

# Jahresbericht 2021

**VPOD Zürich** (Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste)

Sektion Stadt und Institutionen

Regionalsekretariat

Birmensdorferstr. 67

Postfach 8470

8036 Zürich

<https://www.zuerich.vpod.ch>

(Foto: VPOD Zürich)



«Road to strike». Der VPOD Zürich unterstützt die Mitarbeitenden des Gesundheitsbereichs.

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen, liebe Delegierte

Auch das Jahr 2021 war noch stark durch die Pandemie geprägt. Leider konnte auch in diesem Jahr die 1. Mai Demo nicht in der von uns bekannten und gewünschten Form durchgeführt werden.

In den Stadtspitälern hatte und hat das Personal genug von den zunehmend schlechter werdenden Arbeitsbedingungen. Der VPOD hat die Angestellten des Gesundheitsbereichs bei ihrem Widerstand unterstützt und begleitet. Endlich wurde der Missstand angegangen, dass die Umkleidezeit selbstverständlich ausserhalb der Arbeitszeit zu leisten sei, wie z.B. bei der VBZ, bei Grün Stadt Zürich und im Gesundheitsbereich. Die Umsetzung wurde in unterschiedlich befriedigender Weise vollzogen.

Das Jahr 2021 war national gesehen für gewerkschaftliche Anliegen ein erfolgreiches Jahr. Die Pflegeinitiative mit einem ausdrücklich gewerkschaftlichen Inhalt wurde mit einer klaren Mehrheit an der Urne vom Volk angenommen. Die Bevölkerung hat den Notstand im Gesundheitsbereich erkannt und will eine klare Verbesserung für das in diesem Bereich tätige Personal. Die Qualität der Arbeit im Gesundheitswesen soll wieder einen Stellenwert erhalten. Hoffentlich werden in Zukunft nicht mehr allein die Kosten in den Spitälern im Vordergrund stehen.

Mitte Dezember hat die VPOD Gruppe Hort erfolgreich den Betreuungsalarm lanciert. Mit verschiedenen Aktionen haben die Mitglieder dieser Gruppe auf die drohenden Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen und mangelnde Qualität der Betreuung der Kinder und Jugendlichen an den Schulen aufmerksam gemacht. Verschiedene Punkte sind zu Beginn des neuen Jahres in die Debatte über die Weisung des Stadtrates betreffend die Einführung der Tageschule eingeflossen. Es ist zu hoffen, dass die geforderten Anliegen der Hortgruppe VPOD in die Ausführungsbestimmungen einfließen werden.

Die Mitglieder unserer Gruppen mit ihren Vertrauenspersonen in den Betrieben haben im Jahr 2021 sehr engagiert gearbeitet, sich per Videokonferenz getroffen und den Service Public mit ihrer Arbeitskraft aufrechterhalten. Sie haben in dieser speziellen Zeit wichtige Beiträge für das Wohlbefinden der Bevölkerung geleistet.

Wir freuen uns, im Jahr 2022 einen fast normalen 1. Mai erleben zu dürfen und uns weiter für gute und angemessene Arbeitsbedingungen einzusetzen. Wir gehen als Sektion unseren Weg weiter, um uns noch besser den Herausforderungen unserer Zeit stellen zu können.

Herzlichen Dank euch allen, den Vertrauensleuten in den Betrieben, den Vertretungen in den Gremien, den politischen Sekretärinnen, Sekretären und allen Angestellten. Ihr alle prägt den VPOD und dadurch wird er zu einer tragfähigen und engagierten Gewerkschaft für Arbeitende des Service Public.

**Markus Soliva**, Präsident VPOD Zürich, Sektion Stadt und Institutionen



## **Organisation - Delegiertenversammlung**

Die Jahresdelegiertenversammlung hat aufgrund der Pandemie bedingten Massnahmen am 20. April digital stattgefunden. Die Rechnung 2020 hat aufgrund geringerer Ausgaben für Veranstaltungen und Aktionen einen Gewinn über rund Fr. 30'000.- ausgewiesen, die Bilanz ist ausgeglichen geblieben. Der Jahresbericht sowie Rechnung und Bilanz wurden genehmigt.

