

Gemeindewahlen Kanton Zürich

Progressiv gewerkschaftlich wählen!

Am 8. März stellst du die Weichen für die nächsten vier Jahre. In vielen Gemeinden im Kanton Zürich. In Winterthur und Zürich kandidieren Dutzende Gewerkschafter*innen für einen Sitz im Parlament bzw. in der Regierung. Das nützt den VPOD-Mitgliedern, wie drei aktuelle Beispiele aus Zürich zeigen.

Eine Einmalzulage von Fr. 500.– für den Kaufkraftverlust infolge der Kostenexplosion bei den Krankenkassen-Prämien. Für städtische Mitarbeitende in den Funktionsstufen 1–6 (max. Fr. 7000.–/Vollpensum). Eine Idee von Micha Amstad (VPOD Zentralsekretär, SP), die an der letzten Budgetdebatte im Zürcher Gemeinderat mit 64:58 Stimmen eine knappe Mehrheit fand.

Oder der Antrag von Tanja Maag (AL) für mehr Ressourcen zugunsten der Tramausbildung bei den VBZ, den sie gegen den Willen des zuständigen Stadtrats Michael Baumer (FDP) durchbrachte. Um den ständig älter werdenden Aspirantinnen und Aspiranten in einem verdichteten Verkehr mehr Zeit fürs Lernen und Üben zu verschaffen. Zugunsten der Sicherheit. Oder die Motion der Grünen für eine 5. Ferienwoche für alle städtischen Mitarbeitenden – auch für unter 50-Jährige und jene ohne Kaderfunktion – die sie nach dem «Pausenflirt» im Dezember 2024 eingereicht haben und die Mitte Dezember mit 73:45 Stimmen an den Stadtrat überwiesen wurde. «Der Gemeinderat gönnt den städtischen Angestellten eine Woche mehr Ferien» (NZZ), ein «doppeltes Weihnachtsgeschenk» (Blick).

Viele aktive SGB-Gewerkschafterinnen und -Gewerkschafter kandidieren in mehreren Gemeinden, darunter eine Vielzahl an VPOD-Mitgliedern. Für die Wahlen ins Parlament kannst du die Wahlzettel entweder unverändert einwerfen oder du kannst streichen, kumulieren oder panaschieren. Beim Panaschieren werden Kandidat*innen einer anderen Liste auf die ausgewählte Liste übernommen, die entsprechenden Parteistimmen gehen an jene Partei. Mit dem Kumulieren kannst du einer/einem Kandidierenden zwei Stimmen geben. Dafür müssen je nach Liste andere gestrichen werden. *Eine/Einer für alle – alle für eine/einen. VPOD-Mitglieder wählen VPOD-Mitglieder!*

Duri Beer

Mehr Infos zu den gewerkschaftlichen Kandidat*innen: <https://www.gbzk.ch/aktuell/wahlen/>

GEWERKSCHAFTSTALK

Offene Podiumsdiskussion mit den linken Stadtratskandidierenden

Wie setzt ihr euch für Arbeitnehmer*innen ein?

18. Februar 2026 – 18.30 Uhr
Alte Kaserne (Raum Seminar)
Technikumstrasse 8, 8403 Winterthur

Bild: GBKZ

Stadt Zürich: Lohnmassnahmen 2026

Für eine Handvoll Franken

Jeder vierte Franken fliesst wieder in Einmalprämien, die Löhne von langjährigen Mitarbeitenden stagnieren oder verlieren sogar an Kaufkraft. Angesichts explodierender Krankenkassenprämien. Höchste Zeit nachzufragen!

Für die Anpassung der Löhne ohne Teuerung stehen 21,2 Millionen Franken zur Verfügung. Dies entspricht 0,84 Prozent der effektiven Lohnsumme (STRB 158/2026). Weitere 0,2 Prozent (5,2 Millionen Franken) sollen die Vorgesetzten als einmalige Vergütungen ausrichten – die Teuerung gemäss Februar-Index kommt dazu.

In den nächsten Wochen legt deine/dein Vorgesetzte/Vorgesetzter fest, wie deine individuelle Lohnanpassung aussehen soll. Diese darf sie/er aber nicht willkürlich festlegen, sondern anhand von sechs Kriterien: deiner nutzbaren Erfahrung, der Lage im Lohnband, deiner Beurteilung von Leistung und Verhalten, anhand

der Lohnhöhe im Teamvergleich, der Lohnhistorie und der zukünftigen Aufgaben sowie der Lohngleichheit.

