

## Rahmen-GAV für Nahverkehrsbetriebe

# Regierungsrat legt sich quer

Im Januar 2021 haben die Kantonsrätin Qëndresa Sadriu (SP, Opfikon) und die Kantonsräte Beat Bloch (CSP) und Markus Bischoff (AL, Zürich) ein Postulat eingereicht. Die Bestimmungen des Rahmen-GAV für Nahverkehrsbetriebe seien bei Ausschreibungen von Verkehrsleistungen und bei der Festlegung von Benchmarks als massgebend zu betrachten und als verbindlich zu erklären. Mitte April hat der Regierungsrat entschieden, das Anliegen abzulehnen.

Die Mitarbeitenden aller Transportunternehmen und ihrer Subunternehmen würden bereits heute von fairen Arbeitsbedingungen «profitieren». Das Bundesgesetz über die Arbeit in Unternehmen des öffentlichen Verkehrs (SR 822.21) sowie die vom Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) festgelegten «Mindestanstellungsbedingungen» würden einen hohen Schutz des Personals gewährleisten, ungeachtet dessen, ob ihre Arbeitgeberin oder ihr Arbeitgeber den Rahmen-GAV für Nahverkehrsbetriebe des Kantons Zürich unterzeichnet habe oder nicht, so der Regierungsrat in seinem Beschluss (KR-Nr. 19/2021). Immerhin anerkennt er in seiner Begründung, dass die Bestimmungen des Rahmen-GAV für die «Einzelfallprüfung der Branchenüblichkeit ... aufgrund des von ihnen erfassten Geltungsbereichs stärker ins Gewicht» fallen als jene der wenigen Unternehmen, die den Rahmen-GAV noch nicht unterschrieben haben. Bereits 2016 hatte der VPOD dem Bundesamt für Verkehr (BAV) und dem ZVV seine Schlussforderungen auf die gesetzliche Notwendigkeit zur Berücksichtigung des GAV hingewiesen: «Aus allen gesetzlichen Grundlagen ergibt sich eindeutig, dass im Rahmen von Konzessionsausschreibungen und im Rahmen von Transportverträgen die Bestellerbehörden die Einhaltung der normativen Bestimmungen der orts- und berufsüblichen Gesamtarbeitsverträge einfordern müssen. Wir erwarten und verlangen vom BAV und vom ZVV, dass beide Ausschreibungs- und Bestellerbehörden bei allen Ausschreibungen und Vergaben

im Sinne der genannten gesetzlichen Bestimmungen von den Anbietern die Einhaltung der normativen Bestimmungen des Rahmen-GAV verlangen.»

Vor zehn Jahren hat der VPOD den Abschluss des Rahmen-GAV durch Kampfmassnahmen im Depot Irchel erzwungen, um orts- und branchenübliche Minimalstandards durchzusetzen, bevor die zuständigen freisinnigen Verkehrspolitikerinnen und -politiker Lohn- und Sozialdumping weiter forcieren konnten. Rund eine Viertel Milliarde Franken hat der ZVV in den letzten acht Jahren nicht ausgegeben und gleichzeitig den Selbstfinanzierungsgrad des öffentlichen Verkehrs in die Höhe geschraubt, während die Löhne stagnierten bzw. real sogar gesunken sind. Der ehemalige ZVV-Direktor Franz Kagerbauer wurde trotz allem bzw. darum vergangenes Jahr im Kantonsrat wie ein Star verabschiedet.

Aus städtischer Sicht bietet der Rahmen-GAV den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ) gleich lange Spiesse im Wettbewerb um neue Linien und stellt sicher, dass keine Dumpingangebote die Qualität und Sicherheit des öffentlichen Verkehrs und seiner Arbeitsplätze negativ beeinträchtigen. Die Antwort des Regierungsrats auf das Postulat kann dem Stadtrat nicht passen. In der Antwort zu einer Schriftlichen Anfrage hat er im März 2019 Linienverluste durch die VBZ im Fall von Ausschreibungen nicht ausgeschlossen: «Entsprechend wird der Stadtrat darauf hinwirken, dass der ZVV die Rahmenbedingungen der VBZ im Benchmark-Modell, das für die nächste Zielvereinbarung ab 2022 relevant ist, angemessen berücksichtigt. Zu diesen Rahmenbedingungen gehört zunächst der bereits erwähnte, für die VBZ verbindliche Rahmen-GAV.» In dieser Hinsicht scheint das Handeln des Stadtrats bislang wenig Wirkung zu zeigen. Er hat offensichtlich weder Fortschritte erzielen noch den Regierungsrat zur Raison bringen können. Zulasten der Fahrerinnen und Fahrer und der Mitarbeitenden aus

