

GBKZ: Mindestlohn-Initiative

Kein «Lohn zum Leben»

Kaum zu glauben und trotzdem wahr: Die GLP hat zusammen mit der FDP und der SVP das Referendum ergriffen. Gegen den Gegenorschlag des Gemeinderats zur Initiative «Ein Lohn zum Leben», der 17 000 Menschen in prekären Arbeitsverhältnissen entlasten würde. Wenn die Stimmbevölkerung zustimmt, hätten sie von 2024 an einen Anspruch auf einen Mindestlohn von Fr. 23.90 pro Stunde – also Fr. 4000.– pro Monat – brutto.

Sie fördern und profitieren von ihnen. Prekäre und unwürdige Arbeitsverhältnisse haben schon manchen rechten, selbsterklärten Unternehmer:innen aus dem Umfeld der GLP, FDP oder SVP genützt, indem sie auf Kosten der Betroffenen und der Bevölkerung profitieren. Fälle aus der Kinderbetreuung oder bei Haushaltshilfen wurden medial aufgedeckt – die Spitze des Eisbergs –, die meisten bleiben verborgen. Insofern kann es nicht erstaunen, wenn sie jetzt sogar gegen die abgeschwächte Variante des Gemeinderats das Referendum ergreifen. Diese schlägt im Sinne eines Kompromisses vor, unter 25-Jährige ohne abgeschlossene Erstausbildung auszunehmen, damit der Anreiz eine Ausbildung abzuschliessen bestehen bleibt. Und auch für Gewerbebetriebe mit finanziel-

len Schwierigkeiten ist neu eine Übergangsfrist von zwei Jahren vorgesehen.

Ausgerechnet am 9. März – am Tag nach dem internationalen Frauentag – haben die Rechtsparteien zusammen mit der GLP ihren Referendumsentscheid triumphierend verkündet, der in erster Linie zulasten von Frauen geht. Nicht weniger als 12 Kontaktpersonen haben sich in der Medienmitteilung angeboten Auskunft zu geben – alles Vertreter:innen der drei Parteien und der Wirtschaftsverbände. Ein Mindestlohn sei unsozial und schade und untergrabe die Sozialpartnerschaft. Das erste Argument ist zynisch, das zweite heuchlerisch. Es wirkt mehr als befremdend, wenn privilegierte Menschen es als «unsozial» bezeichnen, wenn ein Lohn zum Leben reichen soll. «Arbeit muss sich lohnen» – diesem Grundsatz stellen sie sich mit Inbrunst und Vehemenz entgegen. Besonders heuchlerisch wirkt die Betonung auf die Sozialpartnerschaft, sind es doch auf allen Ebenen immer wieder diese Parteien, welche die Sozialpartnerschaft bzw. Anliegen zugunsten des Personals torpedieren. Sei es bei Fragen der Altersvorsorge,

(Fortsetzung hintere Seite)

Tag der Arbeit – 1. Mai 2023 in Zürich

«Unsere Arbeit ist mehr wert»

In Frankreich engagieren sich Hunderttausende gegen die Erhöhung des Rentenalters, in Deutschland streiken die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes und in Lausanne setzen sich die Gewerkschafter:innen des VPOD auf der Strasse für mehr Lohn ein. Der 1. Mai verbindet in diesem Jahr mehrere Arbeitskämpfe, die Mobilisierung der Arbeiterinnen und Beschäftigten ist ein zentrales Anliegen.

«Unsere Arbeit ist mehr wert» – nicht nur eine zentrale Forderung der Mindestlohn-Initiative «Ein Lohn zum Leben», sondern auch eine langjährige Forderung des VPOD für die Berufe im Gesundheitsbereich. Aber nicht nur. Auch in anderen Branchen hinken Löhne und Arbeitsbedingungen hinterher und lösen eine hohe Fluktuation aus, belasten die Gesundheit oder erschweren die Vereinbarung von Beruf und Privatleben. An diesem 1. Mai steht in Zürich aber ein zusätzliches Thema im Fokus: Der feministische Streik vom 14. Juni und die entsprechenden Forderungen zur Gleichstellung. Der VPOD Zürich unterstützt die Aktivistinnen und Aktivist:innen, die in ihren Betrieben Aktionen planen

oder Beratung und Unterstützung wollen. Der Stadtrat hat kürzlich seine Haltung verkündet, wonach die Teilnahme am Streiktag zu ermöglichen sei, wenn dies betrieblich machbar ist. Und das VPOD-Sekretariat unterstützt wiederum Betriebsgruppen und Mitglieder, die bei der Mobilisierung für den 1. Mai mitmachen. In diesem Jahr fällt er auf einen Montag.

