

JAHRESBERICHT 2024

VPOD SEKTION ZÜRICH KANTON



Liebe Kollegin, lieber Kollege

Seit 2024 bin ich die neue Präsidentin der VPOD-Sektion Zürich Kanton und das Jahr war in vielerlei Hinsicht ein Marathon. Eine gewerkschaftlich relevante Abstimmung jagte die andere (13. AHV-Rente, Prämien-Entlastung, BVG-Revision) und mit dem Referendum und der Abstimmung zur neuen Finanzierung des Gesundheitswesens (EFAS) war der VPOD ganz besonders gefordert – so auch unsere Sektion. Schliesslich machten derweil alle übrigen Geschäfte und Aufgaben, Beratungen und Aktionen keine Pause. Sogar vermeintliche Selbstverständlichkeiten brauchten plötzlich zusätzlichen Effort: So lancierte eine bürgerliche Mehrheit im Kantonsrat einen Angriff auf den bisher unbestrittenen Teuerungsausgleich für die Kantonsangestellten. Sie wollen ihn künftig halbieren. Auch die Kantonsspitäler treiben es auf die Spitze. Zwar beklagen sie ununterbrochen den Fachkräftemangel, doch zugleich entschieden sie Ende 2024 ihrem Personal schlichtweg keine oder eine halbpatzige (wie im Falle des USZ) Teuerungszulage zu gewähren. Der VPOD wehrt sich mit Verbündeten. Doch nebst Protestbriefen, Unterschriftensammlungen, politischer und medialer Arbeit braucht es immer die Angestellten in den Betrieben selbst, die sich mit uns gewerkschaftlich organisieren. Du und deine Kolleg:innen produzieren gemeinsam die Kraft und den Druck, die es braucht, um den Arbeitgebern klar machen: Das geht zu weit.

Ich danke euch allen für die Treue, die gemeinsame Arbeit und euren unermüdlichen Einsatz im Service Public im vergangenen Jahr!

Kollegiale Grüsse, deine VPOD Sektion Zürich Kanton
Nadine Constantin, Präsidentin

Zürich, Mai 2025

Sozialpartnerschaft Kanton Zürich

Wir sind offizieller ständiger Sozialpartner des Kantons Zürich. Diese Anerkennung ist regelmässig zu erneuern, die aktuelle gilt seit 2023 und bis 2029. Wir nehmen damit gemeinsam mit den Vereinigten Personalverbänden (VPV) an drei Gesprächen pro Jahr mit der Finanzdirektion des Kantons teil sowie am jährlichen Austausch mit dem Gesamtregierungsrat. Früher gehörten wir dem VPV an. Seitens VPOD bereiten die Sektionen Zürich Kanton und Lehrberufe die Traktanden vor und wir sind in gemischten Delegationen vor Ort präsent.

Ausserdem hat der VPOD einen halbjährlichen Runden Tisch mit dem kantonalen Personalamt, bei dem wir konkrete Anliegen auf operativer Ebene besprechen.

Projekt Anstellungsbedingungen: Im Rahmen der Überarbeitung der Anstellungsbedingungen beim Kanton Zürich (der VPOD nahm 2023 Stellung zum übergeordneten Normkonzept) stellen sich auch Fragen zur digitalen Kommunikation (Projekt Aurora). Wir befürchten, dass die Angestellten sich zunehmend alle Informationen im Intranet selbst beschaffen müssen (Holschuld) und sich der Kanton seiner Bringschuld als Arbeitgeber entzieht. Wir erachten dies als nicht angemessen, insbesondere nicht für digital wenig affine (z.B. ältere) Arbeitnehmer:innen oder solche ohne Geschäftshandy oder Zugang zu einem Geschäftscomputer. Wir haben entsprechend kritisch zu vorgesehenen Verordnungsänderungen [Stellung genommen](#).

Lohnherbst 2024: Alle Jahre wieder, der Kanton Zürich budgetiert zu konservativ und schliesst dann mit Gewinn. Er hat 2024 einmal mehr gespart, wo er nicht hätte müssen, etwa bei den Löhnen seines Personals. Trotzdem lehnte er auch für 2025 Realloohnerhöhungen ab und gleiste lieber eine Senkung der Gewinnsteuer auf. Gemäss Finanzdirektion sei der Kanton auch so als Arbeitgeber attraktiv genug, es gebe in der Verwaltung keine Rekrutierungsprobleme.

Zwar gewährte der Kanton seinen Angestellten erneut den vollen Teuerungsausgleich (liegt in der Kompetenz des Regierungsrates). Doch sogar der für den VPOD selbstverständlichen Teuerungsausgleich, gerät unter Druck. Nicht seitens Regierung, aber vom bürgerlichen Kantonsrat, siehe nachstehend.



Der VPOD im Kantonsrat

Angriff auf den kantonalen Teuerungsausgleich: Im Rahmen der Budgetdebatte Ende 2024 lancierte die bürgerliche Mehrheit im Kantonsrat einen Angriff auf den vollen Teuerungsausgleich fürs Kantonspersonal. Mit einer sogenannten KEF-Erklärung verlangt sie, die Teuerungszulage ab 2026 zu halbieren. Unterstützt von Parteien und dem VPV lancierten wir eine [Petition](#) dagegen. In wenigen Tagen sammelten wir beinahe 2500 Unterschriften, die wir am 9. Dezember 2024 [dem Kantonsrat übergaben](#). Dieser liess sich nicht von seinem geplanten Raubbau an den Löhnen abbringen. Der Regierungsrat muss einer KEF-Erklärung nicht folgen, seine allfällige Ablehnung dem Kantonsrat aber innert einer Frist begründen. Wir sind noch zuversichtlich, dass die Finanzdirektion dem Ansinnen eine Absage erteilt. Jedenfalls wiesen unsere Gespräche im Rahmen der Sozialpartnerschaft in



diese Richtung. Ansonsten hätte das auch Auswirkungen auf das Personal der meisten der über 160 Zürcher Gemeinden, die sich an der kantonalen Teuerungszulage orientieren.