Die Vorgesetzten werden dabei durch einen «Systemvorschlag» unterstützt, den sie bisher – mit einigen Ausnahmen – nicht offenlegen wollen und entscheiden dann autonom aufgrund des Gesamtbildes über die «sinnvolle Höhe einer allfälligen individuellen Lohnanpassung» (STRB 863/2019). Dabei verzichten sie in der Regel darauf, den Mitarbeitenden die Entscheidung in einem Dialog nachvollziehbar zu machen und stützen sich in der Kommunikation allein auf den Lohnbrief, der von Human Resources Zürich (HRZ) zentral verschickt wird. Wer eine Begründung für den Lohnentscheid der/des Vorgesetzten erfahren will, muss diese innert zehn Tagen bei der Anstellungsinstanz schriftlich einfordern.

Einmalige Vergütungen bezwecken die Anerkennung «für langjährige, konstant gute Arbeit»,

Zulagen bei der Berufsfeuerwehr

Noch Luft nach oben

Die Stadt Zürich hat die Überprüfung der Schichtpauschale bei der Berufsfeuerwehr angeordnet. Eine Expertise des VPOD kommt nun zum Schluss, dass sie nicht mehr zeitgemäss ist und angepasst werden muss. Eine Erhöhung um mindestens ein Drittel ist legitim und notwendig.

Die Berufsfeuerwehrleute arbeiten in 24-Stunden-Schichten und kommen so auf eine Wochenarbeitszeit von 53,5 Stunden. Ihre Arbeitsschicht besteht aus «Arbeitszeit» und «Bereitschaftsdienst mit Ruhemöglichkeiten». Seit über 60 Jahren wird die Schichtpauschale als Pauschale ausgerichtet. Diese hat der Stadtrat letztmals 1991 angepasst und die Aktualisierung unter anderem mit den stark gestiegenen Einsatzzahlen begründet. Aktuell beläuft sich diese auf Fr. 618.– pro Monat.

Die Schichtpauschale deckt die Arbeitsschichten an Sonntagen und in der Nacht, die «unregelmässige Schichtung der Tagesarbeit» sowie die «Arbeiten während der Präsenzzeit» ab und wird monatlich als fester Lohnbestandteil ausgerichtet.

Die Überprüfung der aktuellen Regelung hat aus Sicht der VPOD-Expertise ein klares Ergebnis gebracht: «Mit seiner Berechnung der jährlich zu leistenden Arbeitsstunden an Sonntagen und in der Nacht im Beschluss von 1991 hat der Stadtrat festgelegt, dass der gesamte Zeitraum einer Arbeitsleistung (Arbeitszeit + Bereitschaftsdienst) berücksichtigt wird. Durchschnittlich werden pro Mann und Jahr nach Abzug der Ferien und Freischichten 336 Sonntags- und 980 Nachtstunden bei einer Arbeitszeit von 53,5 Stunden geleistet.» (STRB 2055/1991) Gleichzeitig haben die Einsätze in den letzten 30 Jahren signifikant zugenommen. Die Berufsfeuerwehr hat im vergangenen Jahr rund 60% mehr Einsätze geleistet als noch 1988. Der Stadtrat hatte 1991 auf einen Zeitraum von 24 Jahren zurückgeschaut und die Einsatzzahlen von 1964 mit jenen von 1988 verglichen. Darum ist eine Erhöhung von Fr. 618.– auf rund Fr. 900.– pro Monat sachlich gerechtfertigt, angemessen und für die Stadt Zürich finanziell tragbar.

Duri Beer, Regionalsekretariat VPOD Zürich

Stadt Zürich: 5 Wochen Ferien für alle

Den Stein ins Rollen gebracht

Fünf Wochen Ferien im Jahr. Mindestens. Was in der Privatwirtschaft und für städtische Kader schon lange gang und gäbe ist, blieb den 20- bis 49-jährigen städtischen Mitarbeitenden bislang vorenthalten. Jetzt hat eine Mehrheit im Gemeinderat eine Motion der Grünen überwiesen, die für alle mindestens fünf Wochen Ferien will. Mit der Zustimmung des Stadtrats.

