

VBZ-Sparmassnahmen 2024

Wo bleibt die Führungskraft?

Die Sparmassnahmen beim städtischen Nahverkehrsbetrieb VBZ stören nicht nur die Fahrgäste und die VPOD-Mitglieder, sondern auch den Zürcher Gemeinderat. Am 18. September haben 33 Gemeinderätinnen und -räte zehn Fragen eingereicht, die der Stadtrat nun dringlich beantworten muss.

«Am 6. September 2024 hat die VBZ eine Medienmitteilung unter dem Titel «VBZ» ergreifen Sparmassnahmen zur Verbesserung der Rechnung 2024» versendet. Dieses eher ungewöhnliche Vorgehen einer Dienstabteilung sowie der gewählte Zeitpunkt kurz vor der Präsentation des städtischen Budgets 2025 irritieren. In diesem Zusammenhang bitten wir den Stadtrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Was hat die VBZ dazu bewogen, mit der Nachricht von Sparmassnahmen direkt an die Öffentlichkeit zu gelangen, speziell so kurz vor der Präsentation des Budgets 2025? Weswegen wurde die für Budget und Rechnung zuständige Gemeinderatskommission nicht informiert?
2. Laut Medienmitteilung liegt das prognostizierte Defizit bei rund 12 Millionen Franken. Bitte um Auflistung aller prognostizierten signifikanten Abweichungen (über 0,5 Millionen Franken) vom Budget 2024.

3. Laut Medienmitteilung ist ein Grossteil des Defizits auf das verminderte ZVV-Leistungsentgelt aufgrund der Angebotsreduktion zurückzuführen. Bitte um die Berechnungsgrundlage für die Entgeltreduktion.
4. Die Angebotsreduktion ist kein plötzlich auftretendes oder gar unerwartetes Ereignis. Wieso wurde die Reduktion des ZVV-Leistungsentgelts nicht bereits im Budget 2024 berücksichtigt? War sich die VBZ der finanziellen Konsequenzen der Angebotsreduktion bis vor Kurzem nicht bewusst?
5. Bitte um Auflistung sämtlicher angeordneten Sparmassnahmen.
6. Auf welcher Stufe wurden die Sparmassnahmen beschlossen (Stadtrat, Departement, Direktion)?
7. Wurden Sparmassnahmen durch den ZVV angeordnet? Gibt es entsprechende Anweisungen oder Verträge?
8. Grund für die anhaltende Angebotsreduktion ist die zu dünne Personaldecke. Trotzdem sind jetzt Sparmassnahmen beim Personal angekündigt worden. Inwiefern wird dies das Problem nicht weiter verschärfen?

Budget Stadt Zürich 2025:

Note ungenügend

Der Stadtrat hat das Budget 2025 präsentiert. Aus Sicht der städtischen Mitarbeitenden verpasst der Stadtrat damit die Chance, die Wettbewerbsfähigkeit der städtischen Anstellungsbedingungen zu stärken. Der Beitrag für eine ökologisch sinnvolle Mobilität bleibt seit 1994 unverändert bei Fr. 600.– pro Vollzeitpensum. Und die kantonalen Mitarbeitenden haben immer noch einen um 25 Prozent höheren Anspruch auf Lunch-Checks.

Für das Budget 2025 sind Lohnmassnahmen von 15,8 Millionen Franken (einschliesslich 4,5 Millionen Franken für SLS) sowie ein Sammelkredit für die Teuerung (0,7 Prozent) von 14,0 Millionen Franken vorgesehen. Zusammen mit den Arbeitgeberbeiträgen beläuft sich die Summe der Lohnmassnahmen und der Teuerung auf rund 35,9 Millionen Franken. Der übrige Personalaufwand erhöhe sich um 15,6 Millionen Franken, vorwiegend durch den im Budget neu enthaltenen Mobilitätsbeitrag im Rahmen der stadtweiten Fringe Benefits sowie gestiegene Kosten für Aus- und Weiterbildung. (Budget Stadt Zürich 2025; S. 24 ff.)

