

Ausgliederungen und Privatisierungen stoppen

ewz bleibt öffentlich

Das Elektrizitätswerk der Stadt Zürich ewz bleibt öffentlich. Mit einer klaren Mehrheit von 81 zu 41 Stimmen hat der Zürcher Gemeinderat beschlossen, auf die Vorlage zur Ausgliederung und Privatisierung des ewz nicht einzutreten. Der VPOD Zürich begrüsst diesen Entscheid.

Die im VPOD organisierten ewz-Mitarbeitenden haben die Vorlage zur Ausgliederung und Privatisierung des ewz bereits im September 2015 diskutiert und dem Sektionsvorstand einstimmig die Ablehnung empfohlen. Dieser hat die Vorlage ebenfalls abgelehnt und den Delegierten zur Entscheidung vorgelegt. Auch diese haben im November 2015 einstimmig beschlossen, die Weisung des Stadtrates abzulehnen und im Falle einer Volksabstimmung eine Kampagne zur Ablehnung der Vorlage durchzuführen.

Das ewz ist bereits heute konkurrenzfähig – wie die Studie des Bundesamtes für Energie «Benchmarking von Stromlieferanten» (November 2015) zeigt. Der unternehmerische Erfolg hängt nicht von der Rechtsform ab. In den vergangenen zehn Jahren hat das ewz der Stadtkasse über 730 Millionen Franken zurückerstattet, und auch aus Sicht des Personals gibt es keinen Grund für eine neue Rechtsform. Einzig Mitglieder des höheren Kaders und künftige Verwaltungsräte könnten mit massiven Lohnerhöhungen rechnen – das Gros der Mitarbeitenden hätte eher einen Abbau der Anstellungsbedingungen zu befürchten, wie Ausgliederungen und Privatisierungen von städtischen Betrieben in der Vergangenheit gezeigt haben (Erdgas Zürich, Stadtküche, AOZ u. a.).

Nach dem Entscheid des Zürcher Gemeinderates, nicht auf die Ausgliederung und Privatisierung des ewz einzutreten, ruft der VPOD Zürich die Parteien auf, nun rasch die Voraussetzung für die Rekommunalisierung ehemaliger städtischer Betriebe zu schaffen und diese voranzutreiben. Zudem ist der Stadtrat aufgefordert, weitere geplante Ausgliederungen und Privatisierungen städtischer Betriebe und



Dienstleistungen umgehend zu stoppen. Einzig die öffentliche Hand kann diese Dienstleistungen effizient in hoher Qualität und unter demokratischer Steuerung vollbringen und gleichzeitig angemessene Anstellungsbedingungen garantieren.

Duri Beer

Mehr Informationen: www.unserewz.ch

Gegen den Willen des Personals

Universitätsleitung verweigert Pensionskassenwechsel

Die Universität Zürich hat sich gegen einen Kassenwechsel und für den Verbleib bei der Pensionskasse BVK entschieden. Und dies gegen die einstimmige Empfehlung des Personalausschusses.

Als die Pensionskasse BVK im Sommer 2015 ihre Demontagebeschlüsse bekannt gab, war auch an der Universität Zürich und bei den dort beschäftigten 4500 BVK-Versicherten der Ärger gross. Und beim Ärger wollte man es nicht bewenden lassen, sondern man hat sich daran gemacht, ernsthaft Alternativen zu prüfen. Sie wählten einen Personalausschuss, der sich an die Arbeit machte und zu einem klaren Urteil kam: «Der (...) gewählte Personalausschuss empfahl – gestützt auf ökonomische, rechtliche, verfahrenstechnische und politische Überlegungen – der Universitätsleitung am 6. Oktober 2016 einstimmig, den Anschlussvertrag mit der BVK bis zum 30. November 2016 zu kündigen, mit der Alternative einer Kündigung per Ende 2017.» Weiter: «Der Personalausschuss hält die BVK für wenig nachhaltig und beurteilt den

Verbleib als verpasste Chance für die Arbeitnehmenden der UZH.»

Die einstimmige Empfehlung des Personalausschusses wird von der Universitätsleitung in den Wind geschlagen. Sie macht klar, dass sie sich einem Wechsel widersetzt. Dieser Entscheid ist umso stossender, als die Pensionskassengelder eigentlich vollumfänglich den Versicherten gehören. Es ist also das Ersparnis der Versicherten, über das die Uni als Arbeitgeber gegen die Angestellten entscheidet.

Wenig stichhaltig ist die Begründung der Universitätsleitung auch, wenn die «Verankerung der UZH im Kanton Zürich» bemüht wird. Zu fragen wäre, ob hier politischer Druck ausgeübt wurde oder ob vorseilender Gehorsam der UZH-Leitung den Ausschlag gegeben hat.

Das Mandat des jetzigen Stiftungsrates der BVK läuft Mitte 2017 aus. Nächstes Frühjahr werden Wahlen stattfinden. Der VPOD wird sich für eine Kandidatur stark machen, mit der in Zukunft die Interessen der BVK-Versicherten wirklich vertreten sind (siehe Seite 2).

Roland Brunner

Der VPOD als Partner?

Konsequent gewerkschaftlich

Wer schon länger beim VPOD ist, erinnert sich: Bis 2005 waren wir Mitglied bei den Vereinigten Personalverbänden VPV. Dann kam es zum Bruch – und seither kämpfen wir nebeneinander – mit ungleich langen Spiessen. Das soll sich nun ändern.*

Der VPOD war VPV-Mitglied, um die Interessen unserer Mitglieder gemeinsam stärker vertreten zu können. Aber die VPV sind ehrenamtlich tätig. Der VPOD musste Tausende Franken Mitgliedschaftsbeitrag an die VPV bezahlen und die Arbeit trotzdem selber machen. Kosten und Aufwand blieben an uns hängen. Gegen aussen wurde das aber als Arbeit der VPV dargestellt. Zum Bruch kam es 2005, als die VPV eine Lohnkürzung durch den Kanton ohne Gegenwehr hinnahmen. In einer Vereinbarung mit dem Regierungsrat verpflichteten sie sich, keinen Widerstand zu leisten. