

Stadt Zürich: Bessere Lohnnebenleistungen

Was lange währt,...

Vor zehn Jahren haben VPOD-Gewerkschafter*innen die Idee lanciert. Vom kommenden Jahr an erhalten die städtischen Mitarbeitenden endlich neue Lohnnebenleistungen. Für ein ökologisch sinnvolles Mobilitätsverhalten, für die Verpflegung und weitere Dienstleistungen.

Der Gemeinderat hat bereits vor einem Jahr entschieden: Jährlich Fr. 600.– pro Vollzeitpensum erhalten die städtischen Mitarbeitenden künftig für ein ZVV-Zone-110-Abonnement, die Beträge für die Verpflegung werden neuerdings im Personalrecht geregelt und städtische Mitarbeitende können vergünstigt die städtische Infrastruktur nutzen. Jetzt hat der Stadtrat die entsprechenden Anpassungen im Personalrecht der Stadt Zürich vorgenommen und in die Vernehmlassung geschickt.

In dieser letzten Vernehmlassungsrunde hat der VPOD Zürich beantragt, die Beiträge für die Verpflegung und die Mobilität an den Landesindex der Konsumentenpreise zu koppeln, wie dies in der Stadt Zürich bei den Löhnen der Fall ist. Begründet wurde der Antrag mit den gestiegenen Preisen für den ÖV sowie mit der Teuerung. Ausserdem haben wir ein weiteres

Mal vorgeschlagen, bei der Verpflegung die kantonalen Richtlinien zu übernehmen, damit alle Lehrpersonen in der Stadt Zürich gleich behandelt werden können. Zu guter Letzt soll die Mobilitätspauschale auch für VBZ-Mitarbeitende ausgerichtet werden, selbst wenn sie zusätzlich bereits einer eigenen Branchenregelung unterstehen. Immerhin rund die Hälfte der VBZ-ler*innen wohnt in der Stadt Zürich und benutzt potenziell auch das Fahrrad für den Arbeitsweg.

Jedes der neun Departemente kann seinen Angestellten weitere «Fringe Benefits» anbieten – zum Beispiel ermässigten Musikunterricht für Angestellte der Musikschule. Diese «dezentralen» Lohnnebenleistungen dürfen maximal Fr. 150.– pro Jahr betragen und werden von den Dienstchefinnen und Dienstchefs autonom festgelegt.

Die Erhöhung der Lohnnebenleistungen – insbesondere die Einführung eines Zone-110-Abos – ist ein langjähriges Anliegen des VPOD Zürich, das in der Betriebsgruppe der Wasserversorgung (WVZ) 2014/15 lanciert wurde. Kolleginnen und Kollegen aus vielen Branchen haben im Herbst 2022 rund 1000 Unterschriften für das Begehren gesammelt und sie im Februar 2023 anlässlich einer Aktion dem Gemeinderat übergeben. Darin hatten sie die Erhöhung der Lunch-Checks auf Fr. 1500.– gefordert sowie die Abgabe eines ZVV-Zone-110-Abos ohne private Finanzierung. Die SP-Fraktion war in der Parlamentsdebatte mit ihrem Antrag zur Erhöhung der Verpflegungspauschalen um Fr. 300.– auf jährlich Fr. 1500.– gescheitert, alle anderen Parteien sahen keine Notwendigkeit, den Rückstand gegenüber dem Kanton Zürich wettzumachen und mit einer Erhöhung gleichzeitig einen Impuls für das lokale Gastgewerbe zu geben. Sie haben eine Erhöhung abgelehnt.

Duri Beer, Regionalsekretär VPOD Zürich



Bild: VPOD Zürich

Reka-Rail-Checks oder Fahrradpauschale. Der Stadtrat setzt auf grüne Mobilität.

VPOD-Mitgliedschaft lohnt sich

Wir wollen gute Löhne, Lohnnebenleistungen und Arbeitsplätze. Mehr Entlastung und Freizeit – ein Geben und Nehmen – gegenseitig. Miteinander statt vereinzelt. Wir kümmern uns auch um Weiterbildung, um bezahlten Urlaub für die Betreuung von Angehörigen, den Kündigungsschutz im Personalrecht und alle deine Rechte und Pflichten in deinem Beruf.

Als VPOD-Mitglied hast du viele persönliche Vorteile für dich und deine Familie:

- Flottenrabatt bei Mercedes, Peugeot...
- Kollektiv-Krankenkasse KPT
- Vergünstigungen Gewerkschaftsferien
- Hotelcard zum Sonderpreis
- Privatrechtsschutz für Fr. 138.–
- Attraktive Konditionen Bank Cler
- VCS-Paket für Junglenker
- Vergünstigte Fachzeitschriften (WOZ)

Als VPOD-Mitglied kannst du aktiv sein:

- Kollektive Interessenvertretung (z. B. in Gruppen und Kommissionen)
- Mitgestalten in Arbeitsgruppen, Vorständen, Versammlungen
- Kampagnen und Politik
- Rechtsberatung VPOD-Sekretariat
- Rechtshilfe Beruf und Sozialversicherung durch Anwaltsbüro
- Tagungen, Veranstaltungen
- Zeitschrift VPOD-Informationen und VPOD-Magazin
- 1 Bildungskurs gratis bei Movendo

SGB: Berufliche Vorsorge

Im Geld schwimmen

Ende Mai hat der SGB eine Medienmitteilung zur Swisscanto-Pensionskassenstudie 2024 veröffentlicht. Die wichtigsten Entwicklungen in der 2. Säule und der «Bschiss» dahinter.

Die kürzlich veröffentlichte PK-Studie bestätigt: die Pensionskassen schwimmen im Geld, die Reserven wachsen, doch die Leistungen sinken weiter. Bei den Versicherten kommt immer weniger an, sie erhalten immer weniger für ihr Geld. Die Negativzinsen sind Schnee von gestern, die Anlagegewinne sind gut. Trotzdem sinken die Umwandlungssätze ungebremst weiter. Die Versicherten wollen sich nach einem langen Arbeitsleben auf sichere und gute Renten verlassen können, doch das ist immer weniger möglich. Diese problematische Entwicklung wird mit der BVG-Reform noch zusätzlich befeuert. Sie würde einen weiteren Abbau der Renten und zusätzliche Kosten mit sich bringen. Eine weitere Senkung der Umwandlungssätze ist unter den aktuellen Umständen falsch und nicht akzeptabel.

Die Ergebnisse der Swisscanto-Studie könnten nicht klarer sein: Den Pensionskassen geht es hervorragend, ihre Renditen sind überdurchschnittlich hoch, die Reserven prall gefüllt. Es ging ihnen kaum je besser. Das Gegenteil gilt für die Versicherten: Für das angesparte Kapital erhalten die Arbeitnehmenden immer weniger Rente. Trotz Zinswende wollen die Pensionskassen die Umwandlungssätze weiter senken. Seit 2016 sind die Umwandlungssätze laut PK-Studie im Schnitt von 6,25 auf heute

5,31 Prozent gesunken. Für die nächsten Jahre planen die Pensionskassen weitere Senkungsschritte.

Leistungsverbesserungen für die Versicherten wären jetzt nicht nur dringend nötig – aufgrund der finanziellen Lage der Pensionskassen wären sie auch finanzierbar. Doch die Pensionskassen weigern sich. Sie lagern immer mehr Risiken an die Versicherten aus und die Arbeitgeber stehlen sich aus der Verantwortung. Das muss sich jetzt ändern! Zu stark gesenkte Umwandlungssätze können erhöht werden, und ein Teuerungsausgleich der Renten ist überfällig. Doch die Pensionskassenbranche wehrt sich dagegen. Aufgrund der anhaltenden Teuerung verlieren die laufenden Renten weiterhin an Wert. Nur knapp 14 Prozent der Pensionskassen wollen 2024 die Inflation ausgleichen.