Kurz vor Weihnachten 2024: Der «Pausenflirt» der VPOD-Gewerkschafter*innen vor dem Zürcher Rathaus anlässlich der Budgetdebatte legt einige blinde Flecken im öffentlichen Personalrecht offen. Aktivistinnen und Arbeiterinnen aus dem Sozialbereich oder den VBZ kritisieren, dass die Arbeitszeit- und Ferienregelung seit 1999 stagniere. Arbeitszeitverkürzung ist nicht nur für Schichtdienst leistende Mitarbeitende eine immer dringlichere Massnahme. Die aktuelle städtische Ferienregelung – vier Wochen pro Jahr – ist eine starke Hypothek im Wettbewerb um jüngere Fachkräfte. Und dabei, sie zu behalten. Und dabei, gesund zu bleiben. Dies erkannte die Alternative Liste (AL) vor rund einem Jahr als erste Fraktion und reichte eine «Parlamentarische Initiative» ein. Vorerst erfolglos. Die Motion der Grünen, zwei Wochen später eingereicht, will mehr oder weniger dasselbe wie der Vorstoss der AL. Der Stadtrat soll eine Vorlage zur Änderung des Personal-

rechts vorlegen, «die den Mindestanspruch des städtischen Personals von heute vier auf fünf Wochen erhöht, so dass die städtischen Mitarbeitenden insgesamt mehr Ferienzeit haben, insbesondere die Schichtarbeitenden». Der Gemeinderat hat die Motion am 13. Dezember 2025 mit 73:45 Stimmen gegen den Willen von SVP, FDP und GLP dem Stadtrat überwiesen. Dieser hat nun zwei Jahre Zeit, eine entsprechende Vorlage auszuarbeiten.

Das Personalrecht regelt den Ferienanspruch in Artikel 70 des Personalrechts. Für 20- bis 49-jährige Mitarbeitende in Berufen der Funktionsstufen 1–11 beträgt er vier Wochen. Kaderleute ab Funktionsstufe 12, Lehrlinge und über 50-jährige Mitarbeitende verfügen bereits heute über mindestens fünf Wochen. Zusätzlich zu den 6 Betriebsferientagen, welche alle Mitarbeitenden mit der 42. Wochenarbeitsstunde vorholen, und die durch den Stadtrat als sogenannte «Brückentage» festgelegt werden. Diese hat der Stadtrat vor 25 Jahren als Kompensation für Sparmassnahmen eingeführt, welche die städtischen Mitarbeitenden zu tragen hatten, als Zürichs Finanzdepartement noch rechtsbürgerlich dominiert war und es der Stadt durch eine «Politik der leeren Kassen» finanziell wesentlich schlechter ging.

Duri Beer

Motion der Grüne Fraktion 2024/586

die nicht bereits mit dem Lohn abgegolten sind (Art. 68 ABPR). Die Angestellten können mit einem einfachen Schreiben über die Ausrichtung einer Prämie und über die ihr zugrundeliegende besondere Leistung informiert werden. Welche besonderen Leistungen diesem Bonus zugrunde liegen, ist den meisten Mitarbeitenden allerdings unbekannt, weil auch in dieser Hinsicht die Transparenz fehlt.

Von den Lohnmassnahmen ausgeschlossen sind Angestellte, die länger als sechs Monate der Arbeit ferngeblieben sind, sich in einer Bewährungsfrist befinden oder kürzlich die Stelle angetreten oder die Funktion gewechselt

haben. Betroffene können gegen den Lohnentscheid rekurrieren, indem sie nach dem Eintreffen des Lohnbriefs innert 10 Tagen eine begründete Verfügung einfordern und beim Stadtrat einen begründeten Rekurs einreichen. In den letzten Jahren ist es z. B. immer wieder vorgekommen, dass Vorgesetzte langjährige Mitarbeitende trotz guter Leistung in das tiefe Lohnband steuern wollten, was im städtischen Lohnsystem nicht vorgesehen ist und nur durch einen Rekurs verhindert werden konnte.

Duri Beer

Mehr Infos: stadt-zuerich.ch → Stadtratsbeschlüsse STRB 158/2026 und STRB 863/2019

Agenda

Mittwoch, 18. Februar, 18–20 Uhr
Crashkurs Gesundheitswesen
Zürich, VPOD-Sekretariat

Montag, 23. Februar, 19–21 Uhr
Zürcher Kinder- und Jugendheime
Zürich, VPOD-Sekretariat

Dienstag, 24. Februar, 19 Uhr
Regionalvorstand VPOD Zürich
Zürich, VPOD-Sekretariat

Mittwoch, 25. Februar, 18–20 Uhr
Crashkurs Gesundheitswesen
Zürich, VPOD-Sekretariat

Sonntag, 8. März
Abstimmungen und Wahlen
Kanton Zürich

Samstag, 28. März, 11 Uhr
Landes-Delegiertenversammlung
Zürich, Restaurant Falken

Donnerstag, 28. Mai, 19 Uhr
Vollversammlung VPOD Zürich
Zürich, Volkshaus, Blauer Saal

Dienstag, 8. September, 19 Uhr
Neumitglieder-Anlass
Zürich

Danke für deine Solidarität. Deine Mitgliedschaft. Dein Engagement. Deine Arbeit.