Der VPOD Zürich hat in der Vernehmlassung die Erhöhung der Beiträge für die Mobilität wie auch für die Verpflegung vorgeschlagen und begründet. Eine Anpassung an die kantonalen

Bestimmungen sei auch aus Sicht des lokalen Gewerbes erstrebenswert und führe zusätzlich zu einer Erhöhung der Beiträge für die Mobilität auf mindestens Fr. 800.– pro Jahr und Vollzeitpensum und zu attraktiveren städtischen Arbeitsbedingungen und sei als Investition in eine nachhaltige Arbeitswelt zu betrachten. Bereits vor 30 Jahren hat der Stadtrat die Abgabe von «Reka-Checks» zu einem Wert von maximal Fr. 600.– pro Jahr eingeführt und ab 2015 im Rahmen von Sparmassnahmen sistiert. Seither haben die städtischen Mitarbeitenden nun auf die Einführung einer Massnahme gewartet, die der Stadtrat bereits vor zehn Jahren angekündigt hatte. Insofern stellt die neue Regelung keinen Fortschritt dar. Im Gegenteil. Teuerungsbereinigt haben sich die Lohnnebenleistungen in den letzten 30 Jahren verschlechtert statt verbessert.

Aus Sicht der im VPOD organisierten Mitarbeitenden hat der Stadtrat seine Hausaufgaben nicht gemacht – Note ungenügend. Jetzt muss der Gemeinderat nachbessern und dafür sorgen, dass die Mittel für bessere Lohnnebenleistungen zur Verfügung gestellt werden. Die nächste Chance dazu bietet sich spätestens in der Budgetdebatte im Dezember 2024.

Duri Beer

EFAS-Abstimmung 24. November

Einladung zum Online-Webinar

Die neue Reform der Gesundheitsfinanzierung (EFAS) schadet den Versicherten und den Patient:innen. Zusätzlich wird EFAS den Druck auf das Pflegepersonal in Pflegeheimen und bei der Spitex erhöhen und so die Qualität in der Pflege verschlechtern. Besteht zudem die Gefahr, dass die Versicherten in Zukunft höhere Kosten zu tragen haben? Und gefährdet die Vorlage die Qualität der Gesundheitsversorgung?

Wir laden dich herzlich zu einem Online-Webinar ein. Gemeinsam mit Deniz Killi, die aus ihrer Sicht als Pflegefachfrau berichten wird, diskutieren wir über die konkreten Auswirkungen dieser Vorlage sowie über die Sorgen, die jede:n von uns betreffen, ob Versicherte:r, Patient:in oder Pfleger:in.

• Datum: 4. November
 • Uhrzeit: 19.00 Uhr
 • Ort: online (du erhältst den Zoom-Link nach der Anmeldung)

Referentinnen: Natascha Wey (Generalsekretärin VPOD) und Deniz Killi (Pflegefachfrau HF).

Anmelden unter:
<https://www.sp-ps.ch/veranstaltung/efas-welche-auswirkungen-hat-die-vorlage-auf-unser-gesundheitssystem/>

9. Wurden die Mitarbeitenden umfassend über die Sparmassnahmen informiert? Welches waren die Rückmeldungen und Reaktionen der Mitarbeitenden?
10. Sind die Sparmassnahmen im Budget 2025 des Stadtrats bereits berücksichtigt, oder werden diese mit dem Novemberbrief eingearbeitet?»