## **Sektionsvorstand**

Der Sektionsvorstand hat sich zu sechs ordentlichen und zwei ausserordentlichen Sitzungen getroffen. Dominierend war dabei die VPOD-interne Strukturdiskussion, die von Präsidium der VPOD Region Zürich angestossen wurde und aus Sicht der städtischen Sektion zur Stärkung der Gewerkschaft führen soll. Im vergangenen Jahr konnten einige Erfahrungen im Zusammenhang mit der befristeten Stelle zum Aufbau von gewerkschaftlichen Strukturen im Sozial- und Gesundheitsbereich gemacht werden. Die betreffende Sekretärin engagiert sich seit Ende 2021 in der Sektion Lehrberufe in der Funktion als Regionalsekretärin.

## **Aus der Stadt Zürich - Stadtrat und Gemeinderat**

Für die individuellen Lohnerhöhungen hat der Gemeinderat rund 1% der städtischen Lohnsumme zur Verfügung gestellt (ca. 24 Mio. Franken). Der Stadtrat hat die Lohnmatrix entsprechend mit dem Faktor 1 festgelegt. Jeder vierte Franken ist in die Einmalprämien geflossen. Im Dezember 2020 hat der Stadtrat die neue Regelung zur Anerkennung der Umkleidezeit festgelegt. Für die Umsetzung sind die Departemente und Dienstabteilungen zuständig, insbesondere die rechtsbürgerlich geführten Departemente GUD und DIB haben die Vorlage einseitig und mangelhaft umgesetzt. Bei der Einführung des neuen städtischen Lohnsystems hat der VPOD seine Anliegen im Rahmen der Paritätischen Arbeitsgruppe eingebracht – dem Gremium zur Mitwirkung der Personalverbände bei Vorlagen des Stadtrats, bzw. Gemeinderats.

Die Pensionskasse der Stadt Zürich hat ihren Deckungsgrad um sechs Prozentpunkte ausbauen können (118%), die Anlagerendite belief sich auf 6,5%, was 2021 eine Verzinsung der Altersguthaben von 2% ermöglicht hat.

### **Paritätische Schlichtungsstelle**

Die Paritätische Schlichtungsstelle der Stadt Zürich ist Anlaufstelle für städtische Mitarbeitende, welche ihre Funktion bzw. die Einreihung in die Funktionsstufe überprüfen lassen wollen. Im Jahr 2021 ist es zu keiner Schlichtungsverhandlung gekommen.

### **Tripartite Kommission Arbeitsintegration**

Unter der Leitung von Stadtrat Raphael Golta fanden im Jahr 2021 zwei Sitzungen der Kommission statt. Die Situation der Arbeitsintegration ist im Augenblick, trotz einzelnen strukturellen Änderungen, weiterhin konstant und die Kommissionsarbeit effizient und kooperativ.

---

## **Aus der Stadt Zürich – Städtische Betriebe**

### **Verkehrsbetriebe der Stadt Zürich VBZ**

Der Trend zu intensiveren Rechtsberatungen und mehr Rechtshilfe hat auch 2021 angehalten. Der Verkehrsbetriebe-Vorstand der VBZ-Gruppe hat sich achtmal getroffen und verschiedene Vernehmlassungsvorlagen und Geschäfte besprochen. Dabei ging es um die Revision der Betrieblichen Vereinbarung, Massnahmen zur Entlastung der Fahrdienst-Mitarbeitenden und einige Fragestellungen bei den Arbeitsbedingungen der Instandhalterinnen und Instandhalter. Der systematischen Auswertung elektronischer Daten bei den VBZ fehlt nach wie vor eine rechtliche Grundlage.

Die Sitzungen der Kommission der Sozialpartner haben 2021 viel Zeit und Energie gekostet. Dabei steht die Revision der Betrieblichen Vereinbarung im Fokus, welche Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen zum Ziel hat.

## **Elektrizitätswerke der Stadt Zürich (EWZ)**

Im EWZ stand die Unterstützung individueller Fragestellungen im Vordergrund. Arbeitszeugnisse, Lohnerhöhungen, Mahnungen oder Kündigungen waren Themen, die häufiger Anlass für Beratungen und Rechtsschutzgesuche gaben als in anderen Jahren. Vertrauensleute-Tagungen und Gruppenversammlungen mussten auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

## **Wasserversorgung (WVZ)**

Die Gruppenversammlungen waren wieder ausserordentlich gut besucht und es konnten zahlreiche betriebliche Fragen diskutiert und intern gelöst werden. Vorstand und Präsidium sind äusserst aktiv und es konnten wieder neue Mitglieder gewonnen werden.

## **Schutz und Rettung**

Es wird immer noch eine stabile Sozialpartnerschaft gepflegt. Diese stützt sich auf den regelmässigen Gesprächen zwischen Direktion und Verbandsvertretung und halbjährlichen Gesprächen zwischen Departementsvorsteherin Rykart und den Verbänden. 2021 ist es dem Präsidium der VPOD-Gruppe wiederum gelungen die Interessen der Mitglieder beim HR von SRZ zu platzieren und durchzusetzen. In der Dienstabteilung Verkehr konnten die arbeitsklimatischen Bedingungen verbessert werden.

## **Grün Stadt Zürich (GSZ)**

Die Auswirkungen der Pandemie hat sich auch auf die Gruppe gezeigt. Es haben weder Versammlungen noch andere Treffen stattgefunden. Zahlreiche individuelle Anliegen wurden an das Sekretariat gerichtet. So haben Vorgesetzte von GSZ den VPOD um Unterstützung bei der Quarantäne-Regelung der Stadt Zürich gebeten – die Mitarbeitenden mussten zur Schadensminderung beitragen und trotz angeordneter Quarantäne unbezahlt daheim bleiben. Ausserdem

haben die «angelernten Gärtner» um Unterstützung bei den Lohnverhandlungen ersucht. Durch die Unterstützung des VPOD sind einige Mitarbeitende in eine höhere Funktionsstufe eingeteilt worden.

### **Hochbau-, Tiefbau- und Entsorgungsdepartement (HBD/TED)**

Wiederum waren wir im Jahr 2021 insbesondere bei der ERZ aktiv. Mit dem ERZ-Gruppenvorstand konnten wir leider uns nicht wie üblich regelmässig treffen. Die Präsenz des VPOD im Betrieb hat im Jahr 2021 stagniert und die Mitgliederzahlen sind nur leicht gestiegen. Bei der ERZ waren und sind wir auch, neben den vielen individuellen Beratungen, regelmässig mit kollektiven Auseinandersetzungen konfrontiert. Jetzt ist es wichtig, wieder aktiv und präsent zu werden, um weiterhin zu wachsen. Noch eine letzte Bemerkung zum Stadtrat Wolff, wir sind sehr froh, dass er nicht mehr Vorsteher ist. Herr Wolff hat in den letzten 4 Jahren immer wieder gegen den Arbeitnehmenden gehandelt. Wir sind masslos enttäuscht von ihm und wir hoffen, dass die neue zuständige Stadträtin einen arbeitnehmerfreundlichen Kurs fährt.

### **Gesundheitsdepartement der Stadt Zürich**

Per 1.1.2021 hat eine neue **Gewerkschaftsmitarbeiterin/Organizerin** mit einem strategischen Fokus auf den Gesundheitsbereich und die Kinderbetreuung ihre Arbeit aufgenommen. Dies ermöglichte es uns in diesen Bereich verstärkt in ausgewählten Betrieben vor Ort präsent zu sein. Wir haben im Jahr 2021 unsere Präsenz und Aktivitäten sowohl hinsichtlich nationaler und regionaler als auch betrieblicher Präsenz gesteigert.

Am **Tag der Pflege am 12. Mai** waren wir mit einem spezifisch erarbeiteten Quiz vor dem Triemlispital, um mit den Mitarbeitenden über ihre Arbeitsbedingungen und -rechte ins Gespräch zu kommen. Am Abend haben wir gemeinsam mit anderen Verbänden eine Demo in der Innenstadt durchgeführt.