Ausbildungsförderung Pflegestudium: Im Zusammenhang mit der Umsetzung der Pflegeinitiative (s. unten) fürchteten wir, dass die kantonalen Förderbeiträge an Pflegestudierende von den Gesundheitsbetrieben an ihre Ausbildungslöhne «angerechnet» werden und so ihrem eigentlichen Zweck (Attraktivierung des Pflegestudiums) entfremdet werden. Wir forderten auch ein Controlling, damit die neuen kantonalen Beiträge an die Betriebe tatsächlich für eine verbesserte Ausbildung eingesetzt werden. Für diese Forderungen erhielten wir von einigen Kantonsrät:innen potliche Unterstützung.

VPOD auf der Strasse

1. Mai 2024: [Der Tag der Arbeit 2024](#) stand in Zürich, Winterthur, Bülach, Dietikon und Uster unter dem Motto «Prämien runter, Löhne rauf!». Dies im Hinblick auf die Abstimmung der Prämien-Entlastungs-Initiative am 9. Juni 2024. Auf dem Kasernenareal betrieben wir unter der unermüdlichen Leitung von Yvonne Tremp, Co-Präsidentin des VPOD-Regionalvorstandes, die Gewerkschaftsbeiz Rote Eintracht. Und wir waren mit einem VPOD-Stand präsent. Im Gaspalast fand die Veranstaltung «Arbeitskampferfahrungen im Gesundheitswesen» mit VPOD-Beteiligung statt.



14. Juni 2024: Am feministischen Streik 2024 gingen schweizweit wiederum tausende Frauen und Männer für die Gleichstellung auf die Strasse und haben in den Betrieben protestiert, so auch in Zürich. Die Diskriminierung ist längst nicht ausgestanden. Insbesondere schwangere Arbeitnehmer:innen sowie Angestellte nach dem Mutterschaftsurlaub erfahren Benachteiligungen. Das zeigte die anlässlich des Streiktages lancierte [VPOD-Umfrage «Kind da, Job weg?»](#).



21. September 2024, Lohndemo in Bern: Mit über 15 000 Arbeitnehmer:innen versammelten wie uns in Bern zur nationalen [Demo «Höchste Zeit für höhere Löhne»](#). Die Zürcher VPOD-Delegation im Extrazug nach Bern hätte gerne grösser sein dürfen. Wir danken allen Mitgliedern, die mit uns die VPOD-Fahne hochhielten und unsere tägliche Arbeit für die Angestellten sichtbar machten.

VPOD an der Urne

Das Jahr 2024 war ein Abstimmungsmarathon. Eine gewerkschaftlich relevante Abstimmung jagte die nächste. Wir strapazierten unsere Sektionsmitglieder mit Unterstützungs- und Abstimmungsaufrufen

zur 13. AHV-Rente (3. März 2024), zur Prämien-Entlastungs-Initiative (9. Juni 2024), zur BVG-Revision (22. September 2024) sowie zuerst und zuletzt zur Unterschriftensammlung gegen die neue Gesundheitsfinanzierung EFAS (Januar bis April) und zur knapp verlorenen Referendums-Abstimmung (24. November 2024).

EFAS knapp verloren: Das [Referendum gegen die grundlegende Änderung der Gesundheitsfinanzierung](#) (Einheitliche Finanzierung ambulanter und stationärer Leistungen im Gesundheitswesen, EFAS) hielt uns das ganze Jahr über auf Trab. Im Januar lanciert, galt es bis Anfang April schweizweit mindestens 50 000 Unterschriften zu sammeln. Der VPOD lancierte das Referendum zunächst im Alleingang und wurde dann im Verlaufe der Unterschriftensammlung hauptsächlich vom Gewerkschaftsbund entscheidend unterstützt. Schliesslich kamen fast 70 000 Unterschriften zusammen. Nach der Sammelphase startete gleich der Abstimmungskampf. Die Herausforderung war auch für unsere Sektion und Region hoch und kam zum üblichen Tagesgeschäft hinzu. Die Sensation blieb leider aus, wir verloren die Abstimmung knapp, aber mit einem Achtungserfolg und vor allem: Der VPOD erzwang eine breite Diskussion über diese tiefgreifende Änderung in der Finanzierung des Gesundheitswesens. Der Rückzug der Kantone aus der Finanzierung der Langzeitpflege wird sowohl die Betagten wie das Personal hart treffen. Die Bevölkerung hatte zumindest die Chance, sich über die komplizierte Vorlage zu informieren. Ohne Referendum hätte diese grundlegende Debatte nicht stattgefunden. Auch nicht jene über die gleich vierfach negativen Auswirkungen von EFAS auf die Frauen, die wir in einem [feministischen Manifest gegen EFAS](#) zusammenstellten.