Die VPOD-Mitglieder haben ihre Vorschläge bereits formuliert: Es braucht ein neues Finanzierungsmodell im Gebiet des Zürcher Verkehrsverbunds (ZVV), das die Vorhalteleistungen der VBZ besser berücksichtigt. Damit nicht länger die Mitarbeitenden die Defizite zu tragen haben, die aufgrund des Personalmangels, der Fehlplanung des Managements und der mangelhaften Finanzierung des städtischen Nahverkehrs durch den Kanton jedes Jahr von Neuem entstehen und viele auch wenig erfahrene Mitarbeitende nach wenigen Jahren im Cockpit oder Führerstand in neue Jobs treiben. Es braucht kürzere, kompakte Dienste, weniger Präsenzzeit und kürzere Pausen. Bei einer Wochenarbeitszeit von 35 Stunden.

Duri Beer

Abstimmungsparolen

24. November 2024

Eidgenössische Vorlagen

Änderung vom 22. Dezember 2023 des Bundesgesetzes über die Krankenversicherung (KVG) (Einheitliche Finanzierung der Leistungen)

NEIN



Bild: VPOD Zürich

Kompakte Dienste, kürzere Pausen und 35 Stunden pro Woche. Die Forderungen der VPOD-Mitglieder im städtischen Nahverkehr.

Agenda

Dienstag, 5. November, 9–17.30 Uhr
 Das Arbeitszeitgesetz AZG im ÖV
 Zürich, VPOD-Sekretariat

Dienstag, 19. November, 9.30–17.30 Uhr
 Das System der Altersvorsorge der 1. und 2. Säule
 Zürich, VPOD-Sekretariat

Dienstag, 26. November, 9–17.30 Uhr
 Sozialbereich: Beratungsgespräche
 Zürich, SP Sekretariat

Donnerstag, 5. Dezember, 16.30 Uhr
 Sektionsvorstand VPOD Stadt & Institutionen
 Zürich, VPOD-Sekretariat

Dienstag, 19. November, 18.30 Uhr
 Neumitglieder-Apéro
 Zürich, VPOD-Sekretariat

Dienstag, 26. November, 17.15 Uhr
 Regionalvorstand (inkl. DV)
 Zürich, VPOD-Sekretariat

Mittwoch, 27. November, 9–17 Uhr
 Vorzeitig in Pension
 Zürich, VPOD-Sekretariat

Lerne unsere aktuellen gewerkschaftlichen Themen, unsere Arbeit und unsere Dienstleistungen kennen, die dir unser Verband bietet. Du kannst gerne eine:n interessierte:n Kolleg:in mitbringen.

Mangelhafte Umsetzung

Ein neues Gesetz befindet sich in der Vernehmlassung. Der Vorschlag des Bundesrats geht nicht weit genug.

Am 8. Mai 2024 hat der Bundesrat die Vernehmlassung zur zweiten Etappe der Umsetzung der Pflegeinitiative eröffnet. Dabei stehen die Arbeitsbedingungen des Gesundheitspersonals im Fokus.

Der Bundesrat schlägt als Leitmassnahme in Bezug auf die Arbeitsbedingungen die Verabschiedung eines neuen Bundesgesetzes vor, des Bundesgesetzes über die Arbeitsbedingungen in der Pflege (BGAP). Dessen Inhalt könnte langfristig zu Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen des Personals im Gesundheitsbereich führen. Das BGAP ist jedoch ein notwendiges und lang erwartetes Gesetz: Der Bundesrat muss es daher schnell und radikal überarbeiten, damit die vom Volk befürwortete Initiative für eine starke Pflege nicht zu einer Falle für das Gesundheitspersonal wird.

Falsche Feststellung als Ausgangspunkt des BGAP

Der Bundesrat geht von der Prämisse aus, dass die Arbeitsbedingungen im Gesundheitssektor schlecht seien, weil es in der Schweiz angeb-

lich keine oder nur wenige Regelungen gebe. In dieser Logik könnten die Bedingungen verbessert werden, wenn Gesamtarbeitsverträge (GAV) ausgehandelt würden. Diese Annahme verkennt, dass es in vielen Kantonen sehr wohl GAVs gibt. Parallel dazu regeln auch kantonale oder kommunale Verordnungen und Gesetze – die den Arbeitnehmenden einen besseren Schutz als GAVs gewähren – die Arbeitsbedingungen in Spitälern, Pflegeheimen oder Spitex-Organisationen. Heute reichen diese privaten oder öffentlichen Regelungen jedoch nicht aus, um gesundheitliche Beeinträchtigungen, die Abwanderung in andere Berufe und das vorzeitige Ausscheiden von Gesundheitspersonal zu verhindern. Das BGAP muss dahingehend geändert werden, dass echte Mittel für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen bereitstehen.

Fehlende Finanzierung im BGAP

Der VPOD stellt fest, dass der Gesetzentwurf keine Bestimmungen vorsieht, die die Kantone oder den Bund verpflichten, die 2. Etappe der Pflegeinitiative zu finanzieren. Es ist eine Illusion zu glauben, dass die Arbeitsbedingungen des Gesundheitspersonals ohne zusätzliche Finanzierung verbessert werden.

Das BGAP: ein Risiko für den öffentlichen Sektor

Der Gesetzentwurf verfehlt das Hauptziel: Alle Arbeitgeber, ob öffentlich, halböffentlich oder privat, sollen durch zwingende Bestimmungen verpflichtet werden, die Arbeitsbedingungen des Gesundheitspersonals wirklich und schnell zu verbessern: Bessere Kompensation für Nachtarbeit in Höhe von 50 Prozent statt der derzeitigen 10 Prozent im Arbeitsgesetz, automatische Bezahlung von Überstunden, Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs usw. In mehreren Kantonen könnte das BGAP sogar bedeuten, dass das Gesundheitspersonal aus den kantonalen und kommunalen Gesetzen ausgeschlossen wird. Im Klartext: Der Bericht des Bundesrats weist darauf hin, dass die Verpflichtung zur Aushandlung von Gesamtarbeitsverträgen auch für öffentlich-rechtliche Arbeitgeber gelten kann. Diese GAVs könnten dann als Hebel dienen, um das Gesundheitspersonal aus den öffentlichen Personalrechten auszugliedern. Es ist jedoch bekannt, dass der Schutz der Arbeitnehmenden im öffentlichen Recht eindeutig besser ist als im Privatrecht.

Unzureichende Standards in einem Sektor, der privatisiert wird

Das BGAP schlägt einige möglicherweise verbindliche Bestimmungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen vor. Zum jetzigen Zeitpunkt

hätten diese wenigen Bestimmungen kaum Auswirkungen auf den Alltag der Mehrheit des Personals. In seiner ausführlichen Vernehmlassungsantwort schlägt der VPOD Lösungen für ein BGAP vor, das verbindlich ist und alle Arbeitgeber, private wie öffentliche, dazu verpflichtet, die Arbeitsbedingungen zu verbessern.

Gleichzeitig würde die KVG-Revision (EFAS) die Macht der Kantone beschneiden

Der Bundesrat schickt das BGAP in die Vernehmlassung, während er im Parlament, lange nach der Volksabstimmung über die Initiative für eine starke Pflege, eine Reform des KVG (Einheitliche Leistungsfinanzierung – EFAS) durchgebracht hat, über die am 24. November 2024 abgestimmt wird. Gerade diese Reform wird aber die Situation der Krankenversicherer massgeblich stärken und es den Kassen ermöglichen, durch den neuen Finanzierungsmechanismus der Pflegeleistungen ein zunehmend liberales und privatisiertes Gesundheitssystem durchzusetzen. In diesem Zusammenhang gibt das BGAP den Kantonen keine wirkliche Macht, Regelungen zu den Arbeitsbedingungen durchzusetzen. Mehr Wettbewerb, mehr Privatisierung, weniger öffentliche Dienstleistungen und weniger regulierte Arbeitsverträge sind die Folgen.

Viviane Hösli, Zentralsekretariat VPOD/SSP

Agogisches Essen: Lohnabzug?