Im Herbst beteiligten wir uns an der nationalen Kampagne «**Road to Strike**»: Mit einem Streikbus standen wir einen Tag lang vor dem Triemlispital und sprachen mit den Mitarbeitenden. Daraus ergaben sich zahlreiche Kontakte

und Anknüpfungspunkte, die sich in den kommenden Monaten als wichtig herausstellen sollten. Ende Oktober hat eine nationale Demonstration mit dem Gesundheitspersonal in Bern stattgefunden.

Über diese Kontaktpunkte konnten wir bereits mehrere Teams aus verschiedenen Abteilungen unterstützen. Eine aktive Kerngruppe hat sich übergeordnet Anliegen gesammelt und damit einen offenen Brief an die Spitalleitung formuliert und mit unserer Unterstützung mobilisiert. Über 1000 Mitarbeitenden aus beiden Stadtorten **Waid + Triemli** haben den Brief unterschrieben. Ein Chat mit über 280 Mitarbeitenden ist entstanden. Die Verhandlungen über die Forderungen mit der Spitalleitung laufen. Auf einige Forderungen des offenen Briefes wurde bereits eingegangen. Es bleibt allerdings nach wie vor notwendig das Personal stärker und breiter einzubinden, um den Druck aufrecht zu erhalten. Dafür haben wir im Dezember einen Crashkurs in gewerkschaftlicher Organisation für alle Mitarbeitenden angeboten und ein Treffen der Mitglieder hat stattgefunden. Obwohl es zu einigen Beitritten gekommen ist, bleibt es eine Herausforderung die Mitarbeitenden an die gewerkschaftliche Organisation heranzuführen und sie als aktive Mitglieder einzubinden.

Neben den neuen Kontakten zum Pflegepersonal waren wir auch mit anderen Personalgruppen des Betriebs vermehrt in Kontakt (Küche, Reinigung, Cafeteria). Auch da haben Treffen stattgefunden, um gemeinsam Forderungen zu erarbeiten und zu deponieren.

Punkto **Umkleidezeit** hat das GUD nach wie vor keine abschliessende Entscheidung getroffen. Der VPOD wehrt sich gegen den Entscheid des GUD die Umkleidezeit mit einer Pauschale von 60.- auf 100% zu vergüten. Nicht nur bildet der Betrag in keiner Weise die benötigte Umkleidezeit ab, sondern stellt im Vergleich zu anderen Dienstabteilungen eine klare Benachteiligung dar. Trotz mehrmaligen Vorstössen und einer Umfrage bei unseren Mitgliedern ist bis heute keine Anpassung erfolgt. Das GUD hat mittlerweile zugesichert, dass es die Vergütung über die 60.- Pauschale anpassen will, konkret angepasst wurde



aber bis heute nichts. Für einige Berufsgruppen innerhalb des GUD war zudem nicht nachvollziehbar, weshalb sie keine Vergütung erhalten. Auch da bleibt der Nachholbedarf des GUD bestehen.

Nach wie vor plant das GUD mittelfristig eine **Auslagerung** des Stadtsitals. Dagegen haben wir uns entschieden positioniert.

Für die Aufbauarbeit in den **Alters- und Pflegezentren** der Stadt Zürich (neu: Gesundheitszentren für das Alter **GZA**) haben wir einen Fokusbetrieb ausgewählt, den wir mehrmals mit Flyeraktionen besucht haben. Zudem haben wir «Fight for your Rights»-Kurse angeboten.

In beiden Dienstabteilungen (Stadtsital + GZA) hat das GUD ein Programm «**Stärkung Pflege**» lanciert. In diesem Rahmen führen die Dienstabteilungen verschiedene Projekte durch. Teil davon ist auch die Überprüfung der Lohneinstufungen der Pflege. Wir waren mehrfach dazu mit dem GUD und den Dienstabteilungen im Austausch. Die Stossrichtung erscheint uns richtig, konkrete Veränderungen sind aber noch nicht beim Personal angekommen. Auch haben wir immer wieder betont, dass sich die Kommunikation darüber und der Einbezug des Personals verbessert werden muss. Viele der Projekte befinden sich derzeit im Pilotstatus.