Auch 2026 erhältst du eine «Prämie», wenn du ein VPOD-Neumitglied gewinnst. Es lohnt sich: <https://zuerich.vpod.ch/mitmachen/service/>

«Sexuelle Belästigung»

«Ich arbeite schon lange in der Stadt Zürich. An Weihnachten vor einem Jahr hat sich ein Vorgesetzter mir gegenüber unangemessen genähert. Ich habe damals nichts gemeldet, weil er nicht in meiner Abteilung gearbeitet hat und ich keinen Staub aufwirbeln wollte. Jetzt wurde er in meine Abteilung versetzt, was mir schwer zu schaffen macht. Darum habe ich Beratung bei der internen Fachstelle gesucht und dem Abteilungsleiter die Situation geschildert. Obwohl noch weitere Personen von den unzulässigen Grenzüberschreitungen dieses Vorgesetzten betroffen sind und das auch gemeldet haben, sieht der Abteilungsleiter keinen Grund zu handeln. Im Gegenteil. Ich fürchte jetzt um meine Anstellung. Was kann ich tun?»

Vorgesetzte und Dienstabteilungen sind verpflichtet, den Prozess und das Vorgehen bei sexueller Belästigung, Mobbing und weiteren Delikten derart festzulegen, dass sich die Betroffenen darüber informieren können, wie sie vorgehen sollen. In der Regel gibt es dazu ein Merkblatt, das auf eine interne Anlaufstelle

hinweist, die parallel zum Dienstweg die erste Anlaufstelle bildet. Es geht zuerst darum Sie zu schützen, den Sachverhalt und das Vorgefallene zu melden, zu dokumentieren, einzuordnen und das weitere Vorgehen festzulegen. Vorgesetzte und HR-Mitarbeitende, die Kenntnisse von solchen Vorgängen haben, sind verpflichtet zu handeln. Allenfalls ist es sogar notwendig Anzeige zu erstatten, bei der Anstellungsinstanz um Rechtsschutz und um den Beizug der externen Fachstelle für Mobbing zu ersuchen, welche den Dienstabteilungen zur Verfügung steht. Zusätzlich besteht die Option, mit einer Meldung bei der Ombudsstelle der Stadt Zürich eine externe Stelle zu involvieren, die aus unabhängiger Position über die Einhaltung des Personalrechts, Misswirtschaft und Willkür wacht und allenfalls bei der Anstellungsinstanz interveniert, wenn sich Mängel offenbaren. Aber auf jeden Fall ist es ratsam, dass Sie den Rechtsschutz Ihrer Gewerkschaft in Anspruch nehmen, damit sich diese gemeinsam mit Ihnen für den Schutz der Betroffenen einsetzen und das weitere Vorgehen festlegen kann.

SGB-Jahresmedienkonferenz 2026

Negativen Trend brechen!

Der Druck am Arbeitsplatz ist weiter gestiegen, immer weniger Menschen bleiben dabei gesund und die Löhne hinken hinterher. Gabriela Medici, Pierre-Yves Maillard und Daniel Lampart haben an der Jahresmedienkonferenz des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) Bilanz gezogen und fordern eine «Vollzugs-offensive von Bund und Kantonen, um den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu stärken».