Im Rahmen der Abstimmungskampagne organisierten wir ein EFAS-«Kino». Wir zeigten mit dem Film «Goldgrube Altenpflege» (Original «Hold up sur les vieux») am Beispiel Frankreich und Spanien was passieren kann, wenn der Staat sich aus der Finanzierung der Betagtenpflege zurückzieht.



«Noch mehr Macht für die Krankenkassen? Noch mehr Druck auf das Pflegepersonal? **NEIN** zum Lobbyprojekt EFAS!»
Katharina Prelicz-Huber
Nationalrätin Grüne
und alt Präsidentin VPOD



«Ambulant vor stationär» ist nur der Deckmantel für eine weitere Privatisierung im Gesundheitswesen. Ohne Zusatzversicherung droht uns schlechtere Versorgung und Pflege.»
Jakob Blickenstorfer
Pflegefachmann



«EFAS ist ein Murks. Je länger das Parlament daran bastelte, umso teurer wurde es für uns Prämienzahler:innen. Und umso schlechter fürs Personal, ganz besonders in der Altenpflege.»
Stephanie Fuchs
Mitarbeiterin VPOD



«EFAS ist ein riskantes Experiment. Die Folgen für Kosten und Qualität im Gesundheitswesen sind nicht absehbar. Versprechen des Bundes sind blosse Vermutungen.»
Nadine Constantin
Pflegefachfrau



«EFAS macht die Langzeitpflege für private Investoren interessant. Was dann passiert, sehen wir in den Nachbarländern: vernachlässigte Betagte.»
Lidia Brunnschweiler
Langzeitpflege



Referendum STAF: [Der VPOD unterstützte das Referendum](#) gegen die vom Kantonsrat beschlossene erneute Senkung des Gewinnsteuersatzes für Unternehmen (Steuervorlage 17, über die wir am 18. Mai

2025 abstimmen). Dieses Geld wird fehlen, unter anderem im Gesundheits- und Sozialwesen sowie in der Bildung und damit auch beim Personal im Service Public.

VPOD in den Gemeinden

Dübendorf: Aufgrund der gemeinsamen Petition des Stadtpersonals und des VPOD von 2023 und des Protests vor dem Gemeinderat besteht nun in Dübendorf zumindest eine Personalkommission. Diese befasste sich unter anderem mit der städtischen Pensionskasse, deren Leistungen die Angestellten als ungenügend erachten. Der VPOD konnte sie beraten, dies dank des wertvollen Engagements des früheren Regionalsekretärs Christoph Lips. Vielen Dank dafür!

Schlieren: In Schlieren besteht ein regelmässiger Austausch des VPOD mit dem Gemeindepräsident und dem Geschäftsleiter der Gemeinde. Begleitet werden wir jeweils von einem VPOD-Mitglied im Stadtpersonal. Eines der Themen war die Mitarbeiter:innenbefragung, welche Stärken, aber auch einige Schwachstellen in den Arbeitsbedingungen aufzeigte. Wie meistens steht und fällt die Zufriedenheit mit dem Verhältnis Arbeitslast/Arbeitspensum und mit den Führungsqualitäten der Vorgesetzten.

Uster: Auch mit Uster bestehen regelmässige Treffen auf Ebene Gemeindepräsidium. Zudem haben wir uns gemeinsam mit dem VSPU (Verband des städtischen Personals Uster) und in guter Zusammenarbeit mit dem Berufsverband der Pflegefachpersonen SBK in mehreren Sitzungen mit der Gemeinde intensiv mit der Revision der rund 130 Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung (PVO) befasst. Einige unserer Vorschläge wurden wohlwollend in den Verwaltungsentwurf zuhanden des Gemeinderates aufgenommen. Andere wurden diesem als zusätzliche Forderungen beigelegt. Was davon den Entscheid des Gemeinderates überstehen wird, muss sich noch zeigen.

Gesundheitsbereich

Referendum und Abstimmung gegen EFAS: Wie oben ausgeführt, dominierte die EFAS-Debatte den Gesundheitsbereich. Die pauschalen Versprechen der komplizierten Finanzierungsvorlage verfielen teilweise auch unter dem Gesundheitspersonal. Es war viel Überzeugungsarbeit notwendig.

Kantonsspitäler: Aufgrund unserer Sozialpartnerschaft mit dem Kanton sind auch die vier Kantonsspitäler durch die Gesundheitsdirektion gehalten, sich regelmässig mit uns und den grossen Berufsverbänden SBK und VSAO zu treffen. Dies ist umso wichtiger, als im Gesundheitswesen des Kantons Zürich keine Gesamtarbeitsverträge bestehen, welche die Mitsprache der Gewerkschaften garantieren. Bei USZ, KSW und ipw ist der Austausch bilateral. Die PUK hat gemeinsame Treffen mit VPOD/SBK/VSAO eingeführt, was Vor- und Nachteile hat. Stossend war jedoch, dass sie unser Treffen im 2024 erst vertagt hatte und dann ganz ausfallen liess.

Ein Dauerbrenner bei den Austauschtreffen: ist die mangelnde Lohntransparenz, die viele Angestellte beklagen. Am Unispital Zürich initiierten wir dazu zwei Veranstaltungen, an denen die HR-Abteilung des USZ ihren «Lohnrechner» vorstellte. Dies war ein direktes Ergebnis eines gemeinsamen Briefes mit über 100 unterzeichnenden Angestellten. Die Anwesenden konnten ihre Fragen vorbringen. Obwohl die Präsentation einiges klärte, bleibt das System bei individuellen Lohnerhöhungen (Reallohnerhöhungen gibt es kaum) intransparent, weil darauf kein Anspruch besteht und solche weitgehend von den Vorgesetzten abhängig sind.