## **Sozialdepartement der Stadt Zürich**

Im Jahr 2021 gab es weniger Kontakt mit dem SD als in den vergangenen Jahren. Hauptsächliche Berührungspunkte waren Einzelfälle. In den SOD und der LBZ waren die Mitarbeitenden von der Homeofficepflicht betroffen, was zu Fragen führte. Bei der städtischen Vernehmlassung zum mobilen Arbeiten / Homeoffice (Anpassung des Reglements) waren die Mitarbeitenden von uns eingeladen sich dazu zu äussern. In der Dienstabteilung Soziale Einrichtungen und Betriebe SEB waren wir, wie bereits in den vergangenen Jahren, vor allem im Geschäftsbereich Schutz + Prävention sip involviert. Mit der PeKo des Laufbahnberatungszentrums LBZ besteht ein guter Kontakt mit regelmässigem Austausch. Im vergangenen Jahr kam es zu Fragen zum Arbeitszeitreglement

und Mitwirkungsrechten, bei denen der VPOD beraten und unterstützen konnte.

## **Schul- und Sportdepartement - Schulische Betreuung**

Im April 2021 gab der Stadtrat bekannt, nach zwei Pilotphasen in der Stadt Zürich flächendeckend Tagesschulen einführen zu wollen. Die entsprechende Weisung, welche u.a. eine neue Verordnung über die Tagesschulen enthielt, war ohne Miteinbezug der betroffenen Berufsgruppen erarbeitet worden, obwohl der VPOD dies seit Beginn des Projektes Tagesschule 2025 immer wieder eingefordert hatte. Der Stadtrat sprach davon Vereinbarkeit und Chancengleichheit fördern zu wollen, während gleichzeitig der Betreuungsschlüssel verschlechtert und der Anteil des ausgebildeten Personals reduziert werden sollte. Mehrere online-Versammlungen zu diesem Thema in der ersten Jahreshälfte waren gut besucht, insbesondere vom Betreuungspersonal. Im Herbst 2021 erhielt die Diskussion rund um die Tagesschule zusätzlichen Schub, als die Umsetzung eines Beschlusses der Schulpflege kommuniziert wurde. Beschlossen worden war eine Kürzung der Personalressourcen für das Betreuungspersonal von 3,4% per 01.01.2022. Die Kürzung sollte die Regelhort betreffen, argumentiert wurde damit, den Betreuungsschlüssel an jenen der Tagesschulen heranzuführen, resp. abzusenken. Dies brachte das Fass zu überlaufen. Innert kürzester Zeit fanden mehrere sehr gute besuchte Versammlungen statt und es wurde der [Betreuungsalarm](#) lanciert. Das Betreuungspersonal forderte in einem dringenden Appell den Rückzug der Kürzung und eine Tagesschule, welche die Kinder ins Zentrum stellt, keinen schlechteren Betreuungsschlüssel, einen fachlich begründeten Qualifikationsmix und Ressourcen für die Zusammenarbeit und Vernetzung im Lebensraum Schule. Am 14. Dezember 2021, am Tag der Lancierung, hingen an über 50 Schulhäusern Transparente des Betreuungspersonals. Innert 24h hatten bereits 1000 Personen den offenen Brief an den Gemeinderat und die Schulpflege unterschrieben. Bei der Übergabe im Januar 2022 sollten es dann fast 4000 Unterschriften sein.

## **Anlagenwartung**

Während zu Jahresbeginn nochmals Corona als Thema dominierte und die GV deswegen abgesagt werden musste, beschäftigte die Gruppe anfangs Sommer die Regelung der Umkleidezeit. Mit steigenden Fallzahlen sahen sich unsere Mitglieder aus den Schulen mit sich ständig ändernden Massnahmen Vorgaben konfrontiert.