«Die Krankheits-Absenzen am Arbeitsplatz steigen dramatisch. Der Druck am Arbeitsplatz ist gestiegen. Gleichzeitig bremst die unsoziale Lohn- und Verteilungspolitik die Wirtschaft. Die Löhne stehen unter Druck und die Kaufkraft der Arbeitnehmenden sinkt. Der SGB fordert eine Vollzugs-offensive von Bund und Kantonen, um den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zu stärken. Heute werden Arbeitgeber von den Kantonen nur alle 20 Jahre kontrolliert. Neu muss das mindestens alle zwei Jahre sein. Zudem verlangt der SGB einen sofortigen Stopp der vom Nationalrat beschlossenen Ausweitung der Sonntagsarbeit und der Verlängerung der Arbeitstage auf 17 Stunden. Die krankheitsbedingten Absenzen sind stark gestiegen. Heute fehlen rund 80 Millionen Arbeitsstunden mehr als vor der Pandemie – das ist ein Plus von einem Drittel. Besonders problematisch ist der deutliche Anstieg der Langzeitabsenzen. Je länger eine Arbeitsunfähigkeit dauert, desto höher ist das Risiko von Kündigungen, Invalidisierungen und bleibenden gesundheitlichen Schäden. Erstmals seit 20 Jahren ist auch die Wahrscheinlichkeit, invalid zu werden, wieder gestiegen. Besonders betroffen sind Arbeitnehmende in körperlich oder psychisch belastenden Berufen

wie Verkauf, Bau, Transport, Gesundheits- und Sozialwesen sowie in vielen Dienstleistungsberufen. Rückenschmerzen und psychische Erkrankungen sind die häufigsten Ursachen. Viele arbeiten trotz Beschwerden weiter, oft auch im Homeoffice. Dies verschärft Krankheiten und verursacht hohe wirtschaftliche Kosten. Hinzu kommen spürbare Lohnneinbussen. Der Lohnersatz bei Krankheit beträgt meist nur 80 Prozent, viele Betriebe haben zusätzlich Karenztage eingeführt. Die finanziellen Risiken tragen die Arbeitnehmenden. Gleichzeitig berichten Arbeitnehmende von belastenden Arbeitsbedingungen wie Zeitdruck, Personal-mangel, unregelmässigen Arbeitszeiten und ständiger Erreichbarkeit. Arbeitnehmende arbeiten in ihrer Freizeit, um die Anforderungen zu erfüllen. Doch statt strukturelle Probleme zu lösen, setzen viele Arbeitgeber auf Alibi-massnahmen wie Stresskurse. Kommt hinzu: das Arbeitsgesetz wird nicht vollzogen und der gesetzliche Schutz laufend ausgehöhlt. Arbeitgeber werden von den Kantonen heute nur alle 20 Jahre kontrolliert.

Der SGB fordert eine Kehrtwende. Nötig sind ausreichend Personal, verlässliche Arbeits- und Ruhezeiten und eine konsequente Durchsetzung des Arbeitsrechts zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmenden. Neu müssen Arbeitgeber mindestens alle zwei Jahre kontrolliert werden. Weitere Angriffe auf den Arbeitnehmendenschutz lehnt der SGB entschieden ab. SGB-Co-Sekretariatsleiterin Gabriela Medici zieht die roten Linien klar: «Eine Ausweitung der Sonntagsarbeit und eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten kommen nicht infrage.»

Jetzt alle unterschreiben!

Über 8500 Menschen haben sie bereits unterschrieben. Die Petition «für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft aller Generationen» der VASOS – der Vereinigung aktiver Seniorinnen- und Seniorenorganisationen der Schweiz.

Obwohl die Schweizer Bundesverfassung Altersdiskriminierung verbietet, ist sie im Alltag weit verbreitet und rechtlich oft folgenlos. Sie betrifft viele Lebensbereiche wie Gesundheitsversorgung, Wohnen, öffentlichen Verkehr und Schutz vor Gewalt. Internationale Organisationen wie die OECD (2014) oder die WHO (2021) fordern die Schweiz zu gezielten Massnahmen gegen Altersdiskriminierung auf. Die Schweizerische Menschenrechtsinstitution weist auf erhebliche Defizite im geltenden Diskriminierungsschutz hin. Studien zeigen, dass Altersdiskriminierung häufiger auftritt als Sexismus oder Rassismus – in Europa und in der Schweiz.

VASOS – Vereinigung aktiver Seniorinnen- und Seniorenorganisationen der Schweiz – mit über 130 000 Mitgliedern fordert mit dieser Petition:

1. Nationaler Aktionsplan mit verbindlichen Zielen zur Bekämpfung der Altersdiskriminierung.
 2. Gesetzliche Massnahmen zum Schutz vor Altersdiskriminierung im öffentlichen und privaten Bereich, mit besonderem Fokus auf Mehrfachdiskriminierung.
 3. Zentrale Fachstelle auf Bundesebene zur Beratung und Unterstützung bei der Förderung einer altersfreundlichen Gesellschaft.
- Ziel:** Die Schweiz soll ihre verfassungsmässige Verpflichtung erfüllen und eine solidarische Gesellschaft schaffen, die alle Generationen schützt und achtet.