An der PUK treibt die Angestellten und uns u.a. die neue Personaleinsatzplanung (lineares PEP) um, die Auswirkungen auf die Vergütung von Krankheitstagen hat. Besonders stossend ist, dass die Mitarbeiter:innen nicht sorgfältig informiert und instruiert wurden. Das System verlangt nämlich, dass man sich auch aus dem Frei melden muss, falls man krank ist. Ansonsten wird der:die Mitarbeiter:in definitiv

überevorteilt. Wir zweifeln die Rechtmässigkeit des linearen PEP im 24/7-Betrieb grundsätzlich an und bleiben hier dran.

Ein Schreiben des ipw-CEO an die gesamte Belegschaft zeigte einmal mehr, dass Spitalleitungen dazu neigen, das Betriebsrisiko auf die Angestellten zu «verteilen», obwohl diese im Gegenzug ja gar keine entsprechenden Entscheidkompetenzen erhalten. So wurde das Personal angewiesen, Kosten zu sparen, um die ipw wieder auf Erfolgskurs zu bringen. Auch am KSW sollten Mitarbeiter:innen quasi persönliche «Opfer» bringen. Spätestens wenn diese Arbeitsrecht tangieren, ist das nicht zulässig.

Die Kantonsspitäler bemühen sich zwar, flexiblere Arbeitsmodelle anzubieten, u.a. mit internen Pools für temporäre Einsätze, auch als zusätzliche Möglichkeit für Festangestellte. Hier die Übersicht zu behalten und allfällige Nachteile zu erkennen, ist zuweilen schwierig. Auch, da die Systeme laufend angepasst werden. Aufmerksamkeit ist aber angesagt, nachdem im Frühling 2025 klar wurde, dass die Gesundheitsbetriebe im Kanton die Einsatzmöglichkeit für externes Temporärpersonal ab diesem Sommer kappen wollen.

Weitere Ärgernisse und zuweilen auch Rechtswidrigkeiten sind zum Beispiel: zu kurzfristige Dienstplanänderungen, seien es zusätzliche Schichten (z.T. mit unterschrittener Ruhezeit) oder früheres Heimschicken (sog. Annahmeverzug durch Arbeitgeber) sowie nicht gewährte bzw. nicht mögliche Pausen (sie müssen als reguläre Arbeitszeit bezahlt werden). Letzteres spricht das Dauerthema korrekte Arbeitszeiterfassung an, ein unbestrittenes aber immer wieder verletztes Grundrecht der Angestellten.

Kein (bzw. halbpätziger) Teuerungsausgleich an den Kantonsspitalern:

Kurz vor Weihnachten 2024 informierten die vier Kantonsspitäler, dass sie ihrem Personal 2025 keinen (KSW, PUK, ipw) bzw. nur knapp den halben Teuerungsausgleich bezahlen. [Wir protestierten](#) mit Schreiben an die Spitalräte und CEOs sowie an die Gesundheitsdirektion. Eine rechtliche Handhabe gibt es nicht. Seit 2022 erlaubt der Regierungsrat seinen Spitalern gegen die Einsprache von VPOD und SBK, die Teuerungszulage selbständig und damit abweichend von der Teuerungszulage beim Kanton zu bestimmen. So lagen die Teuerungsausgleiche bereits 2023 und 2024 jeweils um 0.5 bis 0.6% unter dem kantonalen Wert. Wenig erstaunlich reagierten die Spitäler mit Floskeln und Worthülsen auf unsere Briefe und die Gesundheitsdirektion erklärte sich als nicht zuständig. Wir lancierten eine [Unterschriftensammlung unter den Mitarbeiter:innen](#) der vier Spitäler mit der Forderung, die Spitalräte sollen ihren Entscheid korrigieren. Die Aktion resultierte zwischenzeitlich in der [Übergabe von einem «Anti-Awards»](#) (2025).



Die Mitarbeiter:innen von privatrechtlich organisierten Spitalern wie GZO Wetzikon (Aktiengesellschaft) oder Kinderspital (Stiftung) erhalten ebenfalls keine Teuerungszulage. Und dies bei anhaltend beklagtem Fachkräftemangel. Dieser ist definitiv auch selbstgemacht. Besonders geringeschätzt müssen sich die Kisp-Angestellten fühlen. Anfang November gewährleisteten sie einen tadellosen Umzug des gesamten Kisp an den neuen Standort und schlugen sich seither mit vielen Kinderkrankheiten des Neubaus und der Neuorganisation herum. Zum Dank? Keine Teuerungszulage. Geschweige denn eine Realloohnerhöhung. Und dies, obwohl der Kanton eine riesige Subvention von 100 Millionen Franken sprach (die 2025 sogar noch aufgestockt wurde).

Spitex NPD/RegioSeuzach: Beim Fusionsprozess der öffentlich-rechtlichen Spitex Neftenbach-Pfungen-Dättlikon mit dem privatrechtlichen Verein Spitex RegioSeuzach hielten die Verantwortlichen nicht alle

Pflichten gegenüber den Mitarbeiter:innen ein. Insbesondere Konsultations- und umfassende Informationspflichten wurden nicht erfüllt. Das führte sogar dazu, dass Mitarbeitende selbst kündigten, weil sie ihre Rechte nicht kannten. Der VPOD begleitete und unterstützte Mitglieder bis weit ins 2025 hinein. Zu einem Rechtsfall kam es jedoch nicht, da sie andere Stellen annahmen. Es ist jedoch künftig mit weiteren Spitex-Fusionen zu rechnen, weshalb wir unsere Beobachtungen und Forderungen für künftige Fälle aufarbeiten werden.