### **Sportamt**

2021 war ein weiteres, durch Corona geprägtes Jahr bei der Gruppe Sportamt. Das Thema Arbeitsplanung blieb ebenfalls aktuell, wie auch die Begleitung von Mitgliedern mit rechtlichen Problemen. Erfreulicherweise konnte die Gruppe ihre GV vor Ort im Hallenbad Oerlikon durchführen.

---

## **Weitere statutarische Gruppen**

### **Gruppe Sozialbereich**

Die GV der Gruppe Sozialbereich fand aufgrund der Pandemie per zoom statt. Die Leiterin der Sans Papier Anlaufstelle SPAZ informierte über die Herausforderungen, welche die Pandemie für die Anlaufstelle und die Sans Papier mit sich bringt. Die grösste Gruppe der Sektion zeichnet sich aufgrund ihrer Heterogenität dadurch aus, dass die aktive Gewerkschaftsarbeit weniger innerhalb der statutarischen Gruppe, als vielmehr auf betrieblicher Ebene (bspw. in den GAV-Betrieben) oder in sogenannten Untergruppe (Schulische Betreuung oder Kitas).

### **VBZ Veteranenbund & Pensionierten-Vereinigung**

Die Pensionierten Gruppen haben in Anerkennung des mangelnden Nachwuchses bereits 2017 beschlossen verstärkt die Zusammenarbeit auf regionaler Ebene voranzutreiben. Dank der Initiative der städtischen Pensionierten Gruppen ist diese Zusammenarbeit inzwischen weit fortgeschritten. Dazu gehören gemeinsame Veranstaltungen und Aktionen, regelmässige Vernetzungstreffen.

---

## **Aus den privaten Institutionen / Gesamtarbeitsverträge**

### **Energie 360°**

Die Personalkommission (Peko) und die VPOD-Gruppe haben 2020 ihre Arbeit fortgesetzt. Das VPOD Sekretariat ist in die Planung der Aktivitäten der Personalkommission nicht mehr involviert. Beim digitalen Treffen der Delegationen aus Peko, der VPOD-Gruppe und der Geschäftsleitung wurden Fragen zu den Lohnmassnahmen, zur Pensionskasse und der demokratischen Mitwirkung der Mitarbeitenden erörtert und geklärt.

### **Zürcher Gemeinschaftszentren ZGZ**

Im Rahmen der PaKo konnte betreffend der Verwendung der Soligelder eine Einigung getroffen werden. Es wurde ein neues Reglement verabschiedet, das den Verwendungszweck der Gelder erweitert. Des Weiteren hat die PaKo ein neues Geschäftsreglement ausgearbeitet und verabschiedet. Das Thema Partizipation der Mitarbeitenden in Entscheidungsprozessen bleibt für die Vertrauensleute nach wie vor ein Thema.

### **Verein OJA Offene Jugendarbeit Zürich**

Grundsätzlich besteht bei der OJA eine stabile Sozialpartnerschaft, die getragen wird von aktiven VPOD-Mitgliedern im Betrieb und dem Betriebsrat, der den VPOD bei Bedarf zu Rate zieht. Die Geschäftsleitung hat 2021 begonnen die Abwesenheit der Mitarbeitenden wegen Krankheit der eigenen Kinder anders zu erfassen – dies zu Lasten der Mitarbeiterinnen (in den meisten Fällen Frauen), die dadurch vermehrt Minusstunden generieren. Das Anliegen ist noch nicht abschliessend geklärt.

### **Stiftung zkj Zürcher Kinder- und Jugendheime**

Im Rahmen des Antrittsbesuchs beim neuen Geschäftsführer der Stiftung zkj, kündigte die Arbeitgeberseite an, den GAV überarbeiten zu wollen – unter anderem aufgrund neuer Bestimmungen im Kinder- und Jugendheimgesetz KJG. Der Kick-off für die Verhandlungen fand Ende Jahr statt. Während des Jahres

umfassten die Tätigkeiten des VPOD im Rahmen des GAVs neben der Beratung von Mitgliedern und dem Erteilen von GAV-Auskünften an Nicht-Mitglieder die gute etablierte Zusammenarbeit mit der Peko der Stiftung zkj.