Verpflegen am Arbeitsplatz

In Heimen, Horten, Kindertagesstätten und anderen Betreuungseinrichtungen ist es an vielen Orten üblich und notwendig, dass die Angestellten ihre Mahlzeiten gemeinsam mit den betreuten Personen einnehmen. Andersorts werden die beiden Gruppen getrennt aus der gleichen Küche verpflegt. In welchen Fällen darf der Arbeitgeber für dieses Essen Lohnabzüge vornehmen?

Situation 1:

Die Angestellten essen mit den betreuten Personen, gegebenenfalls müssen sie auch beim Essen helfen, zumindest aber das Essen beaufsichtigen bzw. gestalten.

Unbestritten: In diesem Fall gilt das Essen als Arbeitszeit. Die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen müssen vorher oder nachher gewährt werden.

Diese Mahlzeiten gelten (gemäss Antwort des Bundesrats auf die Anfrage 10.1116 Fässler) als Naturallohn und sind AHV-pflichtig. Naturallohn muss auf dem Lohnausweis aufgeführt werden (wird also auch für die Steuern relevant). Bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung (z.B. Krankheit) und in den Ferien muss der Naturallohn weiter entrichtet werden.

Sätze Naturallohn 2012 gemäss AHV-Tabelle:

	pro Tag	pro Monat
Frühstück	Fr. 3.50	Fr. 105.–
Mittagessen	Fr. 10.–	Fr. 300.–
Abendessen	Fr. 8.–	Fr. 240.–

Diese Situation ist in der Regel in der Kinderbetreuung und der schulischen Tagesbetreuung gegeben, wo die Betreuungspersonen beim Essen dabei sein müssen und aus pädagogischen Gründen auch das Gleiche essen sollten wie die Kinder und Jugendlichen.

Der VPOD ist allerdings der Meinung, dass es korrekter wäre, die Kosten für das Essen als berufsbedingte Ausgabe, also als Spesen zu erfassen. Die VPOD-Argumentation stellt auf die fehlende Wahlfreiheit und auf den Arbeitscharakter des Essens ab: Diese Kombination führt dazu, dass die Mahlzeit für die betreuenden Angestellten ihren ursprünglichen Charakter als Ruhepol und Auszeit verliert. Die Speisen werden zu einem Arbeitsinstrument, das zufälligerweise auch noch ernährend wirkt. Weil der Ernährungscharakter hinter die agogische Funktion tritt, müsste nach VPOD-Logik solches Essen als Spesen behandelt werden. Der VPOD hat aber bisher noch keinen entsprechenden Musterfall vor Gericht gebracht.

Situation 2:

Die Angestellten unterstützen die betreuten Personen beim Essen und haben (vorher oder nachher) eine Pause für ihre eigene Mahlzeit. In diesem Fall wird den Arbeitnehmenden eine Pause für die eigene Mahlzeit gewährt. Wenn sie diese vom Arbeitgeber beziehen, kann dieser die Mahlzeit in Rechnung stellen. Die Arbeitnehmenden können allerdings nicht verpflichtet werden, die Mahlzeit vom Arbeitgeber zu beziehen. Sie können beispielsweise auch eigenes Essen mitbringen. Wenn sie auf das Mahlzeitenangebot des Arbeitgebers verzichten, darf ihnen kein Lohn abgezogen werden. Lohnabzüge darf es nur für tatsächlich bezogene Mahlzeiten geben.

Diese Situation findet sich häufiger in der Betreuung von erwachsenen Menschen (etwa im Betagten- oder Behindertenbereich), wo zwar eventuell Hilfestellungen beim Essen nötig sind, das gemeinsame Essen aber nicht unbedingt Teil eines pädagogischen Konzepts ist.