Und die BVG-Reform des Parlaments befeuert diese Probleme der Versicherten noch. Für den SGB ist deshalb klar: Sie muss abgelehnt werden. Statt für Ausgleich und steigende Leistungsgarantien zu sorgen, drohen den Versicherten mit dem BVG-Bschiss des Parlaments zusätzliche Rentenkürzungen von bis zu Fr. 3200.– jährlich und noch tiefere Leistungsgarantien. Die Reform führt zu zusätzlicher Bürokratie und willkürlichen Rentenentscheidungen. Der SGB wird sich deshalb vehement gegen diesen BVG-Bschiss einsetzen.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB; zuständig Gabriela Medici

Deine Gewerkschaft in deinem Spital

Präsenz im Betrieb

Im Mai war die Regionalsekretärin Elvira Wieggers, zuständig für den städtischen Gesundheitsbereich, erstmals mit einem Stand im Stadtspital. Ziel soll eine regelmässige Präsenz an beiden Standorten sein, damit möglichst viele Angestellte den VPOD beziehungsweise ihre direkte Ansprechperson kennenlernen können.

Die Standpräsenz machte deutlich, wie wichtig es ist, vor Ort zu sein, da zu sein. Die Regionalsekretärin sprach mit Vertreter*innen verschiedener Berufsgruppen und konnte einige Informationen und Themen sammeln.

Besonders wichtig ist für den VPOD, sich als Gewerkschaft für das gesamte Gesundheitspersonal zu positionieren. Wir sind für alle da und das soll auch jede und jeder wissen.

Die Standpräsenz direkt vor Ort soll in einem nächsten Schritt auf die städtischen Alters- und Pflegeheime ausgeweitet werden. Dieser Bereich ist besonders von Personalmangel und dem Pflerix betroffen und damit von permanentem Druck und Stress geprägt.

Dem VPOD ist es ein sehr wichtiges Anliegen, auch die Angestellten in der Langzeitpflege und -betreuung besser

kennenzulernen und sie so auch besser unterstützen zu können.

Elvira Wieggers

Hast du eine Anregung oder Frage zu diesem Artikel? Schreibe eine E-Mail an elvira.wieggers@vpod-zh.ch



Bild: VPOD Zürich

Für Fragen und Anliegen. Elvira Wieggers im Stadtspital.

Agenda

Donnerstag, 20. Juni, 17.15 Uhr
Regionalvorstand VPOD Zürich (inkl. DV)
Zürich, Volkshaus

Samstag, 22. Juni, 11 Uhr
Landes-Delegiertenversammlung
Zürich

Mittwoch, 3. Juli, 14 Uhr
VPOD Pensionierte/Veteranen
Zürich, Volkshaus

Freitag, 20. September, 9.00–17.30 Uhr
Konflikte im Strassenverkehr
Bern, Sorell Hotel Ador

Dienstag, 22. Oktober, 9.00–17.30 Uhr
Das Arbeitszeitgesetz AZG im ÖV
Bern, Hotel Bern

Mittwoch, 23. Oktober, 9–17 Uhr
Pensionskasse – wie funktioniert das?
Bern, Hotel Bern

Mittwoch, 23. Oktober, 9.00–17.30 Uhr
Nahverkehr: Dienstpläne erstellen
Zürich, SP-Sekretariat

Donnerstag, 24. Oktober, 9.00–17.30 Uhr
Nahverkehr: Dienstpläne erstellen
Zürich, SP-Sekretariat

Jederzeit gemäss Abmachung
Crashkurs Arbeitsrecht im Gesundheitswesen
Zürich, Chur, Aarau, Schaffhausen, St.Gallen

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).

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

Entlasten statt belasten

Rund 2000 Menschen aus dem Bildungsreich haben am 1. Juni auf der Strasse für das Recht auf gute Bildung, Entlastung und gute Rahmenbedingungen demonstriert.

