

Nach Rückzug Kita-Initiative:

Dran bleiben – Druck aufbauen!

Der bedingte Rückzug der Kita-Initiative darf nicht zu einem Abbau des politischen Drucks führen. Die Krise in der Kinderbetreuung ist ungelöst – und sie trifft insbesondere auch das Personal.

In vielen Kantonen sind die Bedingungen unhaltbar: tiefe Löhne, hohe Fluktuation, chronische Unterfinanzierung und steigende Elternbeiträge. Das Personal trägt die Last – mit Überstunden, hoher emotionaler und körperlicher Belastung sowie prekären Arbeitsbedingungen. Der Gegenvorschlag zur Kita-Initiative setzt zwar ein politisches Signal, bleibt jedoch weit hinter dem zurück, was die Branche dringend braucht. Er enthält keine verbindlichen Qualitätsstandards, keine nationalen Lohnvorgaben und keine strukturelle Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Auch eine nachhaltige Finanzierung fehlt.

«Ich arbeite seit vielen Jahren in dieser Branche und hätte mir sehr gewünscht, vor meiner Pensionierung noch eine echte Aufwertung der frühkindlichen Bildung, Betreuung und Erziehung sowie der wichtigen Arbeit in den Kitas zu erleben. Dass diese Chance nun verloren geht, ist sehr enttäuschend.» – Markus Marti, Kita-Leiter und VPOD-Mitglied.

Besonders kritisch beurteilt der VPOD die geplante Betreuungszulage. Sie verspricht Entlastung für Eltern, bedeutet aber gleichzeitig einen Rückzug des Bundes aus dem Ausbau der Kinderbetreuung. Mit dem Ende des bisherigen Impulsprogramms würden rund 811 Millionen Franken eingespart; vorgesehen sind künftig nur noch etwa 100 Millionen Franken für Programmvereinbarungen.

Zudem würde die Zulage direkt an Eltern ausbezahlt statt an die Betreuungsstrukturen. Dadurch werden gewinnorientierte private Anbieter gleichgestellt mit öffentlichen oder gemeinnützigen Einrichtungen – mit dem Risiko einer weiteren Privatisierung. Statt in Qualität und gute Arbeitsbedingungen zu investieren, droht damit ein Wettbewerb über tiefere Kosten – während private Anbieter auch von öffentlichen Geldern profitieren könnten. Gleichzeitig bleiben Arbeitsbedingungen, Löhne und Betreuungsschlüssel weiterhin unreguliert. Kinderbetreuung ist Teil der öffentlichen Grundversorgung – genauso wie Schule und Gesundheit. Jetzt braucht es eine starke gewerkschaftliche Offensive für:

- Gute Arbeitsbedingungen: Faire Löhne, ausreichend Personal, garantierte Vorbereitungszeiten.
 - Verbindliche Qualitätsstandards für alle Einrichtungen.
 - Nachhaltige Finanzierung: Bund, Kantone und Gemeinden gemeinsam langfristig verantwortlich.
 - Bezahlbare Betreuung für alle Familien und einkommensabhängige Tarife.
 - Stärkung öffentlicher und gemeinnütziger Trägerschaften statt Privatisierung.
- Der VPOD wird gemeinsam mit Beschäftigten, Eltern und politischen Partner*innen weiter Druck machen – in den Betrieben, in den Kantonen und auf Bundesebene. Gute Kinderbetreuung braucht gute Arbeitsbedingungen und genügend Geld!

Vanessa Salamanca, Zentralsekretärin VPOD/SSP

Zulagen bei der Berufsfeuerwehr

Keine Einigung in Sicht

Die VPOD-Expertise über die Höhe der Schichtpauschale bei der Berufsfeuerwehr droht zum Zankapfel zu werden. Am 7. April diskutieren und entscheiden die VPOD-Mitglieder über das weitere Vorgehen. Sie könnten entscheiden, mit dem Stadtrat in Verhandlungen treten zu wollen.