Besondere Regelungen für Angestellte des öffentlichen Dienstes

Für Angestellte von Kantonen und Gemeinden gibt es oft besondere Regelungen. In vielen Personalreglementen des öffentlichen Dienstes ist festgelegt, ob die Angestellten die Mahlzeiten, die sie in Ausübung ihrer Arbeit einnehmen, ganz oder teilweise bezahlen müssen. Die Arbeitgeber im öffentlichen Dienst sind im Prinzip frei, das so oder so festzulegen.

Wichtig:

- Wo im Arbeitsvertrag nichts Derartiges vereinbart ist, kann der Arbeitgeber nicht plötzlich einen Abzug für Mahlzeiten vornehmen. Es gilt der vereinbarte Brutto-Geldlohn, eine sogenannte Nebenabrede über Naturallohn ist gemäss Bundesgericht nicht zulässig.
- Wo in einem Betrieb die Änderung der bisherigen Praxis angestrebt wird, ist darauf zu achten, dass eine allfällige Neuregelung dann für alle gilt und dass auch die plötzliche Erhöhung des steuerpflichtigen Einkommens nicht überall Freude bereitet. Die vom VPOD für gerecht erachtete Regelung «agogische Mahlzeit = Spesen» lässt sich nur juristisch durchsetzen.

Spezielle Ernährungsgewohnheiten und -vorschriften

Es versteht sich von selbst, dass in allen Situationen, in denen die Mahlzeiten nicht mitgebracht oder frei gewählt werden können, Rücksicht zu nehmen ist auf spezielle Essgewohnheiten und -vorschriften, soweit diese ethisch, religiös oder medizinisch motiviert sind.

VPOD Zürich

Im Recht mit dem VPOD:

«Krank. Was tun?»

«Kürzlich hat mich mein Vorgesetzter angewiesen schon am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit ein Arztzeugnis zu bringen. Meine Kolleginnen müssen das nicht. Darf er das oder überschreitet er seine Kompetenzen?»

Mitarbeitende, die wegen Krankheit oder Unfalls nicht zur Arbeit erscheinen können, müssen die vorgesetzte Stelle «unverzüglich» verständigen. Dauert die Abwesenheit mehr als sieben Kalendertage, ist sie durch ärztliches Zeugnis zu belegen. In Zweifelsfällen kann die vorgesetzte Stelle schon vorher ein ärztliches Zeugnis verlangen (Art. 78 AB PR). Der Begriff «Zweifelsfall» liegt einer solchen Sonderbehandlung zugrunde und muss von

der vorgesetzten Stelle schriftlich begründet sowie zeitlich befristet werden. Der oder die Mitarbeitende muss verbindlich vereinbaren können, durch welches Verhalten er oder sie das Stigma des «Zweifelsfalls» wieder loswerden kann. Die Fürsorgepflicht verlangt zudem von der anstellenden Instanz, dass keine einseitigen, nachteiligen Informationen und Mutmassungen über die Betroffenen ohne deren Wissen in deren Personendossier einfließen. Auch dürfen unverschuldete Absenzen nicht zu schlechteren Leistungsbeurteilungen führen. Bei länger dauernden Absenzen ab 180 Kalendertagen verzichten viele auf eine Beurteilung von Leistung und Verhalten.

Duri Beer

**WIR TRAGEN
ZÜRICH**

DEINE GEWERKSCHAFT IM SERVICE PUBLIC

vpod zürich



Einladung zum Neumitglieder-Apéro

**Dienstag, 19. November 2024, 18.30 Uhr
beim VPOD Zürich
Birmensdorferstrasse 67, Zürich (gegenüber Bahnhof Wiedikon)**

Wir freuen uns über deinen Beitritt zum VPOD und möchten dich gerne kennenlernen. Melde dich bitte bis 8. November 2024 über diesen Code an oder ab:



Das VPOD-Zürich-Team

VPOD Zürich, Birmensdorferstr. 67, 8004 Zürich, info@vpod-zh.ch, +41 44 295 30 00