## Stadt Zürich: Tagesschule 2025 – Pilotphase II

# Erkenntnisse bewusst ausgeblendet?

Die Stadt Zürich will flächendeckende Tagesschulen einführen. Der Stadtrat hat die entsprechende Weisung an den Gemeinderat überwiesen. Zur zweiten Pilotphase (2018–2022) liegt eine umfangreiche Evaluation vor, die viele Punkte hervorhebt, die der VPOD bereits in den letzten Jahren als Gelingensbedingungen formuliert hat. Aufmerksame Leser\*innen der Evaluation stellen sich die Frage, ob die Stadt mit Blick auf die flächendeckende Einführung bewusst Erkenntnisse ausblendet – gerade wenn diese das Personal und die Betreuungsqualität betreffen.

Es gibt viel zu lesen in der umfangreichen Evaluation, welche die Stadt extern in Auftrag gegeben hat. Auf einen wichtigen Punkt wird gleich zu Beginn hingewiesen: Das Stadtzürcher Projekt hat Pioniercharakter. Aber nicht nur, weil andere Gemeinden nach Zürich blicken ist es wichtig genau hinzuschauen. Sondern auch, weil es die Stadt Zürich bis jetzt verpasst hat, das Personal miteinzubeziehen.

Vieles in der Evaluation klingt gut. Es ist von einer positiven Wirkungsbilanz die Rede – also davon, dass sich die Mehrausgaben auszahlen, von einer hohen Zufriedenheit der Beteiligten und einer grundsätzlichen Zustimmung zum Konzept der Tagesschule. Doch schnell wird klar, es gibt eine Vielzahl kritischer Punkte – Punkte, über welche an VPOD-Versammlungen zur Tagesschule 2025 ausführlich diskutiert wurde. Da sind zum einen die fehlenden oder zu knappen Zeitfenster für den formellen und informellen Austausch in und zwischen den Teams, die ungenügenden Mitwirkungsmöglichkeiten der Schüler\*innen und teilweise auch des Personals oder die Gestaltung der Mahlzeiten. Andererseits ist die Infrastruktur ein grosses Thema, wobei insbesondere auf die fehlenden Rückzugsmöglichkeiten für die Kinder sowie für das Personal hingewiesen wird. Und dann ist da noch die Mittagsbetreuung. Die Stadt selbst verweist in der Weisung auf die Empfehlung,

dem Betrieb, die zusehends in erster Linie als lästige «Kostenfaktoren» betrachtet werden, die immer noch flexibler und dabei zufriedener werden sollen.

Duri Beer



Bereits im April 2015 haben sich Hort-Mitarbeitende beim Stadtrat für die Qualität der Betreuung eingesetzt.

Bild: VPOD Zürich

«ein Augenmerk auf die Angebote, die pädagogischen Konzepte und die Qualität zu richten» und darauf, dass das Potenzial der Zusammenarbeit von Unterricht und Betreuung vermehrt genutzt werden könnte. Doch sie scheint nicht die Absicht zu haben, diesen Empfehlungen nachzukommen.