Bereits am Samstag, 29. April, beginnt das 1.-Mai-Fest auf dem Kasernenareal in Zürich. Der VPOD Zürich wird voraussichtlich wiederum die «Rote Eintracht» betreiben. Wir suchen immer wieder nach Gewerkschafter:innen, die uns dabei unterstützen wollen. Auch ein Politprogramm mit Diskussionen und Vorträgen ist geplant, der GBKZ und das 1.-Mai-Komitee werden demnächst über Einzelheiten zur 1.-Mai-Demonstration und zum 1.-Mai-Fest informieren. Zu den Redner:innen, zum Rahmenprogramm und zu Zeiten und Treffpunkten.

Schon am letzten 1. Mai lenkten der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) und der Gewerkschaftsbund des Kantons Zürich (GBKZ) kurz nach Kriegsausbruch in der Ukraine den Fokus auf die Würde des Menschen. Der SGB mit dem Slogan «Frieden, Freiheit, Solidarität», der GBKZ mit dem Slogan «Ein Lohn zum Leben». Das zivilgesellschaftliche, gewerkschaftliche und emanzipatorische Engagement der Menschen auf der Strasse – in der Waadt und anderen Kantonen, aber auch in unseren Nachbarländern – macht Mut. Wie der Feministische Streik 2019. Nur wenn wir unsere Forderungen laut vertreten und auf die Strasse tragen, können wir Fortschritte erreichen. Denn «unsere Arbeit ist mehr Wert». Nicht nur am 1. Mai und am 14. Juni, sondern jeden Tag. Im Betrieb.

Duri Beer, Regionalsekretär VPOD Zürich



Bild: VPOD Zürich

Forderungen am 1. Mai 2019 – mobilisieren und organisieren.

Mehr Infos: www.gbkz.ch, www.1mai.ch,
Wenn du mithelfen willst oder Support brauchst:
info@vpod-zh.ch

Stadt Zürich: Lohnmassnahmen und Teuerung

Alle Löhne steigen

Am 1. April sind die Lohnmassnahmen 2023/24 bei den städtischen Mitarbeitenden eingetroffen. Individuell, je nach Funktion, nutzbarer Erfahrung, Leistung und Lage im Lohnband, stehen rund 22 Mio. Franken – etwa 1,2% der gesamten Lohnsumme – zur Verfügung. Generell steigen alle Löhne um 2,5% – gemäss Jahresteuering mit Blick auf den Februar-Index.

30 000 Lohnbriefe sind dieser Tage in den Briefkästen der städtischen Mitarbeitenden eingetroffen. Sie legen offen, welche individuellen Lohnanpassungen festgelegt wurden und was zu tun ist, um eine schriftliche Begründung zu erhalten. Diese Begründungen sind Voraussetzung für das Einreichen einer allfälligen Einsprache, die einen begründeten Antrag beinhalten muss.

Die Lohn Tabellen des Städtischen Lohnsystems sind auf der Website publiziert (stadt-zuerich.ch; Lohn Tabellen). Jede/r Mitarbeitende kann die individuelle Lage im Lohnband überprüfen, sich selbst ein Bild machen, wie viel Luft nach oben es noch hat und auf dieser Grundlage entscheiden, ob der Lohnentscheid nachvollziehbar und angemessen ist. Man kann innert 10 Tagen eine Begründung beantragen. Gegen diese können die Mitarbeitenden Einsprache erheben, wenn sie auf der Grundlage des Personalrechts der Stadt

Zürich und des Städtischen Lohnsystems (SLS) Anträge stellen und diese begründen. Seit 2022 gilt eine vierstufige Beurteilungsskala. Die Leistungsbeurteilung ist nicht mehr zwingend lohnwirksam. Stattdessen tragen «die direkten Vorgesetzten die Hauptverantwortung für die Löhne ihrer Mitarbeitenden und deren Entwicklung. Sie überprüfen die Löhne, machen Anträge – unter Einhaltung des Teambudgets – zuhanden der nächsthöheren Vorgesetzten zu allfälligen Lohnerhöhungen und