<https://wecollect.ch/projekte/petition-schutz-vor-altersdiskriminierung>

Trotz guter Wirtschaftslage sind die Reallöhne seit Jahren kaum gewachsen. Seit 2020 hat sich ein Reallohnrückstand von rund 5% aufgebaut. SGB-Chefökonom Daniel Lampart rechnet vor: «Für ein Paar mit mittlerem Einkommen bedeutet das rund 6000 Franken weniger pro Jahr.» Dieses Geld fehlt im Alltag. Krankenkassenprämien und Mieten sind stark gestiegen, ebenso andere Fixkosten. Viele Haushalte geraten zunehmend unter Druck, auch in der Mittelschicht. Entsprechend ist die Konsumentenstimmung tief und der private Pro-Kopf-Konsum geht sogar zurück, wenn man die Gesundheitsausgaben ausklammert. Das bremst die gesamte Wirtschaft.

Statt die Löhne anzuheben, profitieren vor allem Unternehmen, hohe Einkommen und Vermögende. Gewinnsteuern und Sozialabgaben wurden gesenkt, gleichzeitig planen mehrere Kantone neue Steuersenkungen. Das verschärft die sozialen Ungleichheiten und löst kein einziges reales Problem der Bevölkerung. SGB-Präsident Pierre-Yves Maillard betont deshalb: «Während die Schweizer Wirtschaft weiter wächst, verlieren Menschen mit tiefen und mittleren Löhnen an Kaufkraft, während die obersten Einkommen immer mehr vom nationalen Reichtum abschöpfen.»

Der SGB fordert substanzialer Lohnerhöhungen, insbesondere für untere und mittlere Lohnklassen. Wer eine Lehre gemacht hat, muss von seinem Lohn leben können und mindestens 5000 Franken monatlich verdienen. Zudem braucht es mehr öffentliche Mittel für Prämienverbilgungen, bezahlbaren Wohnraum, Pflege und Kitas. Eine sozialere Lohn- und Verteilungspolitik ist nicht nur sozial gerecht, sondern auch wirtschaftlich notwendig.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB, Medienmitteilung vom 3. Februar 2026

Der VPOD-Verkehrsbetriebe-Vorstand #01/26 vom 27. Januar 2026 hat...

- ... die Bus-Dienstpläne diskutiert und kritisiert die erneute Zunahme von E-Diensten, überlangen Diensten mit hoher Präsenzzeit sowie Verschlechterungen im Nachtbus und beim Tram. Die 745er-, 80er-, 33er- und 37er-Buslinien während Stosszeiten sowie die ETH als Ablöseort sind nicht zumutbar. Weitere Linien und Kritikpunkte hat der VPOD an der Vernehmlassung eingebracht. Wir erneuern unsere Forderung, wonach keine Pause länger als 90 Minuten dauern soll.
- ... zur Kenntnis genommen, dass der Ärger über die verkürzten Wegzeiten gross ist. Der VPOD hat sich an der Messung der Zeiten zwar beteiligt, die Ergebnisse aber nie im Vorstand genehmigt.
- ... diskutiert, dass die Ziel- und Beurteilungsgespräche im Ereignismanagement und anderen Abteilungen einmal mehr zu reden gegeben und teils für grosse Enttäuschung gesorgt haben. Ein Geben und Nehmen, das vielerorts aus dem Gleichgewicht geraten ist. Fordern statt fördern und eigene Unzulänglichkeiten unter den Teppich kehren. Es scheinen sich alte neue Muster zu etablieren. Der Ombudsstelle der Stadt Zürich geht die Arbeit diesbezüglich nicht aus.
- ... die Generalversammlung der VPOD-Gruppe auf den 28. April festgelegt. Ab 16.30 Uhr in der Kantine der VBZ in der Zentralwerkstatt. Sowie die Vertrauensleutetagung auf den Montag, 4. Mai 2026. Anmeldungen für beide Anlässe können bis zum 17. März über info@vpod-zh.ch eingereicht werden.
- ... die städtische Vernehmlassung zu den finanziellen Beiträgen für Dienstjubiläen usw. diskutiert und die Gleichbehandlung von Kader- und Nichtkader-Mitarbeitenden gefordert.

Die nächste ordentliche Vorstandssitzung findet am Donnerstag, 26. Februar, statt.