Fehlt der Mut oder der Wille, pädagogische Überlegungen in den Vordergrund zu stellen? Bezüglich der Qualität spricht die Stadt zwar von einem pädagogischen Mehrwert und versteht darunter unter anderem altersgerechte Angebote in der Betreuung und Bezugspersonen. Gleichzeitig will aber sie zwecks Kostenreduktion das Betreuungsverhältnis verschlechtern und geht in keiner Form auf den Qualifikationsmix im Betreuungsteam und die Anstellungsbedingungen ein. Sie nimmt damit weder ihre Verantwortung als Arbeitgeberin noch jene gegenüber den Schüler\*innen wahr. Nun behandelt der Gemeinderat dieses Geschäft – ein Geschäft, das Pioniercharakter haben könnte. Dafür braucht es zwingend Anpassungen am Stadtzürcher Modell. Ohne das Personal ist Zürich keine Pionierin.

Martina Flühmann

Die Links zur Evaluation und zur Weisung, die VPOD-Gelingensbedingungen und weitere Infos sind zu finden unter:  
<https://zuerich.vpod.ch/brennpunkt/tagesschule-2025/>

## Kommentar

Der Regierungsrat nimmt das Fünferli und das Weggli – wie immer. Der ZVV hat die Rahmenkredite seit 2012 selten ausgeschöpft und profiliert sich durch Nullrunden – über eine Viertel Milliarde hat er so verpulvert, Ticketerias in der Stadt Zürich geschlossen und damit den Selbstfinanzierungsgrad des öV in die Höhe geschraubt (vgl. VPOD-Informationen Juni 2020). Die Mitarbeitenden mussten auf eine Lohnentwicklung verzichten und Massnahmen zur Entlastung und Stärkung der Ressourcen selber tragen. Immerhin ist der Zürcher Stadtrat der Ansicht, dass der dichte, hektische Verkehr in der Stadt Zürich andere Anforderungen an das Fahrpersonal als ein ländlich geprägtes Marktgebiet stelle. «Dies spiegelt sich auch in den Anstellungsbedingun-

gen des Fahrpersonals gemäss städtischem Personalrecht und indirekt in den Produktionskosten der Fahrleistung der VBZ. Der Stadtrat ist der Ansicht, dass eine wirtschaftliche Leistungserbringung der VBZ einerseits und die Berücksichtigung der städtischen Besonderheiten andererseits keine Gegensätze darstellen und darum in angemessener Weise Eingang in eine neue Zielvereinbarung ab 2022 finden können.» (GR Nr. 2018/454)

Dass die Anerkennung des Rahmen-GAV kein frommer Wunsch, sondern eine gesetzliche Notwendigkeit ist – diesem Umstand muss der Stadtrat jetzt auf rechtlicher Ebene zum Durchbruch verhelfen. Dies verlangen nicht nur die städtischen und kantonalen «Compliance- und

Governance»-Regelungen, vielmehr sollten klare Rahmenbedingungen für die rund 30 Transportunternehmen im ZVV sowie orts- und branchenübliche Anstellungsbedingungen im öffentlichen Dienst eine Selbstverständlichkeit sein – nicht nur in Bern, Basel, St. Gallen, Solothurn, Waadt oder Genf – sondern auch im Kanton Zürich.

Immerhin – der Zürcher Regierungsrat erwähnt auch, dass der ZVV bzw. der Kanton Zürich gegenüber dem Personal keine Arbeitgeberstellung habe. Selbst könne er daher keinen GAV für dieses Personal abschliessen. Die Haltung impliziert, dass die im GAV verankerte Friedenspflicht gegenüber dem ZVV bzw. dem Kanton Zürich nicht gilt.

Duri Beer

## Abstimmungsparolen für den 13. Juni 2021

### Nationale Vorlagen

- JA zur Trinkwasser-Initiative
- JA zur Pestizid-Initiative
- JA zum Covid-19-Gesetz
- JA zum CO<sub>2</sub>-Gesetz
- NEIN zum Anti-Terror-Gesetz

### Kantonale Vorlagen

- JA zur kantonalen Volksinitiative «Raus aus der Prämienfalle»
- JA zur kantonalen Volksinitiative «Mehr Geld für Familien»

## Agenda

Montag, 14. Juni  
Frauenstreiktag  
Aktionstag

Dienstag, 22. Juni, 19–21 Uhr  
Kinderbetreuung – fight for your rights  
Weiterbildung