Stadt Zürich: 2,5 % Teuerungsausgleich

Massgebend für die Höhe der Teuerungsanpassung der Lohnskala und der städtischen Löhne ist der Stand des Zürcher Index der Konsumentenpreise per Ende Februar. Der Index wird von Statistik Stadt Zürich geführt. Die letztmalige Teuerungsanpassung erfolgte auf den 1. April 2022 mit STRB Nr. 252/2022. Ausgeglichen wurde der Indexstand von Ende Februar 2022 mit 100,3 Punkten (Basis Dezember 2010 = 100). Per Ende Februar 2023 hat der Index einen Stand von 102,8 Punkten (Basis Dezember 2010 = 100) er-

beantragen, wo dies begründet ist, zusätzliche Budgetmittel. Die Beurteilung, welche Löhne (ob alle oder nur einzelne) im Team angepasst werden und in welchem Umfang, erfolgt nach definierten Kriterien – unterstützt durch verschiedene Entscheidungshilfen und einen systembasierten Lohnerhöhungsvorschlag (Systemvorschlag).» Die definitiven Entscheide zu den individuellen Lohnmassnahmen mussten die Vorgesetzten im Vieraugenprinzip zusammen mit den nächsthöheren Vorgesetzten sowie in Abstimmung mit der zuständigen HR-Abteilung festlegen (STRB Nr. 1019/2020 vom 4.11.2020; S. 3). So legen es die Spielregeln zum Städtischen Lohnsystem (SLS) fest.

Duri Beer, Regionalsekretär VPOD Zürich

reicht und damit den letztjährigen Wert überstiegen. Dementsprechend wird per 1. April 2023 eine Teuerung von 2,5% ausgeglichen. Der Zürcher Index der Konsumentenpreise wird – wie auch der vom Bundesamt für Statistik berechnete Landesindex – seit dem Jahr 2000 alle fünf Jahre revidiert und auf eine neue Basis gestellt (= 100 Punkte). Als Basis für die Berechnung des Teuerungsausgleichs für die nächste Lohnrunde per 1. April 2024 erfolgt der Wechsel der Indexbasis auf Basis Dezember 2020 = 100.

GV der Gruppe Sozialbereich

**11. April 2023, 19–21 Uhr,
VPOD-Saal, Birmensdorferstr.**

Statutarischer Teil und Input vom VPOD-NGO zu:

Leistungsverträge und deren Auswirkungen auf Anstellungsbedingungen in NGO

Im Auftrag von VPOD-NGO hat das BÜRO BASS erneut eine Studie zu Leistungsverträgen und ihren Auswirkungen auf NGO durchgeführt. Die Resultate sind erhellend.

Auch heute enthalten etwa die Hälfte aller Leistungsverträge keine Vorgaben zu den Anstellungsbedingungen.

Welche Erfahrungen und Forderungen haben wir im Sozialbereich?

Eingeladen sind alle Mitglieder aus dem Sozialbereich – interessierte Arbeitskolleg:innen sind willkommen. Die Gruppe offeriert einen Apéro. Anträge bis 31. März 2023 und Anmeldung bis 4. April 2023 an info@vpod-zh.ch

Agenda

Mittwoch, 5. April, 9–17 Uhr
Das Arbeitszeitgesetz AZG für den öV
Bern, Hotel Bern

Donnerstag, 6. April, 9–17 Uhr
Meine Arbeit in der Personalkommission
Bern, Hotel Bern

Dienstag, 11. April, 16 Uhr
Sektionsvorstand VPOD Stadt &
Institutionen
Zürich, VPOD-Sekretariat (5. Stock)

Dienstag, 18. April, 18.30 Uhr
Treffen Feministisches Forum
Zürich, VPOD-Sekretariat (5. Stock)

Donnerstag, 27. April, 9–17 Uhr
Ärger will gelernt sein. Weiterbildung.
Zürich, VPOD-Sekretariat (5. Stock)

Mi/Do, 10./11. Mai, 9–17 Uhr
Dienstpläne erstellen – Basiskurs
Zürich, VPOD-Sekretariat (5. Stock)

Montag, 15. Mai, 18.30 Uhr
Treffen Feministisches Forum
Zürich, VPOD-Sekretariat (5. Stock)

Dienstag, 16. Mai, 19 Uhr
Delegiertenversammlung Stadt &
Institutionen
Zürich, VPOD-Sekretariat (5. Stock)

Donnerstag, 1. Juni, 9.30–17.00 Uhr
Das System der Altersvorsorge
Zürich, VPOD-Sekretariat (5. Stock)

Dienstag, 4. Juli, 18.45 Uhr
Regionalvorstand VPOD Zürich
Zürich, VPOD-Sekretariat (5. Stock)

Erreichbarkeit des VPOD-Sekretariats
unter 044 295 30 00:
Montag–Donnerstag: 9–12 Uhr und 14–16 Uhr
Freitag: 9–12 Uhr

Schalterdienstleistungen (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.

Investitionen in das Personal oder wenn es um Lohndumping geht. Die sechs Wirtschaftsverbände und die drei Parteien werden viel Geld in ihre Neidkampagne gegen einen «Lohn zum Leben» aufwerfen. Denn es ist in ihrem Interesse, dass sie die Kosten für prekäre Arbeitsverhältnisse weiterhin der öffentlichen Hand überwälzen können. Dabei ginge es auch anders. Die Stadt Zürich hat bei sich in der Stadtverwaltung vor drei Jahren einen Mindestlohn von Fr. 4200.– eingeführt.

Austausch Stadtrat–Personalverbände

«Im gleichen Boot»

Am 1. März hat das diesjährige Treffen zwischen dem Stadtrat mit dem Gewerkschaftsbund und den Personalverbänden der Stadt Zürich stattgefunden. 20 Gewerkschafter:innen, davon 5 vom VPOD, 9 Stadträtinnen und Stadträte sowie die Stadtschreiberin, der Rechtskonsulent und Daniela Eberhardt, Direktorin von HRZ, haben daran teilgenommen.

Die Gewerkschaften und Verbände hatten zuvor 13 Fragen zum Arbeits- und Fachkräftemangel, zu Leistungsvereinbarungen und Personalrecht, zu Sonntagsarbeit, zu Gesamtarbeitsverträgen, zum Verkehr, zum Feministischen Streik und weiteren Themen eingereicht, die der Stadtrat dann im Plenum beantwortet hat. Stadtpräsidentin Corine Mauch bedankte sich in ihrer Begrüssungsrede im Namen des Stadtrats bei den Beteiligten für die Teilnahme am

Rund 300 städtische Mitarbeitende haben damals direkt von dieser Massnahme profitiert. Mit dem Teuerungsausgleich beläuft er sich heuer auf Fr. 25.75 pro Stunde bzw. Fr. 4330.– pro Monat. Diese Massnahme hatten der Stadtrat und die Personalverbände auf Initiative des VPOD im Rahmen eines Kompromisses vereinbart. Sie war weder unsozial noch hat sie die Sozialpartnerschaft untergraben. Ganz im Gegenteil.

Duri Beer, Regionalsekretär VPOD Zürich

Mehr Infos und kostenlos eine Fahne bestellen: www.solidarisches-zuerich.ch/fahne

Austausch und versicherte die Wertschätzung des Stadtrats für die Mitarbeit der Verbände und die Arbeit der städtischen Mitarbeitenden und ihrer Vertreterinnen und Vertreter in den Verbänden.

Die Vertreterinnen und Vertreter des VPOD wollten mit ihren eingereichten fünf Fragen erreichen, dass der Stadtrat sich dafür einsetzt, dass Entscheide der Stadt Zürich in den Institutionen, die eine Leistungsvereinbarung mit der Stadt abgeschlossen haben, nachvollzogen werden. Dass der Stadtrat das Bestreben für einen minimalen Ferienanspruch von fünf Wochen unterstützt, dass er die Teilnahme am Feministischen Streik ermöglicht, dass er in das bestehende Personal investiert und dass er sich beim Kanton für die Akzeptanz des Rahmen-GAV im öffentlichen Nahverkehr im Kanton Zürich einsetzt, der nach wie vor von der Mehrheit aus GLP, SVP und FDP, aber auch von Regierung und dem Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) bestritten wird.