Weitere Gesundheitsbetriebe: Wenige Rückmeldungen erhielten wir von Mitgliedern in den zahlreichen weiteren Gesundheitsbetrieben im Kanton, Spitälern, Kliniken und Altersheimen. Aber auch für sie sind wir da.

Petition Pflegestudierende: Am 17. Juli 2024 übergaben wir sowohl dem Kantonsrat wie auch den Praxisbetrieben und der ZHAW die [Petition «Faire Ausbildungsbedingungen für Pflegestudierende»](#). Diese Petition lancierten wir bereits 2023 und sie überlappte den Prozess zur Umsetzung der Pflegeinitiative (siehe nachstehend). Die Forderungen der Petition integrierten wir teilweise in unsere Stellungnahme zum Umsetzungsprozess.



Kantonale Umsetzung Pflegeinitiative, 1. Etappe: Der VPOD ist Mitglied in der Begleitgruppe (BG) zur kantonalen Umsetzung der Pflegeinitiative. Wir setzten uns unter anderem für höhere Förderbeiträge an die Pflegestudierende ein. Damit drangen wir nicht durch, und da der konkrete Betrag auf Verordnungsebene geregelt ist, bestimmt nicht der Kantons-, sondern der Regierungsrat darüber. Das erschwerte das politische Lobbying. Wir hielten die Studierenden über die uns möglichen Kanälen mit Infos für den (unkomplizierten) Antrag auf Fördermittel auf dem Laufenden.

Zumindest trug unsere hartnäckige Forderung scheinbar Früchte, wonach die Betriebe ihre Ausbildungsgehälter nicht um die kantonalen Förderbeiträge kürzen dürfen und sie über die Verwendung der neuen kantonalen Beiträge pro Studierende:n an die Ausbildungsbetriebe Rechenschaft abgeben müssen. Nur scheinen uns die kantonalen Kontrollkriterien etwas gar vage.

Umsetzung Pflegeinitiative 2. Etappe: Die Zweite Etappe (die eigentlich die erste hätte sein sollen) liegt noch immer beim Bund, eine kantonale Umsetzung ist also (fast 4 Jahre nach Annahme der Volksinitiative) noch in weiter Ferne. Ein neues Bundesgesetz, (das später in ein kantonales gegossen werden muss), soll die Arbeitsbedingungen der diplomierten Pflegefachpersonen (also weiterhin nicht auch der Fachpersonen Gesundheit) verbessern. Der Gesetzesentwurf schickte die Bundesverwaltung zwar in die Vernehmlassung. Er taugt aber bis auf kleinste Verbesserungen (Zückerchen?) keinesfalls. Die [VPOD-Verbandskommission Gesundheit nahm dezidiert Stellung](#).

Schulbesuche ZAG: Am ZAG (Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen) dürfen wir jeweils für Pflegestudent:innen HF einen Input in Arbeitsrecht und zur gewerkschaftlichen Arbeit des VPOD leisten, was wir sehr schätzen. Wir treffen auf engagierte und interessierte Student:innen, die bereits in der Ausbildung eine wichtige Stütze des Gesundheitswesens sind und kurz vor Stellensuche stehen.

Die VPOD-Schulbesuche für FaGe-Lernende in den ersten Semestern sind aus Personalmangel unsererseits etwas zum Erliegen gekommen. Das bedauern wir sehr, denn gerade die Lernenden geraten bereits im Lehrbetrieb stark unter Leistungsdruck und müssen ihre Rechte kennen. Eine Fortsetzung des Engagements ist jedoch geplant.

Strafvollzug

Interne «Transparenzgrundsätze» JuWe: Wir kritisieren interne Regeln des Amts für «Justizvollzug und Wiedereingliederung» (JuWe) beim Stellenwechsel von Mitarbeiter:innen innerhalb der JuWe. Bis Ende Oktober 2024 galten dabei sogenannte «Transparenzgrundsätze für interne Wechsel», welche Mitarbeiter:innen zu beachten hatten. Nur – wenig transparent – hatten sie gar keine Kenntnis davon. Sie nicht zu befolgen, konnte einem aber den Vorwurf «mangelnde Transparenz gegenüber dem aktuellen Vorgesetzten» einbrocken. Zudem machten die Regeln eine «Referenzauskunft» des bisherigen Vorgesetzten zur zwingenden Vorbedingung für den Stellenwechsel z.B. in ein anderes Gefängnis. Sehr schwierig, wenn der Grund für den Wechselwunsch des:der Angestellten ein schwieriges Verhältnis mit der aktuell vorgesetzten Person ist. Der:die Mitarbeitende ist genau auf deren Goodwill angewiesen. Umso mehr, weil diese interne «Referenzprüfung» anderen Regeln folgt, als JuWe-Referenzen gegenüber externen Arbeitgebern. Wer seine Arbeit im Strafvollzug liebt, innerhalb der JuWe aber keine neue Stelle findet, kann so unter Umständen im Kanton keine vergleichbare Tätigkeit ausführen.