Dienstag, 29. Juni, 16–18 Uhr  
VPOD Sektion Stadt & Institutionen,  
Vorstand  
Digitale Versammlung

Dienstag, 6. Juli, 19.00–21.30 Uhr  
Cashkurs «fight for your rights»  
in der Pflege  
Weiterbildung

Mittwoch, 7. Juli, 9.00–17.30 Uhr  
Nahverkehr: Dienstpläne erstellen  
Weiterbildung

Donnerstag, 26. August, 13.30 Uhr  
Ärger will gelernt sein.  
Im Sozialbereich.  
Weiterbildung

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 9–12 Uhr und 14–16 Uhr,  
Freitag 9–12 Uhr

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

## «Die Arbeit geht nicht aus»

Markus Bischoff (AL) hat sich über zwei Jahrzehnte lang gewerkschaftlich engagiert. Zuerst zwischen 2004 und 2011 als Präsident der VPOD-Sektion Stadt und Institutionen, seit 2013 im Gewerkschaftsbund des Kantons Zürich GBKZ. Nun hat er mit dem Erreichen des AHV-Alters das Mandat als Präsident an Lorenz Keller, Leiter Unia Zürich-Schaffhausen, übergeben.

### Was hat dich dazu bewogen, im GBKZ Verantwortung zu übernehmen?

Als ich die Präsidentschaft übernahm, war der GBKZ in den Schlagzeilen. Leider nur im Negativen. Gemeinsam gelang es uns, den GBKZ intern zu befrieden und wieder ein aktiver Player in der kantonalen Politik zu werden. Wir konnten Abstimmungen gewinnen und waren fähig, eigenständige Initiativen zu lancieren. Der Höhepunkt war die Verhinderung der Privatisierung des Kantonsspitals Winterthur (KSW). Ein feiner Erfolg war auch die Zustimmung zum Taxigesetz. Ein kleiner Beitrag gegen die «Überisierung» der Arbeitsverhältnisse. Dieses Thema wird uns weiterhin beschäftigen. Die Gewerkschaften müssen Antworten auf die neuen und rasch entwickelnden Wirtschaftsformen haben. Sonst fällt ein grosser Teil der Arbeitnehmenden zwischen Stuhl und Bänke und arbeitet nur noch zu tiefen Löhnen und schlechteren sozialen Bedingungen. Mit den Mindestlohninitiativen in den Städten Zürich, Winterthur und Kloten hat der GBKZ das Heft in die Hand genommen und

eine Antwort auf die Tieflohnproblematik gegeben. Die gute Aufnahme der Initiativen zeigt, dass wir richtig liegen und einem existenzsichernden Mindestlohn zum Durchbruch verhelfen können. Damit steigt der Druck, tiefe Löhne generell zu erhöhen.

### Was kommt auf uns zu?

Die Arbeit wird dem GBKZ nicht ausgehen. Der Druck, Sonntagsverkäufe zuzulassen, steigt wieder. Bis jetzt konnten die Gewerkschaften in der Frage der Ladenöffnungszeiten in den letzten 25 Jahren nur Abwehrkämpfe führen. Wir werden hier weiterhin Widerstand leisten müssen. Auch Steuern und Finanzen werden uns immer beschäftigen. Der Kanton wird wegen der sinkenden Steuereinnahmen in ein finanzielles Loch kommen. Mit der soeben lancierten Volksinitiative «Faire Finanzierung der Corona-Hilfen» wollen wir zeigen, wer für die Kosten der Pandemiebekämpfung zuerst zu zahlen hat. Die grösste Baustelle wird aber die Europapolitik sein. Zürich ist der Wirtschaftsmotor der Schweiz. Europa kann uns nicht gleichgültig sein. Wir sind – obwohl das in vielen Köpfen herumgeistert – keine autonome Insel in Europa. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund hat sich mit seiner Position zum Lohnschutz mutig hinausgelehnt. Wichtig ist aber, dass wir letztlich mit Lohnschutz zu einem Abkommen mit Europa kommen.