Duri Beer



Vier VPOD-Büezer:innen und ein Sekretär im informellen Austausch mit dem Stadtrat.

Gesundheitsbereich Kanton Zürich

News aus den Gesundheitsbetrieben

Kantonsspital Winterthur KSW: Christian Britschgi, bisher am USZ tätig, übernimmt am 1. Oktober 2023 die Stelle als Chefarzt für medizinische Onkologie und Hämatologie und die Leitung des Tumorzentrums am KSW.

Klinik Hirslanden: Konstantinos Kalaitzis übernimmt per 1. Mai 2023 die Leitung Pflege an der Klinik Hirslanden und wird Mitglied im erweiterten Management-Team. Zuletzt war er seit Oktober 2019 Leiter Pflege Chirurgie am Kantonsspital Baden (KSB).

Spitex Zürich: Die Spitex Zürich arbeitet in Zukunft mit der Vamed Schweiz Gruppe zusammen. Vincenza Trivigno, CEO der Vamed Gruppe Schweiz, und Markus Reck, CEO der Spitex Zürich, haben eine entsprechende Vereinbarung unterzeichnet. Ziel der neuen Kooperation sei es, neue Ansätze für die ambulante Prävention und robotergestützte Rehabilitation zu entwickeln.

Universitätsspitaler – Klimaziele ohne USZ: Die Schweizer Universitätsspitaler wollen sich für mehr Energieeffizienz, erneuerbare Energien und weniger Treibhausgas-Emissionen einsetzen. Deshalb treten sie der Initiative des Bundes Vorbild Energie und Klima (VEK) bei. Nicht mit dabei: Das grösste Universitätsspital, das USZ. Dort heisst es, man begrüsse zwar die Initiative, trete dieser aber vorerst nicht bei. Man wolle die knappen Ressourcen vorerst lieber direkt in Massnahmen investieren, wo Handlungsbedarf bestehe.

Unterfinanzierte Kinderspitäler: Das Problem der unterfinanzierten Kindermedizin ist längst bekannt und war im Bundesparlament wiederholt ein Thema. «Die Zeit rennt den Kinderspitälern, der Jugend- und Kindermedizin davon», erklärte die Grüne Maya Graf. Die Kinder- und Jugendmedizin sei stark unter Druck, Kindernotfallstationen und stationäre Abteilungen stark ausgelastet. «In dieser Situation ist es wirklich unverständlich, dass nicht gehandelt wird», sagte die Baselbieterin. Der zuständige Bundesrat weist die Verantwortung von sich. Schuld sind einmal mehr immer die anderen.

Wein am USZ: Das Spitalreglement des Universitätsspitals Zürich USZ, damals unter dem Namen Kantonsspital bekannt, hielt in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts fest: dass die männlichen Angestellten «täglich 15 Deciliter» (!) Dienstwein aus dem hauseigenen Weingarten erhielten. Weiblichen Angestellten wurde eine kleinere Ration zugestanden. Der Alkoholgehalt des Weins lag damals allerdings tiefer als heute, wie Lorenzo Kaiser Anfang März im *Hottingen Magazin* festhielt.

VPOD-Kurse – auch im Gesundheitswesen: VPOD-Mitglieder erhalten zudem bei einer Weiterbildung im Careum in Aarau eine Vergünstigung. Ein Kurstag kann 30 Franken günstiger, ein Modul mit einem Abzug von 100 Franken gebucht werden. Es genügt ein aktueller Mitgliedereausweis oder eine Bescheinigung durch unser Sekretariat.

Noch nicht Mitglied? Wieder ein guter Grund, dem VPOD endlich beizutreten – gleich online. Die Teilnahme ist für VPOD-Mitglieder gratis.

Dein Lohn im Gesundheitswesen: Was verdienen Assistenzärztinnen oder Heimleiterinnen? Und wie viel erhalten sie wirklich? Klar ist: weniger als sie verdienen. Drei Frauen aus der Branche haben gegenüber dem *Tages-Anzeiger* ihren Lohn offengelegt (nur mit Abo), darunter eine Assistenzärztin, eine Physiotherapeutin und eine Heimleiterin. Auch wenn anonym, die Fakten sind interessant. Wer mehr wissen will, findet Vergleichs- und Richtlöhne auf der Website des VPOD.