Farbig, laut und kritisch haben auch viele Eltern und Kinder sich solidarisiert und für mehr Ressourcen im Bildungsbereich demonstriert. Immer wieder sind die Vergleiche mit der Ret-



tion der Banken zur Sprache gekommen und der Ausrede aus der Politik, dass man sich nicht mehr leisten könne.

Dieser Position spielt natürlich auch die Haltung der konservativen Lehrer*innenverbände ZLV und SEKZH in die Hände, welche auf eine Mobilisierung verzichtet haben.

Duri Beer

Gelernte haben mehr verdient

Jede und jeder dritte Beschäftigte arbeitet trotz Lehrabschluss für einen Lohn unter Fr. 5000.–; auf Vollzeit gerechnet. Dies wollen die Delegierten des SGB ändern.

An der 307. Delegiertenversammlung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) haben die Delegierten deshalb beschlossen, dass alle Arbeitnehmenden mit Lehre mindestens Fr. 5000.– verdienen müssen, damit die Lehre attraktiv bleibt. Generell müssen die Löhne mindestens Fr. 4500.– betragen. Der Lohn muss für alle zum Leben reichen.

Die duale Berufsbildung wird oft als Königsweg bezeichnet. Sie bringt fähige Arbeitskräfte hervor. Doch das Versprechen, nach einer Lehre ein gutes und sicheres Einkommen zu erzielen, wird in vielen Fällen nicht mehr eingehalten. Jede und jeder dritte Beschäftigte mit Lehre arbeitet für einen Lohn unter Fr. 5000.–; auf Vollzeit gerechnet.

Besonders tief sind die Löhne in Berufen mit vielen Frauen. Für viele Gelernte steigen die Löhne nämlich selbst mit jahrelanger Erfahrung kaum. Kurz vor der Pensionierung hat ein Viertel aller Gelernten weniger als Fr. 5000.–. Mit Fr. 5000.– kann man in der Schweiz bloss

mit grossen Einschränkungen leben. Nach Krankenkasse, Miete und Deckung des Grundbedarfs bleibt nur wenig übrig. Für eine Familie ist ein angemessenes Leben mit den kleinen Freiheiten und ohne finanzielle Sorgen schlicht nicht möglich.

Die tiefen Löhne schaden auch der Berufsbildung selbst. Viele Jugendliche sind nicht mehr bereit, ein Leben lang schlecht zu verdienen. Sie treten entweder erst gar keine Lehre an oder verlassen ihren Beruf, sobald sie ihre Lehre abgeschlossen haben. Es ist deshalb kein Wunder, fehlen vielerorts die benötigten Fachkräfte. Statt nur darüber zu klagen, müssten die Arbeitgeber aber endlich handeln – und anständige Löhne zahlen.

Der SGB fordert: Wer eine Lehre gemacht hat, soll mindestens Fr. 5000.– pro Monat verdienen. Generell müssen die Löhne mindestens Fr. 4500.– betragen. Damit die Lohnentwicklung ausgeglichener ist und sich die Lohnschere schliesst, braucht es generelle Lohnerhöhungen und eine Abkehr von den ungerechten Bonus-Lohnsystemen.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)

«Tageslicht»

Frage: «Im Neubau soll ich ein Büro ohne Tageslicht bekommen. Ist das gesetzlich erlaubt?»

Antwort: Das Seco macht zur Frage des Lichts am Arbeitsplatz einige Ausführungen. Das Wichtigste in Kürze: «Räume ohne natürliche Beleuchtung dürfen nur dann als Arbeitsräume benützt werden, wenn durch besondere bauliche oder organisatorische Massnahmen sichergestellt ist, dass den Anforderungen des Gesundheitsschutzes Genüge getan ist.»

Die Verordnung 3 des Arbeitsgesetzes geht in Art. 15 detailliert auf die Fragestellung ein.

1 Räume, Arbeitsplätze und Verkehrswege innerhalb und ausserhalb der Gebäude müssen entsprechend ihrer Verwendung ausreichend natürlich oder künstlich beleuchtet sein.

