

Stadt Zürich ändert Quarantäne-Praxis

Erste Priorität Gesundheitsschutz

Good News – die Stadt Zürich ändert ihre unangemessene und rechtlich höchst umstrittene Praxis im Umgang mit der Schadensminderungspflicht der Mitarbeitenden. Die dazu geführt hat, dass die von einer angeordneten Quarantäne betroffenen Mitarbeitenden ihre Ferientage und Arbeitszeitsaldi abbauen mussten. Bis zum Stand o.

Wenn manche städtische Mitarbeitende in den vergangenen Monaten angeordnet in Quarantäne geschickt wurden, mussten sie ihre Ferientage und Arbeitszeitsaldi abbauen. Aber nur, wenn sie in einer Funktion tätig sind, welche sie nicht im Homeoffice ausüben können und der Betrieb keine andere, zumutbare Arbeit zugewiesen hat. Im Rahmen der «Treuepflicht», welche Angestellte zur «Schadensminderung» verpflichtet. Ausser, wenn die Quarantäne durch einen engen Kontakt ausgelöst wurde, der im Rahmen der Arbeitstätigkeit stattgefunden habe – nicht aber wegen eines gemeinsamen Mittagessens.

Diese Regelung hat Human Resources Management (HRM) in den «FAQ Pandemie und Personalrecht» festgelegt, einem 32-seitigen Regelwerk über die Anwendung der rechtlichen Grundlagen in den Dienstabteilungen, das sich

Kommentar

Der Stadtrat hat richtig entschieden. Die «Schadensminderungspflicht» traf nur einen Teil der städtischen Mitarbeitenden, die in Quarantäne müssen. Ausgerechnet jene, die nicht zuhause arbeiten können. Gärtnerinnen, Monteure, Mitarbeitende der Stadtreinigung, der Spitäler, der Altersheime und noch viel mehr. Es sind jene, die in den letzten Monaten in unzähligen Überstunden Ausserordentliches geleistet haben. Im Gesundheitsbereich, aber auch bei der Schneeräumung, in der Baumpflege, in der Energie- oder Wasserversorgung, im öffentlichen Verkehr.

Die Betroffenen haben die Regelung, wonach sie die «Treuepflicht» zur «Schadensminderung» verpflichtet, häufig verblüfft zur Kenntnis genommen und zähneknirschend akzeptiert. Dass sich unter anderen ein Betriebsleiter an den VPOD gewendet hat, ist bezeichnend. Denn auch für die Betriebe, die besonders in ausserordentlichen Zeiten auf die Verfügbarkeit der Mitarbeitenden angewiesen sind, auf ein intaktes Betriebsklima, auf motivierte Mitarbeitende, war diese Regelung Gift. Zu dieser Einschätzung hätten die stadtinternen HR-Fachleute, Juristinnen und Departementssekretär*innen bereits letzten Herbst kommen können, dann wäre ein Kurswechsel nicht nötig geworden. Denn mit der EO-Entschädigungsregelung kann die Stadt einen Teil der Lohnkosten zurückholen. Duri Beer

an die HR-Verantwortlichen richtet und im Intranet der Stadt Zürich allen städtischen Mitarbeitenden zugänglich ist.

Auf Nachfrage und Intervention eines städtischen Betriebsleiters aus dem Tiefbau- und Entsorgungsdepartement (TED), der mit den negativen Auswirkungen dieser Regelung auf den Betrieb und die Mitarbeitenden konkret konfrontiert war, hat der VPOD Zürich Mitte November Antrag auf Streichung der Schadensminderungspflicht gestellt. Vorerst ohne Erfolg.