### Welche Bilanz ziehst du für dich persönlich?

In den Gewerkschaften habe ich die unterschiedlichsten Kulturen und Milieus kennen gelernt. Vom wertkonservativen Eisenbahner bis zur Bewegungsaktivistin mit LGBTQ-Hintergrund. Die Segmentierung in verschiedene Bubbles kann leicht zu Gruppenegoismus und zum Gegeneinander führen. Die Gewerkschaften müssen ein Ort sein, wo wir die verschiedenen Milieus zusammenführen. Wichtig ist, dass wir gemeinsame Nenner finden, um für Löhne, Renten, Gleichstellung und bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen. Dafür werde ich mich weiter einsetzen. Auf Wiedersehen im gewerkschaftlichen Kampf!



Markus Bischoff und Gülizar Cestan kämpfen gemeinsam am 1. Mai 2016 für eine starke AHV.

## Stadt Zürich: freiwillige Leistungen bei Berufsunfällen

### Hier half der VPOD

Ein Rohrbruch im Sommer 2019 hatte für einen routinierten Monteur der Wasserversorgung gravierende Folgen. Ein schwerer Stein fiel im Graben auf ihn, Becken und Lendenwirbel wurden dabei derart schwer beeinträchtigt, dass der heute 57-jährige dauerhaft arbeitsunfähig bleibt. Auch die finanziellen Auswirkungen sind gravierend – nun hat ihm der Stadtrat freiwillige Leistungen in der Höhe von rund Fr. 44 000.– zugesprochen.

Die städtische Regelung zur Lohnfortzahlung macht keinen Unterschied zwischen Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen. Nur schon bei einer teilweisen Arbeitsunfähigkeit sinkt das Einkommen nach 180 Tagen um 20%. Weil sich beim Monteur die Tage bereits vor dem Unfall angehäuft hatten, erhielt er seit 2019 nur noch 80% seines Lohnes. Der Lohnausfall beträgt bis Ende der Lohnfortzahlung Ende Juli 2021 Fr. 23 306.–, phasenweise hat der Monteur monatlich noch knapp Fr. 3800.– netto erhalten. Aus diesem Grund hat er sich im Januar 2020 an den Stadtrat gewendet und gestützt auf Artikel 5 der Verordnung über freiwillige Leistungen bei Unfall im Dienst oder asbestbedingter Berufskrankheit um Unterstützung ersucht. Vorerst vergeblich.

Die Verordnung bezweckt die freiwillige Unterstützung bei Unfall im Dienst – in Härtefällen soll der Lohnausfall einfacher ersetzt werden können. Der Monteur hatte sein Gesuch mit den gravierenden finanziellen Auswirkungen begründet und an den Stadtrat gerichtet. Eine erste Antwort hat er aber von der Anstellungsinstanz erhalten, welche das Gesuch mit der Begründung ablehnte, wonach der vorliegende Lohn immer noch über dem betriebsrechtlichen Existenzminimum liege. Dem Monteur wurde eine zehntägige Frist zugestanden, wei-

tere Belege vorzulegen, ansonsten gehe man vom Rückzug des Gesuchs aus, das Gesuch wurde abgeschrieben. Daraufhin hat er sich an den VPOD gewendet.

Dieser stellte beim Stadtrat ein Wiedererwägungsgesuch mit der Begründung, wonach die Richtlinien des Zürcher Obergerichts und die Referenz auf das betriebsrechtliche Existenzminimum als Grundlage zur Prüfung einer Härtefall-Situation weder zweckmässig und angemessen seien. Vielmehr sei auf eine städtische Praxis abzustützen, die eine Gleichbehandlung der städtischen Mitarbeitenden ermögliche. Mit Erfolg.

Der Stadtrat hat im Frühling 2021 entschieden, dass im vorliegenden Fall eine Härtefall-Situation gegeben sei. «Aufgrund der dauernden, schweren körperlichen Beeinträchtigung des Gesuchstellers infolge des Arbeitsunfalls vom 31. Juli 2019, die es ihm künftig verunmöglicht, eigenes Erwerbseinkommen zu generieren, ist vorliegend eine besondere Härte gegeben.» Das Gesuch sei demnach gutzuheissen und dem Gesuchsteller der Lohnausfall aufgrund der Lohnreduktion zu 80% in Form einer Einmalzahlung von Fr. 23 306.– ausbezahlen, um die besondere Härte abzugelten. Weitere Fr. 20 000.– bezwecken eine Abgeltung der immateriellen Unbill, was gesamthaft eine freiwillige Leistung von Fr. 43 306.– macht.