2 In den Arbeitsräumen soll Tageslicht vorhanden sein sowie eine künstliche Beleuchtung,

welche der Art und den Anforderungen der Arbeit angepasste Sehverhältnisse (Gleichmässigkeit, Blendung, Lichtfarbe, Farbspektrum) gewährleistet.

3 Räume ohne natürliche Beleuchtung dürfen nur dann als Arbeitsräume benützt werden, wenn durch besondere bauliche oder organisatorische Massnahmen sichergestellt ist, dass den Anforderungen des Gesundheitsschutzes insgesamt Genüge getan ist.

Die Mitarbeitenden haben ein Anhörungsrecht. Wenn die baulichen Massnahmen unzureichend sind, besteht ein Anspruch auf eine verlängerte Pause, die im Tageslicht verbracht werden soll.

Duri Beer

Weitere Informationen: <https://www.seco.admin.ch/seco/de/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitsschutz-am-arbeitsplatz/Arbeitsraeume-und-Umgebungsfaktoren/Licht-und-Beleuchtung.html>

«Datenmissbrauch»

Vorgesetzte und Mitarbeitende dürfen keine Daten ausserhalb des Personendossiers sammeln, verbreiten und verwenden. Dies gilt besonders für Bild- und Tonaufnahmen, die für die Begründung von Kündigungen verwendet werden.

Kürzlich ist es wieder passiert: Am rechtlichen Gehör zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses eines VBZ-Tramfahrers nach dessen Probezeit legte der Vorgesetzte dar, der Fehlbare habe an der Endhaltestelle auf dem Trittbrett des Fahrzeugs geraucht. Über dieses Fehlverhalten existiere eine Fotografie, die ihm zugespielt worden sei – dem Vorgesetzten.

Offensichtlich halten sich viele Vorgesetzte im Fahrdienst bei den VBZ immer noch nicht an die Grenzen, die durch die Gesetzgebung und den Datenschutz vorgegeben sind und verwenden illegal zugespielte Daten zur Be-

gründung von Kündigungen. Selbst wenn es sich um eine Bagatelle handelt, wie es das Rauchen auf dem Trittbrett darstellt. Wie es zur Aufnahme dieses «Zwischenfalls» gekommen ist, wer sie erstellt und weitergeleitet hat und ob sich der Fahrer bewusst darüber war, dass er fotografiert worden ist, ist dabei im Dunkeln geblieben. Auch wenn die vermeintliche Verfehlung gemeldet wurde bzw. ob der Fahrer darüber informiert worden ist und ob er Stellung beziehen konnte.

So haben die VBZ zwar die Ausbildung eines weiteren Mitarbeitenden an die Hand genommen und finanziert, um dann in der Probezeit zu merken, dass man auf eine weitere Zusammenarbeit verzichten möchte. Die Konkurrenz bei der Limmattalbahn oder anderen Verkehrsunternehmen wird sich freuen.

Duri Beer

Wissen, was zu wissen ist

Der Stadtrat will die Rechte der Mitarbeitenden transparenter und klarer regeln. Hinsichtlich ihrer Personendaten und ihrem Einsichtsrecht. Die Vernehmlassung dauert bis zum 30. Juli.

Diese Vorlage bezweckt, das Bearbeiten von Personendaten der städtischen Angestellten und dabei insbesondere das Einsichtsrecht in diese Personendaten transparenter, klarer und konform zum übergeordneten kantonalen Datenschutzrecht zu regeln. Betreffend das Einsichtsrecht soll die Einsicht ins Personaldossier von der Einsicht in die weiteren Personendaten unterschieden und damit verdeutlicht werden, dass diese in Bezug auf den digitalen Zugriff unterschiedlich gehandhabt werden. Neu soll das direkte Zugriffsrecht der Angestellten auf ihr digitales Personaldossier auf Stufe Verordnung über das Arbeitsverhältnis des städtischen Personals (Personalrecht [PR, AS 177.100]) geregelt und so die Motion GR Nr. 2020/64 erfüllt werden. Weiter soll das Einsichtsrecht derjenigen Stellen, die aufgrund ihrer Aufgabenerfüllung Einsicht in Personaldossiers benötigen, in Art. 46 PR differenzierter und konform zum übergeordneten kantonalen Datenschutzrecht geregelt werden. Dabei soll das Einsichtsrecht der Vorgesetzten neu explizit erwähnt werden.