Am 2. Dezember hat VPOD-Zentralsekretärin und SP-Gemeinderätin Natascha Wey im Zürcher Gemeinderat eine Anfrage gestellt, welche der Stadtrat am 20. Januar beantwortet hat. Darin kündigt er die rückwirkende Änderung der Praxis an: Die Erkrankungen an Covid-19 hätten sich seit Herbst 2020 auf hohem Niveau bewegt. Mitarbeitende im Gesundheitswesen und viele andere seien stark belastet und würden unter teilweise erschwerten Bedingungen arbeiten. Weil zudem die Möglichkeit bestehe, einen Teil der Lohnkosten für den bezahlten Urlaub für die Abwesenheiten bei Quarantäne über die Corona-Erwerbsersatzentschädigung (EO-Entschädigung) abzufedern, «... ist der Stadtrat bereit, in der aktuellen Pandemiesituation die Praxis zu ändern und bei allen Mitarbeitenden bei Quarantäne mit Anspruch auf EO-Entschädigung auf den Abbau von Ferientagen aus Vorjahren und die Kompensation von Arbeitszeitguthaben zu verzichten und rückwirkend ab dem 17. September 2020 EO-Entschädigung zu beantragen.»

Der VPOD Zürich begrüsst den Entscheid des Stadtrats und sieht darin ein wichtiges Zeichen, das auch in anderen Städten wahrgenommen werden soll. Erste Priorität hat der Gesundheitsschutz – nicht nur im Homeoffice, neu auch im Umgang mit der unverschuldeten Arbeitsunfähigkeit während einer Quarantäne. Duri Beer

PAROLENSPIEGEL

für die Abstimmungen vom 7. März 2021

National

- Bundesgesetz über elektronische Identifizierungsdienste (EID-Gesetz)

Kantonal

- Verfassung des Kantons Zürich (Änderung vom 17. August 2020)
- Sozialhilfegesetz (SHG; Grundlage für Sozialdetektive)
- A. Kantonale Volksinitiative «Bei Polizeimeldungen sind die Nationalitäten anzugeben»
 B. Gegenvorschlag des Kantonsrates Polizeigesetz (PolG) (Änderung vom 9. März 2020; Nennung der Nationalität bei Polizeimeldungen)

Parolenfassung Kanton und Gemeinden offen (Aktualisierung <https://zuerich.vpod.ch>)



Mehr Luft und weniger Stress statt einer Pauschale von Fr. 3.- pro Dienst. Mitarbeitende und der VPOD fordern eine faire Lösung.

Umkleidezeit städtisches Spital- und Pflegepersonal

Viel Luft nach oben

Nachdem die Stadt Zürich die Umkleidezeit als Arbeitszeit anerkannt hat, folgt die überfällige Umsetzung für das Gesundheitspersonal: Eine Pauschale von Fr. 60.- pro Monat und Vollpensum. Faire Entlohnung und Wertschätzung sehen anders aus.

Vor über einem Jahr hat die Stadt Zürich beschlossen, die Umkleidezeit als Arbeitszeit anzuerkennen. Der damalige Stadtratsbeschluss sah entweder die Berücksichtigung der Umkleidezeit in den Dienstplänen oder die Festlegung von «angemessenen» Zeitpauschalen vor. Bisher war es so, dass in einzelnen Berufsgruppen bereits heute das Umkleiden während der Arbeitszeit erfolgte. Allerdings fehlte eine gesetzliche Regelung, welche eine Gleichbehandlung aller städtischen Mitarbeitenden gewährleistete. Die Angestellten des Stadtspitals Triemli und Waid oder eines städtischen Pflegezentrums etwa müssen sich ausserhalb der Arbeitszeit umziehen. Das ist stossend. Diese Ungleichbehandlung wollte die Stadt korrigieren. In diesem Sommer beschloss der Stadtrat, dass die konkrete Ausgestaltung in den einzelnen Dienstabteilungen erfolgen soll.