Die Stadt Zürich hat die Überprüfung der Schichtpauschale für Nacht- und Sonntagsarbeit, die «unregelmässige Schichtung der Tagesarbeit» sowie die «Arbeiten während der Präsenzzeit» bei der Berufsfeuerwehr angeordnet. Diese war 1991 zum letzten Mal angepasst worden.

Die Überprüfung der aktuellen Regelung hat aus Sicht der VPOD-Expertise ein klares Er-

gebnis 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

Stadtbus Winterthur

Befreiungsschlag um Mitternacht

Betriebliches Risiko einseitig zu deinen Lasten. Flexible Arbeitszeiten, gekürzte Nachtzulagen. Die Busfahrer*innen in Winterthur haben genug. Seit Jahren finden sie kein Gehör. Jetzt haben sie ein erstes Mal gestreikt. Zur Warnung.

Die Aktion der Busfahrer*innen sei historisch, meinte nicht nur SRF. Sie sei legitim, meinten viele Passant*innen und Sympathisierende. Und breit getragen. Über 100 Betroffene hatten sich am Sonntag in einem Saal versammelt und nach lebhafter Diskussion einstimmig beschlossen, den Stein ins Rollen zu bringen. Stein des Anstosses sind mindestens zwei Schikanen zulasten der Busfahrer*innen. Bei den sogenannten Ersatzdiensten erfahren sie erst bis 17 Uhr, wann und ob sie am Folgetag arbeiten sollen. Wenn kein Dienst hinterlegt ist, müssen sie kurzfristig frei- und Minusstunden hinnehmen. Ausserdem erhalten sie erst ab 22 Uhr Zulagen für Nacharbeit – im Unterschied zu ihren städtischen Kolleg*innen. So wird das betriebliche Risiko einseitig von den Arbeitnehmenden getragen und auf deren Kosten und Gesundheit gespart.

Seit Monaten werden die Probleme und Anliegen unter den Tisch gekehrt und auf die fehlenden Finanzen verwiesen. Zur steigen-

den Frustration, aber auch Motivation der Mitarbeitenden. Sie wollen gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne erhalten und ausbauen. Statt zu resignieren und eine hohe Fluktuation sowie die Folgen von Arbeitsunfähigkeit infolge Stress und Belastung in Kauf zu nehmen.

Am Dienstag, 3. März, haben sie die Aktion am frühen Morgen mit der Unterstützung von VPOD-Mitgliedern und dem VPOD-Sekretariat wie geplant durchgeführt. Vorhersehbar waren die Störaktionen und die Diffamierungskampagne einzelner Exponenten von Stadtbus als Strategie, die legitimen und angemessenen Forderungen der Busfahrer*innen zu disqualifizieren und teilweise Druck auf Einzelpersonen auszuüben. Der VPOD schützt ihre Rechte. Fortsetzung folgt.

Duri Beer, Regionalsekretär VPOD Zürich



Kurz nach halb 9. In Winterthur fahren die Busse wieder.

Bild: VPOD Zürich

Kommentar:

Das Problem an der Wurzel anpacken heisst die Unterfinanzierung von VBZ und Stadtbus Winterthur durch den Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) zu korrigieren. Darum haben die Gewerkschaften am 18. November 2025 am öv-Aktionstag «Respäkt fürs Personal» in Oerlikon die Büros des ZVV gestürmt. Im übertragenen Sinn. Er könne nichts machen, wir sollen uns an die Arbeitgeber wenden. Seine Antwort. Seit über 25 Jahren haben sich die Arbeitsbedingungen nicht wesentlich verändert. Geschweige denn verbessert. Trotz Wachstum und Verdichtung. Mittlerweile kommen und gehen Führungspersonen und bleiben höchstens drei bis vier Jahre. Dann verlassen sie den treibenden Tanker – für manche das sinkende Schiff – ohne mitgeholfen zu haben, ihn zu warten. Oder haben sie uns am 18. November begleitet? Oder unterstützt? Oder stört sie die hohe Fluktuation bei den Berufseinsteiger*innen?

Oder die belastungsbedingten Abwesenheiten der Schichtleute? Die stagnierenden Löhne? Die sinkende Kaufkraft?

Die notorische Weigerung an der Teilnahme am Pilotversuch zur 35-Stunden-Woche in der Stadt Zürich lässt daran zweifeln, dass dem Personal genügend Sorge getragen wird oder Verbesserungen überhaupt erreicht werden sollen. Denn die Arbeitsbedingungen seien bereits hervorragend, wem es nicht passe, könne einen anderen Beruf wählen. Heisst es dann oft von jenen, die uns Unruhe stiften unterstellen, aber den Betrieb dann doch nach kurzer Zeit wieder verlassen.

Auch wenn sie keine Verantwortung übernehmen wollen: Die VPOD-Mitglieder werden sich weiterhin für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen einsetzen. Für eine 35-Stunden-Woche im Schichtbetrieb und den Schutz ihrer Kolleginnen und Kollegen.

Duri Beer



Duri Beer, Regionalsekretariat VPOD Zürich

Agenda

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

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

Dienstag, 7. April, 19 Uhr
 GV VPOD-Gruppe SRZ
 Zürich, Wache Süd

Donnerstag, 9. April, 9–17:30 Uhr
 Das Arbeitszeitgesetz im öv
 Zürich, VPOD-Sekretariat

Dienstag, 14. April, 19 Uhr
 Regionalvorstand VPOD Zürich
 Zürich, VPOD-Sekretariat

Dienstag, 28. April, 18 Uhr
 GV VPOD-Gruppe VBZ
 Zürich, Zentralwerkstatt Kantine

Samstag, 9. Mai, 9–17 Uhr
 Building Our Union: Basismodul I
 Zürich, VPOD-Sekretariat

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/>

Frischer Wind im Volkshaus

Lea Trogrlič hat ihre Arbeit als neue Sekretärin des Gewerkschaftsbundes des Kantons Zürich aufgenommen. Die Organisation der 1.-Mai-Kundgebung läuft auf Hochtouren.

Lea, welche gewerkschaftlichen Erfahrungen oder Erfahrungen am Arbeitsplatz haben dich geprägt?

Einen Schlüsselmoment gab es, als ich nach meinem Studium in einem Start-up gearbeitet habe. Das HR hat es nicht geschafft, obwohl das Geld da war, die Löhne am Freitag rechtzeitig zu bezahlen. So musste ein Vater, der bei uns Logistiker war, den geplanten Wochenendausflug in den Europapark mit seinen Kindern absagen, weil ihm das Geld nicht gereicht hat. Und das in der reichen Schweiz. Ein Lohn für das gute Leben muss drin liegen – egal welche Ausbildung und welche Herkunft ein Mensch hat. Diese Erfahrung hat mir wieder mal vor Augen geführt, warum es so wichtig ist, sich für soziale Gerechtigkeit einzusetzen.

Wie ist dein Einstieg beim GBKZ verlaufen?

Turbulent und voller Tatendrang. Ich sehe viele Fronten, an denen wir etwas tun und verbessern können und das motiviert mich.

Welche Herausforderungen siehst du auf uns zukommen?

Die Chaos-Initiative «Keine 10-Millionen-Schweiz» am 14. Juni zu bodigen. Diese will

den bilateralen Weg kündigen und die Schweiz abschotten. So sind unsere Löhne und Jobs gefährdet. Wir müssen alles uns Mögliche tun, damit diese Initiative abgelehnt wird.

Zusätzlich hat das Jahr schon mit Angriffen von rechts auf unsere Arbeitsbedingungen angefangen: Angriffe auf Mindestlöhne, Sonntagsarbeit und Ruhezeiten. Diese gilt es zu bekämpfen. Wenn nötig sammeln wir Referenden.