Wir beanstandeten die Handhabung. Das führte zu einer gezielten Überarbeitung der Transparenzregeln, die seit November 2024 als «Grundsätze bei internen Wechseln» in Kraft sind. Sie regeln nun die Referenzauskunft auch im Konfliktfall. Offen blieb bisher, wie die Mitarbeitenden zuverlässig von den Grundsätzen erfahren. Diese müssen unseres Erachtens zwingender Bestandteil der Anstellungsverfügung sein.

Hochschulen

Gruppe Universität Zürich – UZH: Die VPOD-Gruppe an der Universität Zürich (UZH) hat sich wiederum einmal pro Semester getroffen, um aktuelle Herausforderungen der Mitarbeiter:innen und die Aktivitäten der Gruppe zu besprechen. Besonders beschäftigt haben uns die neuen Anstellungsbedingungen der Doktorierenden und Assistierenden. Hier gab es nämlich auf der einen Seite einige Verbesserungen, wie mehr geschützte Zeit, um an der Dissertation zu arbeiten. Auf der anderen Seite aber auch hochproblematische Entwicklungen. Bei Doktorand:innen – diese sind über Drittmittel wie zum Beispiel vom Schweizerischen Nationalfonds finanziert – wurde der Beschäftigungsgrad von 60% auf 80% angehoben. Nota bene ohne Lohnerhöhung.

Ausserdem will die Universitätsleitung in den neuen Doktoratsvereinbarungen festschreiben, dass Doktorand:innen und Assistent:innen über ihre bezahlte Zeit hinaus zusätzlich noch mindestens 20% einer Vollzeitstelle für die Doktorarbeit investieren sollen. Gegen diese Regelung wehren sich nun Nachwuchswissenschaftler:innen verschiedenster Disziplinen. Dazu trifft sich regelmässig eine Kampagnengruppe. Sie koordiniert das Vorgehen und hat das klare Ziel, diesen «Eigenbeitrag», wie er zynischerweise genannt wird, wieder abzuschaffen. Ein erfreulicher Nebeneffekt dieser Arbeit: Die VPOD-Gruppe an der UZH wächst!

Gruppe Zürcher Hochschule der Künste – ZHdK: An der ZHdK geht es drunter und drüber, wie man auch in der [Presse](#) lesen konnte. Wir berichteten auch im VPOD-Magazin «Bildungspolitik» (Bildungspolitik [Nr. 235/Feb. 2024](#) und Bildungspolitik [Nr. 238/Dez. 2024](#)). Auch im 2024 gab es wieder einen

Sozialplan abzunehmen, der zunächst deutlich besser organisiert schien als der erste. Leider stellten wir im Nachhinein fest, dass auch hier seitens ZHdK wichtige Prozessschritte ausgelassen worden waren. So hatte man uns zum Beispiel versichert, mit allen Betroffenen seien Gespräche geführt worden. Wir waren entsprechend irritiert, als sich Angestellte bei uns meldeten, die sich plötzlich auf dem Sozialplan wiederfanden.

Die Hoffnung war deshalb gross, dass sich mit einer Neubesetzung der Leitung der Personalabteilung die Zustände verbessern würden. Ein erstes Gespräch mit dem neuen HRM-Chef stimmte uns sehr positiv. Doch nach kaum einem Jahr verlässt er die ZHdK bereits wieder und mit ihm zwei weitere bedeutende Persönlichkeiten aus der Verwaltung. Daraufhin war der vorherige HRM-Leiter ad interim, der die mangelhaft behandelten Sozialpläne verantwortet, wieder zurück. Die Situation ist also weiterhin angespannt und die Zusammenarbeit schwierig. Anfragen der Berufsverbände werden nicht beantwortet und Informationen werden uns nur spärlich und auf wiederholtes Nachhaken übermittelt. Umso wichtiger ist es für uns, an der ZHdK präsent zu bleiben und darauf zu pochen, dass die Prozesse und gesetzlichen Pflichten eingehalten werden.

Opernhaus Zürich

Das Jahr 2024 war für das Personal und der VPDO wiederum sehr intensiv und herausfordernd. Die beiden VPDO-Gruppen (Technik und Admin/Vorstände) waren auf verschiedenen Ebenen sehr aktiv, und es fanden zahlreiche Gespräche, Unterstützungen und Begleitungen statt. Der Austausch und Besprechungen mit den anderen Personalvertretungen sowie die Gespräche und Auseinandersetzungen mit der Direktion erfolgten im üblichen Rahmen. Dank der hervorragenden Arbeit der Gruppenvorstände konnten wir unsere Präsenz im Betrieb erhöhen und uns einmal mehr als stärkste und aktivste Gewerkschaft im Haus profilieren.

In der ersten Jahreshälfte erreichten wir mit der Anrechnung der zuschlagpflichtigen Überstunden beim Teilzeitpersonal eine konkrete und lang ersehnte Verbesserung. Viele und zum Teil langwierigen Diskussionen im Rahmen einer Arbeitsgruppe mit der Direktion brachten eine gute Lösung, die nicht nur eine korrekte Handhabung für die Zukunft garantiert, sondern auch Rückzahlungen für die Vergangenheit beinhaltet.