Mitte Januar hat der Stadtrat nun den Mitarbeitenden der städtischen Spitäler sowie Pflege- und Alterszentren verkündet, eine Pauschale von Fr. 60.- pro Monat für die Umkleidezeit aus-

bezahlen zu wollen. Der Betrag reduziert sich je nach Anstellungsgrad. Eine Pauschale von Fr. 60.- macht bei zwanzig Diensten in einem Monat Fr. 3.- pro Dienst oder – je nachdem, welches Salär als Berechnungsbasis dient – etwa 4 Minuten pro Dienst, sprich 2 Minuten für das Umziehen am Anfang und am Ende der Schicht. Der VPOD Zürich ist der Auffassung, dass dieser Vorschlag unangemessen und knausrig ist. Dass etwa eine Intensivpflegefachperson länger für das An- und Abziehen ihrer Arbeitskleidung braucht, dürfte aus der Berichterstattung zur Pandemie der vergangenen Monate ersichtlich geworden sein. Je nach Betriebsgrösse sind zudem die Gebäude teils sehr weitläufig.

Die Stadt droht damit, dass bei der Einführung einer Zeitpauschale in den Gesundheitsbetrieben eine Verdichtung der Arbeitszeit (gleiche Aufgabenfülle in weniger Zeit) unumgänglich wäre. Das zusätzliche Personal, das benötigt würde, sei schlicht nicht vorhanden. Seit Jahren herrscht in den Gesundheits- und Pflegeberufen ein drastischer Personalmangel. Dem zugrunde liegen politische Entscheide. Es ist zynisch, wenn die Stadt auf dieses hausgemachte Problem verweist, um eine knausrige Geldpauschale zu begründen. Ein Einbezug des Personals, um eine umsetzbare und faire Lösung auszugestalten, hat nie stattgefunden.

Das Signal ist fatal, das die Stadt Zürich mit diesem realitätsfremden Vorschlag aussendet. Der Vorschlag erfolgt just in einem Moment, in dem das Gesundheitspersonal durch die Covid-19-Pandemie chronisch an ihrer Leistungsgrenze und darüber hinaus schuftet. Wie will sich die Stadt Zürich als attraktive Arbeitgeberin positionieren, wenn sie ihre Mitarbeitenden einen solch knausrigen Wert beimisst? Die Wertschätzung bleibt da auf der Strecke. Der VPOD wird sich entschieden gegen diese Pauschale von Fr. 60.- wehren und erwartet, dass die Stadt zusammen mit dem Personal und den Personalverbänden für alle Dienstabteilungen eine Lösung erarbeitet, die zumindest annähernd die effektive Umkleidezeit abbildet und die Mitarbeitenden dauerhaft entlastet.

Fiora Pedrina

Agenda

Samstag, 13. März
VPOD/SSP Landesdelegierten-
Versammlung
 Digitale Versammlung

Dienstag, 9. März, 19–21 Uhr
VPOD Zürich, Stadt & Institutionen,
GV Gruppe Sozialbereich
 Digitale Versammlung

Samstag, 20. März–Samstag, 28. März
Weltwasserwoche: Ausstellung
«Wasser – ein Menschenrecht»
 Wasserkirche, Limmatquai 31, 8001 Zürich

Dienstag, 20. April, 19 Uhr
VPOD Zürich, Stadt & Institutionen,
Delegiertenversammlung
 Digitale Versammlung

Aktuelle Information über die Durchführung geplanter und wegen der Corona-Situation verschobener Veranstaltungen und Sitzungen findest du in unserem Kalender unter <https://zuerich.vpod.ch>

Erreichbarkeit des VPOD-Sekretariats
 unter 044 295 30 00:
 Montag–Donnerstag: 9.00–12.00 Uhr, und
 14.00–16.00 Uhr, Freitag: 9.00–12.00 Uhr

Schaltdienstleistungen (Reka-Checks usw.) sind auf Vereinbarung möglich. Kontaktaufnahme per Telefon oder Mail (info@vpod-zh.ch).

Beratungen finden auf Vereinbarung vor Ort oder am Telefon statt. Anfragen bitte direkt an Person oder an info@vpod-zh.ch.

Weitere Informationen <https://zuerich.vpod.ch>

Rendite trotz Achterbahn

Jorge Serra vertritt seit 2003 in der Pensionskasse der Stadt Zürich die Interessen der Beschäftigten und ist Vize-Präsident des Stiftungsrats und Mitglied der Anlagekommission, welche die Anlage- und Investitionsentscheide vorbereitet.