### **AOZ Asyl-Organisation Zürich**

Im Rahmen des GAV erteilt der VPOD sämtlichen Angestellten Auskünfte zum Gesamtarbeitsvertrag. Dieses Angebot wird von AOZ-Angestellten rege genutzt, viele arbeiten erstmals in einer selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalt mit GAV, in welchem auch städtische Bestimmungen zur Geltung kommen. Das städtische Personalrecht ist vielen nicht vertraut.

Zur Durchführung des GAVs und zur Förderung der Zusammenarbeit tagt zweimal jährlich die Paritätische Kommission (PaKo). Im Zuge dieser Sitzungen informiert die AOZ über laufende und anstehende Projekte, stellt sich den Frage des VPOD und geht auf dessen Forderungen ein. Fragen und Forderungen entspringen beispielsweise der deponierBAR. Die AOZ deponierBAR, ein Austauschgefäss für Mitglieder und interessierte Angestellte, fand bis auf eine physische Durchführung, immer virtuell statt.

### **PBZ Pestalozzi Bibliotheken**

Durch den Einsatz der VPOD-Gruppe hat die PBZ den Vaterschaftsurlaub von bisher 10 Tagen auf 20 Tage erhöht und den Betreuungsurlaub kranker Kinder in den GAV aufgenommen. Weiter diskutiert die Gruppen über Ideen zur Verwendung der Soli-Gelder.

### **Kunsthhaus Zürich**

Das VPOD-Sekretariat steht in intensivem Kontakt mit der Personalvertretung des Kunsthhaus und der Gruppe. Nach wie vor weist diese eine konstant hohe und wachsende Mitgliederzahl auf.

Das Kunsthhaus befindet sich durch den Erweiterungsbau in einem grossen Veränderungsprozess des Kunsthhauses, der Auswirkungen auf das Personal hat. Etwa im Besucherservice / Aufsichtsdienst kam es innerhalb sehr kurzer

Zeit faktisch eine Verdoppelung der Angestellten. Diese Neuen werden bewusst im Stundenlohn und mit tiefen Pensen angestellt. Es wird eine möglichst hohe Flexibilität angestrebt. Dies führt zu einer Diskrepanz mit dem bestehenden Personal und erschwert es, die Neuen zu organisieren. Des Weiteren wurden die Personalressourcen im ganzen Haus trotz Verdoppelung der Ausstellungsfläche kaum angepasst. Die Arbeitslast für die einzelnen Abteilungen ist dadurch immens geworden. Die Situation ist dadurch erschwert, dass die Nachfolgerin des abtretenden Direktors ihr Amt erst ab 2023 vollständig übernehmen wird.

Die PaKo hat sich Ende 2021 neu konstituiert und konnte sich nach Langem wieder treffen. Sie führte intensive Gespräche über mitunter die Regelung und Handhabung unbefristeter Verträge – eine Lösung steht noch aus. Die GL hat das Begehren des Personals abgelehnt die Kosten für die Kleidung des Besucherservices zu entgelten – obwohl dies in vergleichbaren Institutionen üblich ist. Erfreulich ist, dass das Kunsthaus auf unseren Antrag hin den Vaterschaftsurlaub von 10 auf 20 Tage erhöht hat. Immer wieder kommt es zu Diskussionen über die Nichteinhaltung des Arbeitgebers des Gesamtarbeitsvertrages. Darüber sind wir besorgt.

## **Zoo Zürich**

Im Sommer 2021 informierte der Zoo Zürich den VPOD und die Mitarbeitenden über die Absicht den GAV und das Anstellungsreglement überarbeiten und anpassen zu wollen. Ende 2021 lagen erste Entwürfe vor. Die Verhandlungen werden voraussichtlich im Jahr 2022 stattfinden.