Zu schlechter Letzt: Der Kaktus des Monats: Das Kantonsspital Winterthur zieht die gendergerechte Sprachempfehlung nun doch zurück, nachdem man vorher dem Druck der Macho-Ärzte nicht nachgeben wollte. Mitte Februar hat das KSW die Einführung des Gender-Leitfadens «Die KSWler:innen gendern» noch öffentlich verteidigt. In einer «kritischen Selbstreflexion» habe man nun daraufhin entschieden, den Leitfaden zurückzuziehen. Strippenzieherin dahinter: Die Zürcher FDP.

Credit Suisse: SGB und Bankpersonalverband

Nie wieder

Missmanagement der CS-Führung und das kollektive Versagen der Regulierung haben zur historischen Rettungsaktion geführt. Die Bankangestellten der CS sollen nicht für die Fehler von Bankmanagern und Behörden zahlen. Die Mitarbeitenden sind schockiert über die drohenden Konsequenzen: Beide Banken stehen in der Pflicht, einen Kahlschlag bei den Angestellten zu verhindern. Für die 17000 Angestellten der CS in der Schweiz steht enorm viel auf dem Spiel, indirekt sind potenziell zehntausende Stellen gefährdet. Der SGB unterstützt den Bankenpersonalverband bei seinem Einsatz für den Erhalt der Arbeitsplätze und für einen guten Sozialplan.

Es ist entsetzlich, aber leider wahr: Knapp 15 Jahre nach der UBS-Rettung wurde auch für die Credit Suisse CS, die zweite internationale Grossbank der Schweiz, eine staatliche Rettungsaktion nötig. Die Verantwortlichen der CS haben die Bank mit exzessiven Risiken und handwerklicher Überforderung in die Insolvenz getrieben. Und die Verantwortlichen beim Bund und bei der Nationalbank haben der Bevölkerung etwas vorgemacht. Sie gaben vor, die Probleme der «systemrelevanten» Banken so weit reduziert zu haben, dass es keinen zweiten UBS-Fall mehr geben würde, bei dem der Bund Garantien für Bankverluste übernehmen muss. Doch die komplizierten Abwicklungspläne haben sich im Krisenfall als nutzlos entpuppt. Leidtragende sind die Bevölkerung und die Angestellten der CS, welche Tag für Tag pflichtbewusst ihre Arbeit machen und das Land am Laufen halten, während sich die Verantwortli-

chen der CS mit ihren Millionensalären schon lange abgesetzt haben.

Dem Notrecht vom Bundesrat darf kein Kahlschlag beim Personal folgen. Das Hauptziel ist der Erhalt der Stellen. Kommt es zu Kündigungen, sollen betroffene Mitarbeitende so schnell wie möglich eine neue Beschäftigung finden. Bei der anstehenden Zusammenlegung muss für die übertragenen Verträge ein Kündigungsschutz gelten, insbesondere für Arbeitnehmende über 55 Jahre. Vor der vollständigen Integration der zwei Banken dürfen auf keinen Fall Kündigungen stattfinden.

Zwingend ist, dass nach dem faktischen Zusammenbruch der zweiten Grossbank endlich Massnahmen entwickelt werden, welche solche Ereignisse künftig verhindern. Und es braucht vor allem eine wirksame Prävention.

Der Bund hat der UBS eine Garantie von 9 Mrd. Franken gegeben. Das entspricht 1000 Franken pro Einwohnerin und Einwohner der Schweiz. Bundesrätin Keller-Sutter wird der Bevölkerung vermitteln müssen, dass man die UBS und die CS unterstützt, während sie gleichzeitig bei den AHV-Renten sparen will, während der Bund die Renten in der 2. Säule senkt und während die Krankenkassenprämien steigen und steigen. Die Steuern für die Firmen wurden in den meisten Kantonen gesenkt. Auch die Grossbanken und ihre Manager haben davon profitiert. Das muss sich ändern. Die Schweiz muss eine Kaufkraft- und Abgabepolitik machen, welche auf die Arbeitnehmenden ausgerichtet ist, die ihre Arbeit machen und das Land am Laufen halten.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)

Stadt Zürich: Rechnung 2022

Deutliches Plus

Die Rechnung 2022 der Stadt Zürich schliesst mit einem Ertragsüberschuss von 297,2 Mio. Franken ab. Zur deutlichen Verbesserung gegenüber dem Budget trugen insbesondere höhere Steuererträge, Buchgewinne aus Immobiliengeschäften und geringere Personal- und Sachausgaben bei. Das Ergebnis ist gemäss Stadtrat Ausdruck der guten Wirtschafts- und langfristigen Finanzpolitik der Stadt.