Wie hat sich die Pandemie bisher auf die Pensionskasse ausgewirkt?

Jorge: Im Frühjahr musste – wie bei so vielen anderen Betrieben auch – praktisch über Nacht auf Homeoffice umgestellt werden. Dank weitgehend papierlosem Bürobetrieb war die Umstellung unproblematisch und ich glaube, der Betrieb hat immer gut funktioniert. Im September erfolgte dann der Wechsel an der Spitze: Helga Portmann ersetzte den langjährigen Direktor Ernst Welti, der in die verdiente Pension ging. Ein Arbeitsbeginn inmitten der Pandemie ist natürlich alles andere als einfach. Aber Frau Portmann hat sich bestmöglich eingearbeitet und eingebracht.

Wie geht es der PKZH momentan?

Das vergangene Jahr war auch an den Finanzmärkten eine richtiggehende Achterbahnfahrt. Im März stürzten die Börsen ab, dann erholten sie sich schnell wieder und Ende Jahr gab es noch eine richtige Rallye. Fazit: Die PKZH erzielte eine Jahresrendite von etwa 6% (die genaue Rendite wird dann im Mai anlässlich der Revision bekanntgegeben). Der Deckungsgrad lag Ende 2020 bei rund 117%.

Loht sich der Einkauf aufgrund der Höherverzinsung immer noch?

Im Normalfall verzinst die PKZH die Sparguthaben der Versicherten mit 2%, das ist schon mal überdurchschnittlich, denn der vom Bundesrat festgelegte Mindestzins liegt bei 1%. Im letzten Jahr wurden – aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der nach wie vor sehr tiefen Zinsen – die Umwandlungssätze gesenkt. Um die



Jorge Serra ist langjähriger Zentralsekretär und Finanzchef des VPOD/SSP.

dadurch entstehende Leistungsreduktion aufzufangen, gibt es bei der PKZH meistens eine Höherverzinsung, so auch im Jahr 2020. Wenn also jemand Anfang 2020 einen Einkauf getätigt hat, dann kam er in den Genuss dieser Höherverzinsung, die je nach Alter bis zu 10,7% betrug. Im laufenden Jahr gibt es aber lediglich die 2%. Es ist aber gut möglich, dass bereits in zwei oder drei Jahren wieder eine ähnliche Übung ansteht, also Senkung Umwandlungssätze und gleichzeitige Höherverzinsung.

Wie kann die PKZH auch in Zukunft ihre Versprechen einhalten?

Die PKZH kann für sich behaupten, dass sie immer vorausschauend und dann eben vorsichtig die Verpflichtungen bewertet hat, also geschaut hat, dass wirklich genügend Kapital zurückgestellt wird, um die Rentenversprechen auch erfüllen zu können. Deshalb hat sie immer wieder in kleinen Schritten die Umwandlungssätze gesenkt. Dank gutem Finanzpolster hat sie dann auch immer die damit einhergehenden Leistungsreduktionen via Höherverzinsungen weitestgehend kompensieren können. Diese Politik hat sich bewährt und soll beibehalten werden.

Motzen lohnt sich!

Nach der engagierten Intervention durch Intensivpflegefachpersonen und den VPOD bezahlt der Zürcher Stadtrat auch den bereits ausgetretenen Mitarbeiter*innen eine Zulage für die überlangen 13-Stunden-Schichten.

Im März des letzten Jahres sistierte der Stadtrat die Regelungen zur Höchstarbeitszeit auf der Intensivstation der Stadtspitäler Waid und Triemli. Dies hatte zur Folge, dass zahlreiche Mitarbeiter*innen auf der Intensivstation des Triemlis im April überlange Dienste von 13-Stunden leisten mussten. Nachdem die erste Welle vorüber war, beschloss der Stadtrat die ausserordentliche Belastung dieses Personals mit einer Zulage von 80 Franken pro geleistetem überlangem Dienst zu entschädigen (STRB Nr. 2020/981). Allerdings sollten Personen, die zum Zeitpunkt des Beschlusses nicht mehr im Stadtspital angestellt waren, keine solche Vergütung erhalten. Bereits in der Vernehmlassung protestierte der VPOD gegen diesen Ausschluss: «Es ist nicht einsichtig, weshalb Kolleg*innen, die nicht mehr im Stadtspital angestellt sind, keinen Anspruch auf eine entsprechende Honoration haben. Genauso wie die verbleibenden Mitarbeitenden haben sie sich in dieser intensiven Zeit für das Stadtspital und seine Patient*innen eingesetzt

und ihre eigene Gesundheit einem stark erhöhten Risiko ausgesetzt. Einige haben sogar ihr bereits gekündigtes Arbeitsverhältnis auf Bitte seitens des Spitals verlängert», schrieb der VPOD damals. Da der Stadtrat den Einwand nicht berücksichtigte, wehrten sich danach betroffene Mitarbeiter*innen persönlich mit einem Schreiben an das Gesundheitsdepartement. Der VPOD doppelte in Gesprächen mit Departementsvorsteher Hauri zusätzlich nach.

Die Interventionen zeigten Wirkung. Anfang Januar liess der Stadtrat verlauten, dass er den bereits ausgetretenen Mitarbeiter*innen die Zulage rückwirkend ausbezahlen will (STRB 11_2021): «Der Entscheid, nur beim Stadtspital Waid und Triemli angestellten Mitarbeitenden, nicht aber auch bereits ausgetretenen Mitarbeitenden diese Zulage auszurichten, stiess sowohl bei den Personalverbänden als auch bei mehreren ehemaligen Mitarbeitenden auf Unverständnis [...]. Die Gesundheitsinstitutionen sind auf motivierte Mitarbeitende angewiesen. Häufig werden bereits ausgetretene Mitarbeitende wieder angefragt, in die Organisation zurückzukehren.» Vom Entscheid profitieren rund 70 Personen. Unser Fazit: Kollektives Motzen lohnt sich!

Flora Pedrina

Mehr Wertschätzung für Care-Arbeit

Julia Maisenbacher ist seit dem 1. Januar 2021 für das Aufbauprojekt Kinderbetreuung und Gesundheit zuständig. In Zusammenarbeit mit Martina Flühmann, Natascha Wey und Fiora Pedrina engagiert sie sich in einem Pensum von 60% für die Mobilisierung, Mitgliederwerbung und den Ausbau unserer gewerkschaftlichen Aktivitäten in diesen Bereichen. Julia ist langjähriges VPOD-Mitglied, war bei Attac und für die Konzernverantwortungsinitiative aktiv.

Welchen Eindruck hast du von Zürich?

Julia: Was ich in Zürich besonders angenehm finde, ist die grosse Zahl engagierter und politischer Menschen sowie die linke Mehrheit im Gemeinderat. Bislang hatte ich noch nicht die Gelegenheit, die Stadt zu erkunden und beispielsweise einen Spaziergang auf dem Üetliberg oder am See zu machen, aber das werde ich bald nachholen.

Welche Erfahrungen helfen dir bei der Unterstützung von Kita-Mitarbeitenden?

Dass man viel bewirken kann, wenn man sich gemeinschaftlich organisiert.

Was hast du in den letzten Jahren getan, politisch?

Ich war natürlich beim Frauenstreik dabei. Darüber hinaus habe ich mich aktiv für die Konzernverantwortungsinitiative eingesetzt.

Wo drückt in der Kinderbetreuung der Schuh?

Die Qualität der Kinderbetreuung und die Arbeitsbedingungen für Erzieher*innen müssen dringend verbessert werden.

Was willst du erreichen?

Mehr Wertschätzung, Sichtbarkeit und bessere Arbeitsbedingungen für Care-Arbeiter*innen.

Was können die engagierten Berufsleute von dir erwarten?