Der Monteur arbeitete seit 1991 zu 100% für die Wasserversorgung der Stadt Zürich und war bei unzähligen Reparaturarbeiten und Rohrleitungsbrüchen im Einsatz. Der Entscheid des Stadtrats bietet die Grundlage für die Möglichkeit, dass die Anstellungsinstanzen und deren Dienststellen und HR-Leiter künftig solche Gesuche sorgfältiger und seriöser prüfen können.

Duri Beer

## Immer weiter. Jetzt erst recht!

Am 12. Mai, dem Tag der Pflege, hat der VPOD gemeinsam mit dem Bündnis Gesundheit verschiedene Aktionen erfolgreich durchgeführt. Das Gesundheitspersonal ist frustriert und verzweifelt. Denn obwohl die ausserordentlichen Belastungen und Leistungen des Gesundheitspersonals durch die Pandemie mehr ins Scheinwerferlicht gerückt ist: geändert hat sich nichts. Ein Jahr nach dem Beginn der Covid-19-Pandemie bleiben die Forderungen:

- eine ausreichende Finanzierung des Gesundheitswesens
- genügend qualifiziertes Personal und faire Anstellungsbedingungen
- die Umsetzung der Pflegeinitiative
- mehr Aus- und Weiterbildung

Mit einem Quiz zu ihrer arbeitsrechtlichen Situation wollten wir die Kolleg\*innen am Tag der Pflege dazu animieren, sich über ihre Arbeitsbedingungen auszutauschen. Ab 6.30 Uhr haben wir vor dem Triemlihospital Fragen und Demomaterial für den Nachmittag verteilt. In anderen Betrieben haben Kolleg\*innen im Verlauf des Morgens Transpis mit ihren Forderungen an die Fassaden aufgehängt.

Am «Walk of Care» am späteren Nachmittag durften aufgrund der kantonalen Beschränkungen in Zürich nur 100 Personen teilnehmen. Diese zogen umso lauter stellvertretend für alle wütenden und erschöpften Kolleg\*innen vom Bürkliplatz zum Landesmuseum. Und wir machen weiter – wir mobilisieren so lange, bis sich etwas ändert. Bis Arbeitgeber und



VPOD-Gewerkschafterinnen unterstützen das Gesundheitspersonal.

Politik ihre Verantwortung wahrnehmen und das Gesundheitspersonal endlich anerkennen und schützen. Jetzt müssen endlich Taten folgen! Heute Demo, morgen Streik?

Fiora Pedrina

<https://vpod.ch/news/2021/5/tag-der-pflege/>

## Löhne im Gesundheitswesen 2021

Auf der VPOD-Website kannst du deinen Lohn mit den gängigen Monatslöhnen in den wichtigsten Berufen im Gesundheitswesen vergleichen. Grundlage dafür sind die Angaben im Lohnbuch 2021.

<https://zuerich.vpod.ch/news/2021/loehne-im-gesundheitswesen-2021/>

## Umkleidezeit: Umsetzung Stadt Zürich per 1. Juli 2021

### Umziehen & duschen

**Müssen Klärwerkmechanikerinnen, Elektriker, Chauffeusen oder Bauarbeiter nach der Arbeit duschen, bevor sie sich auf den Heimweg machen? Ist es zumutbar, dass Gärtnerinnen und Gärtner, Gebäudereiniger oder Köchinnen in Arbeitskleidung erscheinen? Solche und ähnliche Fragen stellen sich momentan in vielen Dienstabteilungen. Sie müssen bis zum 1. Juli die neuen Spielregeln der Stadt Zürich zur Umkleidezeit umsetzen.**