## **Familienergänzende Kinderbetreuung**

Mit der Anstellung von Julia Maisenbacher als Organizerin für die Bereiche Gesundheit und Kinderbetreuung wurden vermehrt Aktivitäten im Bereich der vorschulischen Kinderbetreuung möglich. Ein Fokus lag in der Reaktivierung bestehender Kontakte, aus welcher erste Treffen eine Kita-Gruppe resultierten. Des Weiteren wurde in der ersten Jahreshälfte eine Umfrage zum Thema Gesundheitsschutz in Kitas in für die ganze Deutschschweiz ausgearbeitet und

durchgeführt. Aufgrund der Auswertung der Resultate lancierte der VPOD Zürich einen offenen Brief an die kantonale Bildungsdirektion. Aufbauarbeit in der vorschulischen Kinderbetreuung ist aufwendig und zeitintensiv. Sie umfasst u.a. das «Abklappern» von Kitas, die Mitgliederbetreuung und Flyeraktionen, bspw. vor der Berufsschule. Der Sektionsvorstand sah, dass ein solches Engagement langfristig angelegt sein sollte und sprach sich für die unbefristete Anstellung einer:rs Organizer:in aus.

Damit trägt er auch dem Umstand Rechnung, dass sich wohl auf kantonaler Ebene als auch in der Stadt Zürich politisch einiges tut. Während im Kantonsrat die sogenannte «Kita-Allianz» bspw. in einer Parlamentarischen Initiative fordert, dass Praktikant:innen nicht mehr an den Betreuungsschlüssel angerechnet werden dürfen, will die Stadt Zürich auf den quantitativen Ausbau in der Kinderbetreuung – also auf die Schaffung von Plätzen – nun einen Qualitätsausbau folgen lassen. Damit wird gewerkschaftliche Forderung aufgenommen, deren Dringlichkeit hoch ist. Eine weitere gewerkschaftliche Forderung – jene nach einem GAV – nahm der Gemeinderat insofern auf, als dass er die Stadt damit beauftragte, die Sozialpartner in hinsichtlich der Aushandlung eines GAVs zu unterstützen.

## **Spitex Stadt Zürich**

Die Personalsituation ist, wie in anderen Gesundheitsinstitutionen, äusserst angespannt. Die VPOD-Gruppe hat sich im letzten Jahr mehrmals getroffen. Es besteht das Anliegen die Funktionseinteilungen und Lohneinstufungen zu überarbeiten. Ebenso ein Thema ist die Mitsprache der Mitarbeitenden.

Die PaKo hat sich dreimal getroffen, dabei diskutierte sie über eine neue Einreihung der Funktionen, der Stellenbeschreibungen und Funktionszuteilungen nach der Umstellung zum Buurzorg-Modell. Beide Organisationen haben den Vaterschaftsurlaub analog zur Stadt auf 20 Tage erhöht.

Ende Jahr wurde bekannt, dass die beiden Spitexorganisationen Sihl und Limmat fusionieren wollen. Diese Ankündigung kam für uns unvermittelt und überraschend, da doch beide erst kürzlich grosse Umstrukturierungen hinter

sich haben. Die Diskussionen betreffend Lohn ect. wurden nach dieser Ankündigung sistiert. Welche Auswirkungen die Zusammenführung auf die Mitarbeitenden haben wird, ist noch unklar. Uns wurde versichert, dass sich die Anstellungsbedingungen nicht verschlechtern würden.

---

## **Diverses**

### **FaBe/FaGe und weitere Schulbesuche**

Während in der ersten Jahreshälfte die Besuche in den Berufsschulklassen und an der HF Sozialpädagogik und Kindheitspädagogik online stattfanden, konnten jene am Marie Meierhofer-Institut für das Kind MMI und am Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen ZAG vor Ort stattfinden.

### **Personelles**

Per Ende Januar 2021 verliess Florian Thalmann den VPOD. Er hatte während sechs Jahren für den VPOD die Besuche der FaBe- und FaGe-Berufsschulklassen übernommen und die Gruppe Trotzphase in ihrer Entstehung begleitet. Wir danken Florian an dieser Stelle nochmals für seinen Einsatz im VPOD Zürich und wünschen ihm beruflich und privat alles Gute!

Zürich, im Mai 2022

**VPOD** Regionalsekretariat Zürich

Duri Beer, Martina Flühmann, Mattia Mandaglio und Fiora Pedrina