Ein offenes Ohr, Ideen für öffentlichkeitswirksame Aktionen und viel Ausdauer und Beharrlichkeit, wenn es um die Verfolgung eines wichtigen Ziels geht.

Wer kann sich bei dir melden?

Ich freue mich darauf alle kennenzulernen, die sich bereits im Bereich Kinderbetreuung engagieren und hoffe, dass bald noch viele Interessierte dazukommen. Alle, die sich in diesem Bereich engagieren wollen, können sich gerne bei mir melden.

Julia Maisenbacher ist erreichbar unter:
julia.maisenbacher@vpod-zh.ch



Safety first – im Zweifel daheim

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen besonders geschützt werden, weil ihr Immunsystem geschwächt ist, sie unter Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen oder chronischen Atemwegserkrankungen leiden. Der Bund hat per 18. Januar in der Covid-19-Verordnung 3 vom 19. Juni 2020 die Pflichten der Arbeitgeber beim Gesundheitsschutz präzisiert.

Mit der Verordnung will der Bund einen einheitlichen Vollzug ermöglichen, «ohne das hohe Schutzniveau zu beeinträchtigen, das besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zukommen muss». Er nimmt die Arbeitgeber in die Pflicht, diesen Schutz zu gewährleisten und präzisiert mit Artikel 27a, unter welchen Vorgaben besonders gefährdete Personen weiter beschäftigt werden dürfen bzw. wann sie unter Lohnfortzahlung von der Arbeitspflicht zu befreien sind. Dabei handle es sich um Pflichten des Arbeitgebers, die selbst dann einzuhalten sind, wenn der Arbeitnehmer freiwillig darauf verzichten möchte.

Artikel 27a gliedert sich in 13 Absätze. Die Absätze 1–4 halten im Sinn einer Kaskade fest, welche Möglichkeiten in welcher Reihenfolge zur Verfügung stehen. Die Absätze 5–8 betreffen den Einbezug der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Befreiung von der Arbeitspflicht unter Lohnfortzahlung.

Von zentraler Bedeutung sind die Absätze 5 und 6: Die Betroffenen sind anzuhören, das Anhörungsrecht sei als individuelles Recht anzusehen. «Zudem sollen

die Arbeitgeber die beschlossenen Massnahmen schriftlich dokumentieren und sie in geeigneter Weise den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mitteilen.» Gemäss Absatz 6 kann die oder der Betroffene generell eine zugewiesene Tätigkeit ablehnen, wenn die Vorgaben gemäss diesen Bestimmungen nicht erfüllt sind. «Namentlich kann sie oder er die Arbeit vor Ort verweigern, wenn sie oder er aus besonderen Gründen der Meinung ist, dass die Ansteckungsgefahr trotz der Massnahmen, die zum Schutz der Gesundheit getroffen wurden, zu hoch sind. In letzterem Fall kann der Arbeitgeber ein ärztliches Attest verlangen, das die besonderen Gründe bestätigt. In diesem Fall habe der Arbeitgeber die Betroffenen unter voller Lohnzahlung von der Arbeitspflicht zu befreien. Wo Schutzmassnahmen ungenügend sind, sei die Arbeitspflicht aufgehoben (Arbeitgeberverzug). Können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in nicht einigen, sei das zuständige Gericht anzurufen. Zu erwähnen ist, dass die kantonalen Arbeitsinspektorate verpflichtet seien, die Einhaltung der Gesundheitsschutz-Bestimmungen von Amtes wegen zu kontrollieren. Arbeitnehmer*innen könnten sich an diese Behörde wenden, um auf Missstände hinzuweisen. Verbände haben einen Feststellungsanspruch (Art. 58 ARG in Verbindung mit Art. 41 ARG). Duri Beer

Mehr Informationen unter:
<https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2020/438/de>

AHV **x13**

Unsere Arbeit verdient gute Renten

E-ID-Gesetz

NEIN

Der digitale Pass gehört nicht in die Hände von privaten Unternehmen!

7. März 2021