Der Stadtrat hat im Januar 2021 die neuen Spielregeln beschlossen. Ausschlaggebend war die Haltung des Gesundheits- und Umweltdepartements (GUD), das die Einführung einer mickrigen Geldpauschale (Fr. 60.– pro Monat und Vollzeitpensum) der vom Stadtrat priorisierten Variante zur Entlastung und Stärkung der Ressourcen der Mitarbeitenden vorgezogen hat – ohne Anhörung des Personals und ihrer Verbände. Andere Departemente und Dienstabteilungen haben diese Variante – mittels Zeitpauschalen – gewählt. Dabei stellt sich in manchen Funktionen die Frage, ob umziehen und duschen zwingend notwendig sind. Der Stadtrat hat die Kriterien in seinem Beschluss festgelegt und den Ermessensspielraum beschränkt (STRB Nr. 2021/10):

«Am häufigsten müssen sich Mitarbeitende bei der Stadt aus hygienischen Gründen vor Ort umkleiden, was in der Regel aus betrieblichen Gründen erfolgt, aber in bestimmten Fällen auch zum Gesundheitsschutz der Angestellten erforderlich ist. Gerade in den Spitälern oder in den Pflegezentren ist es einem Grossteil des Personals nicht erlaubt, den Dienst in den Strassen- bzw. Alltagskleidern anzutreten. Bei anderen Tätigkeiten ist

es Angestellten objektiv nicht zumutbar, den Arbeitsweg in der Arbeitskleidung im öffentlichen Raum zurückzulegen, weshalb eine Anordnung aus Gründen des Persönlichkeitsschutzes zu erfolgen hat. Das ist der Fall, wenn mit dem Arbeitsprozess regelmässig eine starke Verunreinigung der Kleidung einhergeht. Von einer solchen ist auszugehen, wenn aus objektiver Sicht der Transport im öffentlichen Verkehr den Angestellten selber und dem Publikum nicht mehr zumutbar ist. Die Verunreinigung muss dabei nicht zwingend optisch sichtbar sein. Auch übelriechende oder hygienisch bedenkliche und gesundheitsgefährdende Stoffe können Mitarbeitende daran hindern, sich mit der Arbeitskleidung im öffentlichen Raum zu bewegen. Hierbei ist nicht erforderlich, dass sich der problematische Zustand der Kleidung an jedem Arbeitstag einstellt. Es reicht, wenn es regelmässig dazu kommt und entsprechend unzumutbar wäre, mit der Arbeitskleidung den Arbeitsweg anzutreten. Dies kann auch der Fall sein, wenn die Kleidung arbeitsbedingt besonders stark verschwitzt wird. Dabei ist aber zu beachten, dass im Sommer auch an Büroarbeitsplätzen hohe Temperaturen herrschen können und es dennoch zumutbar ist, sich ohne Umkleiden nach Hause zu begeben.» Aus dem dargelegten, nicht abschliessenden Katalog von Fallgruppen werde deutlich, dass sich das Umkleiden am Arbeitsort aus verschiedenen Gründen als zwingend erweisen könne und entsprechend anzuordnen sei. Zur Beurteilung seien stets die konkreten Umstände der einzelnen Berufsgruppe mit ihren dienstabteilungsspezifischen Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen.

Duri Beer

## 14. Juni 2021

### Respekt! Mehr Lohn, mehr Rente.

Steigende Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, andauernde Diskriminierungen, massive Frauenrentenlücken und ungenügende Betreuungsangebote: Von einer echten Gleichstellung sind wir noch weit entfernt. Die Pandemie hat sehr deutlich gemacht, dass die Arbeit von Frauen weder angemessen anerkannt noch korrekt entlohnt wird. Der Kampf gegen Ungleichheit ist daher aktueller denn je.



**Deshalb mobilisieren wir uns wieder am 14. Juni, am Arbeitsplatz und auf der Strasse und fordern Respekt! Mit besseren Löhnen und besseren Renten.**

Zürich: Streikzmittag VPOD (voraussichtlich Anny-Klawwa-Platz, Bewilligung eingereicht) Demo 18 Uhr (Bewilligung eingereicht)

Aktuelle Infos unter <https://zuerich.vpod.ch>