Das gegenüber dem Budget (inklusive Nachtragskrediten und Globalbudget-Ergänzungen) um 614,1 Mio. Franken bessere Ergebnis ist auf verschiedene Faktoren zurückzuführen. Zwar sind negative Effekte durch den Krieg in der Ukraine spürbar, beispielsweise stieg im Jahr 2022 die Zahl der Geflüchteten und fielen die Kosten für Strom und fossile Energieträger höher aus. Aufgrund der guten Wirtschaftslage haben sich jedoch höhere Steuererträge (244,9 Mio. Franken gegenüber dem Budget) und Sondereffekte von Buchgewinnen durch Immobiliengeschäfte positiv auf das Ergebnis ausgewirkt.

Zusätzlich zum Überschuss beigetragen haben tiefere Kosten beim Personalaufwand (73,8 Mio. Franken gegenüber Budget), weil nicht alle budgetierten Stellen besetzt werden konnten. Zudem hat der überwiegende Teil der Dienstabteilungen besser abgeschlossen als budgetiert und nicht alle Nachtragskredite mussten voll ausgeschöpft werden. Die Steuereinnahmen im

Jahr 2022 betragen 3,343 Mia. Franken, 252,5 Mio. Franken mehr als im Jahr 2021 und 244,9 Mio. Franken mehr als budgetiert. Die Steuererträge der natürlichen Personen sind mit 2,011 Mia. Franken um 104,8 Mio. Franken höher als budgetiert. Dies ist vor allem auf höhere Erträge bei den Quellensteuern (49,9 Mio. Franken gegenüber Budget) und Einkommens- und Vermögenssteuern aus den Vorjahren (30,0 Mio. Franken gegenüber Budget) zurückzuführen. Mit 908,7 Mio. Franken liegt der Ertrag bei den juristischen Personen um 55,6 Mio. Franken über dem Budget, was hauptsächlich auf höhere Gewinnsteuern zurückzuführen ist. Bei den Grundstückgewinnsteuern übertrifft das Rechnungsergebnis von 421,2 Mio. Franken den budgetierten Wert um 101,2 Mio. Franken.

«Das mit knapp 300 Mio. Franken Ertragsüberschuss positive Ergebnis ist angesichts der herausfordernden Lage sehr erfreulich», sagte Stadtrat Daniel Leupi zum Finanzjahr. Gründe für den positiven Abschluss seien insbesondere die bei der Budgetierung im Herbst 2021 noch nicht absehbare positive Entwicklung bei den Steuereinnahmen sowie höhere Buchgewinne durch Immobiliengeschäfte.

Die Stellenausschöpfung war tiefer als in den Vorjahren. «Die Stadt setzt viel daran, als attraktive Arbeitgeberin geeignete Bewerbende auf dem Arbeitsmarkt zu finden, um ihre Aufgaben erfüllen zu können», so der Finanzvorsteher.

Der Stadtrat

<https://www.stadt-zuerich.ch/fd/de/index/finanzen/rechnung.html>

Generalversammlung VPOD-Gruppe WVZ

Chancen nutzen

(dub) Rund die Hälfte der rund 60 Mitglieder der VPOD-Gruppe Wasserversorgung (WVZ) hat an der Generalversammlung (GV) vom 17. März den Jahresbericht genehmigt und den bisherigen Vorstand neu gewählt. Ausserdem wurde



Viele Mitarbeitende engagieren sich gewerkschaftlich.



Roman Burger erklärt die Umsetzung des Bandbreitenmodells.

ein Beschluss gefasst, was die Umsetzung der Regelung zu Bandbreitenferien betrifft. Hier scheint der individuelle Lohnabzug für Bandbreitenferien zulasten der Mitarbeitenden zu hoch zu sein – je nachdem, wie hoch der individuelle Ferienanspruch ist. Die Betroffenen wollen bei Human Resources Management (HRM) die Präzisierung und Korrektur der entsprechenden Prozentsätze beantragen und durchsetzen.