Der Lohn bleibt im Opernhaus ein zentrales Thema mit Handlungsbedarf. Im April 2024 haben wir unsere Petition mit über 430 unterzeichnenden Arbeitnehmer:innen mitsamt einem Argumentarium eingereicht. Leider ist diese Angelegenheit noch nicht abgeschlossen. Laut Direktion seien keine finanziellen Mittel für Lohnerhöhungen vorhanden. Wir werden den Druck aufrechterhalten und weiterhin für eine Verbesserung kämpfen. Im Herbst 2024 beschloss die Generalversammlung der Gruppe, T-Shirts und Buttons zu produzieren, die von einem grossen Teil des Personals bei der jährlichen Weihnachtsfeier getragen wurden und werden, wie bspw. am Ende jedes Monats (am Zahltag). Die Direktion muss wissen, dass das Thema für uns nicht abgeschlossen ist und weiterhin Handlungsbedarf besteht.

Leider müssen wir den für uns traurigen Abgang von Flavia Lorant erwähnen, langjährige Präsidentin der Gruppe Admin/Vorstände und äusserst aktives Mitglied. Sie hat den Betrieb verlassen und wir verlieren auf persönlicher und fachlicher Ebene eine geschätzte und wertvolle Gewerkschafterin. Wir verabschiedeten Flavia in grösster Dankbarkeit. Die Gruppenvorstände haben sich inzwischen zum Teil neu konstituiert und erneuert. Unser Netz an aktiven Mitgliedern und Vertrauenspersonen ist weiterhin beneidenswert stark. Im Jahr 2025 wird es wieder Abgänge geben (insbesondere aufgrund von Pensionierungen). Wir sind uns dessen bewusst und setzen uns schon heute dafür ein, dass wir für die Zukunft gewappnet sind.

Individuelle Beratung

Im Jahr 2024 suchten wiederum zahlreiche Mitglieder unsere Unterstützung im Zusammenhang mit ihrer individuellen Arbeitssituation. Diese reicht von Beratung über Begleitung bis hin zur Rechtshilfe, wenn die Mitgliedschaftskriterien erfüllt sind (Mitglied seit mindestens einem halben Jahr, kein vorbestehender Rechtsfall). Sehr häufig liegen die Konfliktgründe in mangelnder Kommunikation und Führungskompetenzen. Unsere Mitglieder bräuchten vor allem Vorgesetzte «mit Rückgrat nach oben». Führungskräfte also, die ihren eigenen Vorgesetzten nicht nur gefallen wollen, sondern gegenüber diesen für die Anliegen der Unterstellten eintreten.



Häufig liegt ein Teil der individuellen Probleme in Arbeitsbedingungen, an denen ganze Teams leiden. Diese legen ein kollektives Vorgehen nahe. Was für uns aber nur möglich ist, wenn sich genügend Mitarbeitende mit dem Anliegen solidarisieren, den Mut aufbringen für ihre Rechte und Bedürfnisse einzustehen. Und schliesslich auch mit der VPOD-Mitgliedschaft unsere Arbeit legitimieren und mitfinanzieren. Die Notwendigkeit dieses Schrittes ist oft ein grosser Hemmschuh fürs gewerkschaftliche Vorgehen in den Betrieben.

VPOD-Zürich Sektion Kanton

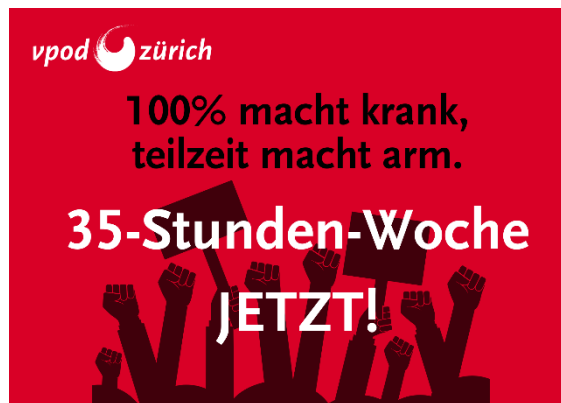
Mitgliederentwicklung: Die Mitgliederzahlen sinken seit ca. 2022 auch bei unserer Sektion. Schweizweit krank v.a. der Gesundheitsbereich an Mitgliederschwund. Nach Abschluss der Kampagne Umkleidezeit gab es viele Austritte, v.a. in Betrieben, wo sie sich nicht durchsetzen konnte. Die Region verzeichnete letztes Jahr einen Rückgang von 7.8% der Mitglieder. Ein Teil betrifft Pensionierungen und Stellenwechsel in Betriebe ausserhalb des Service Public. Aber auch die Höhe der Mitgliederbeiträge werden als Gründe für den Austritt genannt. Diese Entwicklung bringt den VPOD Region Zürich finanziell zunehmend unter Druck (siehe auch unten Sturkturreform).

Die gewerkschaftliche Organisation in Gesundheitsbetrieben ist in der ganzen Deutschschweiz anspruchsvoll. Auch da, wo aufwändige Kampagnen mit grossem Effort und z.T. grosser personeller Unterstützung durch die Zentrale laufen (Kampagne der Region Basel, Rettung Kantonsspital St. Gallen), gibt es kaum einen Mitgliederzuwachs. Immer wieder zeigt sich, auch wo Angestellte sich mobilisieren lassen, bedeutet das noch lange nicht den VPOD-Beitritt.

Vorstand: Die GV 2024 wählte die bisherige Vize-Präsidentin Nadine Constantin zur neuen Präsidentin und Vorstandsmitglied Simon Graf zum neuen Vize. Nadine ersetzt Michèle Dünki-Bättig, die dem Vorstand aber erhalten blieb und auch weiterhin das Co-Präsidium des VPOD Region Zürich innehatte.

