. Gesamtarbeitsverträge gibt es im nicht-öffentlichen Gesundheitsbereich im Kanton Zürich überhaupt keine.

Pflegepersonal in privaten Institutionen

In den letzten Jahren haben insbesondere beim Pflegepersonal die privaten Institutionen recht flexibel (d.h. in diesem Fall grosszügig) auf die Personalknappheit reagieren müssen. So war z.B. die Teilzeitarbeit in nicht-diskriminierter Form in diesen Institutionen an der Tagesordnung, lange bevor sie in öffentlichen Spitälern überhaupt ein Thema war. Gerade bezüglich Arbeitszeit und Ferien sind im privaten Bereich oft grosszügigere Lösungen anzutreffen.

Aber auch bei der Besoldung ist das Personal manchmal besser gefahren als bei der öffentlichen Hand; in andern Fällen lagen die Löhne aber auch mangels Transparenz der Lohneinstufungen darunter. Gerade bezüglich Lohnpolitik ist eine Kontrolle in privaten Institutionen sehr schwierig, da meist Einreichungspläne und Stellenbeschreibungen fehlen, wie wir sie bei Stadt oder Kanton kennen. Oftmals sind auch all die Zusatzleistungen wie Schichtbonus und Mutterschaftsschutz im privaten Bereich schlechter geregelt. So hat es beispielsweise recht lange gedauert, bis der von der Spitalbewegung erkämpfte Zeitzuschlag bei Nachtarbeit in allen privaten Institutionen des Gesundheitswesens eingeführt wurde. Denn dafür gibt es keine gesetzliche Grundlage, sondern es liegt im Ermessen der betroffenen Direktion, wann und ob sie solche Verbesserungen einführt.

Beispiel Spitex

Von daher haben MitarbeiterInnen privatrechtlicher Betriebe und der in diesem Bereich schwach vertretene VPOD immer wieder Verbesserungen ihrer Anstellungsbedingungen durch Angleichung an die Bedingungen der öffentlichen Subventionsgeber angestrebt.

Werden privatrechtliche Verträge vermehrt an die öffentlich rechtlichen Bedingungen angebunden, können sich aber auch Verschlechterungen ergeben. Dies hat sich am Beispiel der Spitex in der Stadt Zürich gezeigt. Bislang waren die MitarbeiterInnen individuell von den einzelnen privaten Spitex-Verbänden angestellt gewesen. Mit der Zunahme der städtischen Subventionen wurden die Vereine vermehrt der Kontrolle der Stadt ausgesetzt, was Auswirkungen hatte auf den Stellenplan, aber auch bezüglich Anstellungsbedingungen. Die Stadt erklärte sich nicht bereit, irgendwelche Vertrags-Verhältnisse zu subventionieren,

die über den Standart ihrer eigenen Beschäftigten hinausging. So wurde ein neues Besoldungsreglement von der Stadt vorgeschlagen, das für viele Gemeindeschwestern eine Verschlechterung bedeutete. Mit der Angleichung an städtische Personalrecht müssten zudem MitarbeiterInnen nach dem 40. Altersjahr auf die bislang gewährte 5. Ferienwoche verzichten, ebenso würden die bisher gewährten 5 Weiterbildungstage auf 3 pro Jahr reduziert.

Auf den ersten Blick sieht es also manchmal so aus, als ob MitarbeiterInnen in privaten Institutionen bessere Arbeitsbedingungen hätten. Es darf jedoch nicht ausser acht gelassen werden, dass solche Besserstellungen das Resultat einer guten Wirtschaftslage und einer ausgeprägten Personalknappheit im Pflegebereich sind. Unterdessen gibt auch beim Pflegepersonal Arbeitslose, und die allgemeine Sparhysterie wird schnell auch im privaten Dienstleistungsbereich Wirkung zeigen. Wenn die Stadt und der Kanton Zürich die Löhne einfriert und den vollen Teuerungsausgleich in Frage stellen, wird das Signalwirkung auch in den privaten Institutionen haben. Und auch in andern Vertragspunkten werden die privaten Betriebe Errungenschaften der «Hochkonjunktur» in den Einzelarbeitsverträgen ohne Mühe schnell abbauen können.

Umfassende Gesamtarbeitsverträge wünschenswert

Längerfristig wäre es deshalb sicher wünschenswert, wenn es auch in den privaten und halböffentlichen Institutionen des Gesundheitswesens umfassende Gesamtarbeitsverträge gäbe, die sich zwar an die Verhältnisse bei Kanton und Stadt anlehnen würden, aber dennoch eigenständige Vertragswerke wären. Damit würden gemeinsame Vertragsbewegungen zur Verteidigung und die Erkämpfung von Errungenschaften überhaupt erst möglich.