Für die Gewerkschaften im Allgemeinen sind die sinkenden Mitgliederzahlen eine Herausforderung. Wir müssen die jüngeren Generationen nachziehen.

Ausblick zum 1. Mai: Ein Freitag. Was können wir erwarten? Ein dreitägiges 1.-Mai-Fest?

Sicher ein grosses Fest, um die Verbundenheit innerhalb der Linken und die schönen Momente im Leben zu feiern. Aber natürlich stehen am 1. Mai immer die politischen Forderungen und Diskussionen im Vordergrund und sind mit dem Fest verbunden – das ist auch gut so. So können wir unsere politischen Forderungen hinaustragen, mehr Menschen dafür begeistern und weiterkämpfen. Dieses Jahr machen wir am 1. Mai auf die bevorstehende Abstimmung am 14. Juni zur Chaos-Initiative «Keine 10-Millionen-Schweiz» aufmerksam. Diese ist gefährlich und gehört klar abgelehnt.

Mehr Infos: www.gbkz.ch

SGB: Analyse

GAV für gute Arbeitsplätze

Ohne Gesamtarbeitsverträge (GAV) wären die Arbeitsbedingungen schlechter. Um nur die wichtigsten Vorteile zu nennen: GAV sorgen für faire Löhne. Sie legen Arbeitszeiten und Ferien fest, die deutlich über dem gesetzlichen Minimum liegen. Und sie ermöglichen Kontrollen, um gegen Dumping vorzugehen. GAV erlauben es in vielen Bauberufen, frühzeitig in Rente zu gehen. Kurz: GAV halten gewerkschaftlich erkämpften Fortschritt fest. Es ist deshalb erfreulich, dass die Zahl der Arbeitnehmenden steigt, die einem GAV unterstellt sind. Zuletzt waren es rund 2,1 Millionen. Das ist mehr als die Hälfte aller Beschäftigten, für die ein GAV abgeschlossen werden kann.

Keine Selbstverständlichkeit

Es ist jedoch keine Selbstverständlichkeit, dass die GAV-Abdeckung zunimmt. In den 1990er Jahren sank sie, da die Arbeitgeber die Sozialpartnerschaft angriffen. Erst nachdem die Gewerkschaften kämpferischer wurden und verstärkt die Dienstleistungsbranchen (u.a. Detailhandel, Reinigung und Gastgewerbe) organisierten, ging es in den 2000ern wieder aufwärts. Entscheidend war auch die Personenfreizügigkeit. Sie führte zu einem Umdenken im

Gewerbe. GAV erlauben nämlich Arbeitgebern, sich vor Dumping-Konkurrenz zu schützen. Auf Druck der Gewerkschaften kamen die flankierenden Massnahmen hinzu. Sie machten die GAV attraktiver. Denn dank ihnen können Lohn- und Arbeitsbestimmungen besser kontrolliert und durchgesetzt werden.

Grosse Lücken

Die GAV-Abdeckung ist zuletzt gestiegen, weil die Beschäftigung in GAV-Branchen stärker wuchs. Grössere Fortschritte sind aber ausgeblieben. So ist bereits seit längerem kein neuer GAV in einer grossen Branche hinzugekommen. Der letzte ist der GAV Personalverleih – er ist bereits seit 15 Jahren in Kraft. Nach wie vor klaffen grosse Lücken: In der privaten Pflege, bei Kindertagesstätten, in der IT oder auch im Detailhandel (mit Ausnahme der Supermärkte) gibt es kaum GAV. Auch der Grosshandel, die Versicherungen oder die Unternehmensdienstleister (u.a. Architektur, Werbung) bleiben GAV-Wüsten. Das muss sich ändern. Denn nur über GAV können Gewerkschaften auch in diesen Branchen die Arbeitsbedingungen verbessern.

David Gallusser, SGB

SGB: Medienmitteilung

Finanzierung 13. AHV-Rente

Die Sozialkommission des Ständerats ist ihrer Verantwortung nachgekommen: Sie hat sich erneut dafür ausgesprochen, die 13. AHV-Rente mit einer Mischung aus Lohnbeiträgen und der Mehrwertsteuer dauerhaft zu finanzieren. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) hat sich immer für eine reine Finanzierung über Lohnbeiträge ausgesprochen, was am sozialsten und kaufkraftschonendsten wäre. Der SGB unterstützt aber die solide und sozial ausgewogene Mischfinanzierung über alle Generationen. Klar ist nun: Wer die 13. AHV-Rente nicht dauerhaft finanzieren will, möchte das Rentenalter erhöhen.

Die Ständeratskommission hat sich wie letztes Jahr dafür ausgesprochen, die 13. AHV-Rente über eine Mischung aus Lohnbeiträgen und der Mehrwertsteuer dauerhaft zu finanzieren. Die Beschlüsse der ständerätlichen Sozialkommission zeugen von staats- und sozialpolitischer Verantwortung. Damit ist eine solide und sozial

ausgewogene Finanzierung über alle Generationen gewährleistet, was der SGB unterstützt. Den kaum spürbaren höheren Lohnbeiträgen steht die höchste Rentenerhöhung in der AHV seit mehr als 25 Jahren gegenüber.

Der SGB wird sich dafür einsetzen, dass die von der Kommission beschlossene Mischfinanzierung auch im Ständerat eine Mehrheit findet. Denn: Je schneller die 13. AHV-Rente finanziert wird, desto kleiner fällt der Zusatzaufwand aus. Das hat diese Woche auch Compenswiss (der Ausgleichsfonds von AHV, IV und EO) bestätigt. Klar ist nun auch: Wer die 13. AHV-Rente nicht dauerhaft finanzieren will, möchte das Rentenalter erhöhen. Das widerspricht jedoch diametral der klaren Annahme der 13. AHV-Rente und der überdeutlichen Ablehnung der Renten-Initiative der Jung-FDP durch das Volk – am selben Tag.

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB



EINLADUNG Generalversammlung VBZ-Gruppe Dienstag, 28. April 2026 // 18 Uhr

VBZ Hauptgebäude Zentralwerkstatt Kantine

ab 17 Uhr Apéro

Gäste: Nicole Gisler, Kampagnen & Aufbau VPOD/SSP

Stefan Neuenschwander, Präsident VBZ Veteranen

Kürzere Pausen, kompaktere Dienste, weniger Präsenzzeit! Maximal 90 Minuten Pause! 35 Stunden pro Woche!

Und mindestens 5 Wochen Ferien für alle. **Diese Ziele verfolgen wir.** Darum haben wir letztes Jahr den Rahmen-GAV gekündigt und diskutieren nun, wie weiter mit der Betrieblichen Vereinbarung. Was sind die Vorteile? Was sind die Nachteile? Wie erreichen wir unsere Ziele?

Traktandenliste

- 1 Begrüssung und Traktandenliste
- 2 Protokoll (Tischvorlagen)
- 3 Jahresbericht des Co-Präsidiums 2025/26 (Tischvorlage)
- 4 Betriebliche Vereinbarung zum Rahmen-GAV: Antrag zur Kündigung
- 5 Nomination und Wahlen des Verkehrsbetriebe-Vorstandes 2026/27 (Tischvorlage)
- 6 Ehrungen und Verabschiedungen
- 7 Verschiedenes: Ausblick

Wir empfehlen die Teilnahme an Movendo-Weiterbildungskursen – auch für Busfahrerinnen und Chauffeure, die durch die asa anerkannt sind: z.B. «Einführung in das Arbeitszeitgesetz», «Aggressionen im öffentlichen Dienst» oder «Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz». Du kannst in der Regel einen Kurs pro Jahr auf Kosten des VPOD besuchen. (www.movendo.ch). **Auch 2026 erhältst du für jedes neue Mitglied, das du überzeugen konntest, eine Prämie von Fr. 100.-**



Bitte melde dich bis zum 1. April an.

Wir bedanken uns für dein Engagement als VPOD-Mitglied. Für einen starken ÖV.

Zürich, 12.03.2026

VPOD
Schweizerischer Verband des
Personals öffentlicher Dienste

ssp
Syndicat suisse des
services publics

ssp
Sindacato svizzero dei
servizi pubblici

ssp
Sindacat svizzer dals
servetschs publics

AOZ: GAV-Verhandlungen

Land in Sicht

Seit letztem Herbst laufen die Verhandlungen um die Revision des GAV bei der Asylorganisation Zürich zwischen AOZ und dem VPOD Zürich. Ein Verhandlungsergebnis ist in Griffnähe.

Eine Dreier-Delegation des VPOD Zürich hat sich seit den Herbstferien darum bemüht, Verbesserungen im GAV der AOZ vorzuschlagen und Einigkeit mit dem Verhandlungspartner zu erzielen. Letztlich müssen beide Parteien von ihren Aufsichtsgremien bzw. Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Mitgliedern grünes Licht erhalten. Im VPOD sind der Regional- und der Landesvorstand zuständig.

Sobald das Verhandlungsergebnis vorliegt, lädt das VPOD-Sekretariat die Betroffenen zur Diskussion und Beschlussfassung ein. Letztlich müssen sie darüber entscheiden, ob sie die neuen Spielregeln annehmen wollen.

Duri Beer

PK-Ausweis

**PENSIONS-KASSE:
WAS STEHT MIR ZU?
DEN PK-AUSWEIS
RICHTIG LESEN!**



Pensionskasse der Stadt Zürich: Ausblick 2026

4 % Zins auf Altersguthaben!

Der Stiftungsrat der PKZH hat Ende 2025 entschieden, die Altersguthaben heuer mit 4 % zu verzinsen. Dieser Zinssatz liegt deutlich über der gesetzlichen Mindestverzinsung von 1,25 % und erhöht die Altersguthaben massgeblich.

Aufgrund der geringen Teuerung werden die Renten ausserhalb des Obligatoriums im Gegensatz zum Vorjahr nicht angepasst. Per 1. Januar 2026 hat es auch keine Änderungen bei den Grenzbeträgen gegeben: Der Koordinationsabzug, die Eintrittsschwelle und die Höhe des Überbrückungszuschusses bleiben somit unverändert. Die PKZH bereitet sich derzeit auf die Erneuerungswahl des Stiftungsrats und der Vertretung der Pensionsberechtigten für die Amtsperiode 2027–2030 vor. Das Wahlverfahren beginnt im Juni 2026, wenn die Nominationsliste der Personalverbände veröffentlicht

wird. Kandidaturen können bis zu einem Monat später eingereicht werden. Sollte in einem Wahlkreis die Anzahl der gültigen Kandidaturen die zu besetzenden Sitze übersteigen, wird im Spätsommer 2026 eine elektronische Wahl durchgeführt. Die angeschlossenen Unternehmen sind im Januar 2026 eingeladen worden, die Kandidaturen ihrer Arbeitgebervertretungen einzureichen. Gehen mehr als zwei Kandidaturen ein und kommt es zwischen diesen zu keiner Einigung, wird im Spätsommer 2026 eine elektronische Wahl durchgeführt.

Die Vorsteherin bzw. der Vorsteher des Finanzdepartements ist als Arbeitgebervertretung der Stadt Zürich gesetzt, die weiteren werden vom Stadtrat ernannt. Über die einzelnen Etappen des Wahlverfahrens informiert die PKZH rechtzeitig.

Duri Beer, Regionalsekretär VPOD Zürich