Vier Vorstandsmitglieder traten aus beruflichen Gründen zurück: Flavia Lorant, Ruth Ott, Lesley Tanner und René Ziltener. Der Vorstand schlug vor, für sie keinen Ersatz zu wählen aufgrund der bevorstehenden Regionalisierung und der damit geplanten Auflösung der Sektionsstruktur im nächsten Jahr (s. unten). Die GV folgte dieser Argumentation. Der Vorstand setzte sich damit seit April 2024 zusammen aus Nadine Constantin, Simon Graf, Jakob Blickenstorfer, Lidia Brunnschweiler, Evelyne Bucherer Romero, Michèle Dünki-Bättig, Denny Mai, Birgit Schneider, Cevincia Singleton und Kevin Vettiger. Im Verlaufe des Jahres verliess Flavia Lorant das Opernhaus (s. oben). Da es sich um einen, gemäss Reglement zugesicherten Vorstandseinsitz der Gruppe Admin/Vorstände des Opernhauses handelt, wurde Flavia durch Isai Anderfuhren ersetzt.

Der Vorstand traf sich 2024 an 8 Sitzungen, teilweise vor Ort, teilweise online. An einer eintägigen Retraite diskutierte der Vorstand die Kongressforderung von 2023, wonach sich der VPOD hinsichtlich Arbeitszeitverkürzung für die 35-h-Woche stark machen soll. Als Input hielt uns Teresa Dos Santos Lima-Matteo von der Gewerkschaft Syndicom ein kompetentes Referat. Natürlich war wiederum auch die Strukturdiskussion ein zentrales Thema, insbesondere deren mitgliederfreundliche Umsetzung (auf zuverlässigen kurzen Wegen zur VPOD-Unterstützung).



Sekretariat: Aufgrund der finanziell angespannten Situation beschloss der Regionalvorstand als hauptsächliche «Anstellungsbehörde», künftige Vakanzen auf dem Sekretariat vorläufig nicht neu zu besetzen (Stellenabbau via Fluktuation). Dies traf innert Kürze ein und betraf unsere Sektion. Die langjährige Regionalsekretärin Sandra Ceresa ging im Herbst in Mutterschaftsurlaub und entschied, nach Ende des Urlaubs eine Stelle an ihrem Wohnort Bern zu suchen. Vorstand und Sekretariat bedauern ihren Weggang sehr. Die Stelle von Sandra wird nicht neu besetzt. Für die Sektion Kanton verbleibt Stephanie Fuchs mit wie bisher 70 Stellenprozenten.

Im Sinne einer Mutterschaftsvertretung übernahmen mehrere Regionalsekretär:innen durch kleine Stellenaufstockungen die Rechtsberatung unserer Sektion, für die Sandra zuständig war. Mit 10% übernahm Jonas Keller (Vorstandsmitglied Sektion Kanton bis April 2023) von ihr das Dossier Hochschulen und unterstützt Stephanie bei Kampagnenarbeiten. Die Finanzierung dieser Stellenaufstockungen endet mit Ende der Mutterschaftsfinanzierung Anfang 2025. Der Stellenabbau um 70% bedarf einer Verzichtsplanung. Wie diese aussehen soll, ist noch offen. Sie wird auch von der Strukturreform tangiert (s. unten).

Das Opernhaus wird seit 2023 und weiterhin vom langjährigen Regionalsekretär Mattia Mandaglio betreut.

Strukturreform VPOD Region Zürich: Der laufende Strukturprozess hat die Regionalisierung, also die Auflösung der fünf Sektionen (Kanton, Stadt+Institutionen, Lehrberufe, Winterthur und Eidg. Personal) zum Ziel. Die meisten VPOD-Sektionen der Schweiz haben diesen Prozess längst vollzogen. Nach mehreren ergebnislosen Anläufen in den vergangenen Jahren soll es diesmal auch in der Region Zürich gewinnen. Denn die Organisation in Sektionen ist schwerfällig und aufwändig (je eigener Vorstand, Rechnung, GV, zugewiesene Angestellte). Das bedeutet Doppelspurigkeiten so dass Synergien und Ressourcen teilweise nicht optimal genutzt werden können.

Die sinkenden Mitgliederzahlen und einbrechende Mitgliederbeiträge (z.T. bedingt durch Corona, vermehrt Teilzeitlöhne, gesellschaftliche Veränderungen), verlangen zusätzlich nach einem Strukturprozess und einer Bündelung der Kräfte auf dem Sekretariat. Die Arbeitsgruppe Struktur war auch 2024 intensiv am Werk. Sie erarbeitet ein Strukturmodell, das von der DV der Region in einem Zwischenentscheid wohlwollend aufgenommen wurde. Bis 2025 wird es ausgefeilt und ein zugehöriges Reglement formuliert. An der DV des VPOD Region Zürich Ende Juni 2025 soll es verabschiedet werden.

Für unsere Sektionen bedeutet dieser Zeitplan, dass die nächste GV, die in der ersten Jahreshälfte 2025 stattfinden muss, «normal» verlaufen wird. Für eine Abstimmung über die Auflösung der Sektion ist eine ausserordentliche GV, wohl Ende 2025 nötig. Abschliessend kann jedoch nur der Landesvorstand über Sektionsauflösungen befinden. Er wird jedoch kaum gegen den Wunsch von Sektionen entscheiden.