Daneben soll die Aufnahme von zwei neuen Bestimmungen – Art. 42^{ter} PR zum Personaldossier und Art. 42^{quater} PR zum Führen von digitalen Personendaten der Angestellten – für die Angestellten Transparenz schaffen, wo überall innerhalb der komplexen städtischen System-

landschaft mit unterschiedlichen zentralen und dezentralen HR-IT-Systemen Personendaten geführt oder bearbeitet werden. Darüber hinaus wird ein Ausblick auf die geplante Umsetzung des Zugriffs auf das digitale Personaldossier dieser Stellen gemacht. Gemäss neuem Art. 46 Abs. 2 PR regelt der Stadtrat den Zugriff auf das digitale Personaldossier und in die weiteren Personendaten der Angestellten.

Duri Beer

Mehr Infos: www.stadt-zuerich.ch ▶ [Stadtratsbeschlüsse](#) ▶ [Stadtratsbeschluss 1568/2024](#)

Negative Tendenz

Die Ergebnisse der Gesundheitsbefragung 2012–2022 zeigen eine besorgniserregende Zunahme von Stress und emotionaler Erschöpfung am Arbeitsplatz, besonders bei Frauen und in bestimmten Branchen.

Der Anteil der Personen, die sich bei der Arbeit gestresst fühlen, ist von 18% im Jahr 2012 auf 23% im Jahr 2022 gestiegen. Über die Hälfte der Betroffenen fühlt sich zudem emotional erschöpft, was das Burnout-Risiko erhöht. 2022 gaben 25% der erwerbstätigen Frauen und 21% der Männer an, dass sie meistens oder immer Stress erleben.

Besonders betroffen sind die Gastrobranche sowie das Gesundheits- und Sozialwesen, wo 29% der Beschäftigten Stress erleben. Vor dem Hintergrund, dass in der Schweiz bei einem 100%-Arbeitspensum im Vergleich zum Ausland sehr viel gearbeitet wird, begegnen viele Arbeitnehmenden diesem erhöhten Stress und Druck mit einer (indirekt unfreiwilligen) Reduktion ihres Pensums, um nicht durch die Arbeit krank zu werden. Dies ist häufig in sozialen Branchen wie Gesundheitswesen oder Lehrberufen zu beobachten – was dann mit entsprechenden finanziellen Einbussen für die Arbeitnehmenden einhergeht. Dies ist inakzeptabel. Der Anteil der Frauen, die sich bei der Arbeit emotional erschöpft fühlen, stieg von 20% im Jahr 2012 auf 25% im Jahr 2022. Die emotionale Erschöpfung, die zu Burnout führt, resultiert häufig aus der Nicht-Einhaltung des Arbeitsgesetzes. Viele Arbeitgeber lassen die gesetzlichen Pausen nicht einhalten, respektieren die Nacht- und Sonntagsruhe nicht und belästigen ihre Arbeitnehmenden noch zu später Stunde oder am Wochenende mit Mails und WhatsApp-Nachrichten. Dies im Rahmen von Homeoffice, aber auch in Gewerbe-Branchen, wo z. B. per WhatsApp häufig in letzter Minute Einsatzpläne geändert werden. So können die Arbeitnehmenden nie wirklich abschalten. Es braucht dringend Massnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen: kürzere Arbeitswochen, weniger dichte Arbeitspläne, Einhaltung der Ruhe-Vorschriften und keine kurzfristigen Planänderungen.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB

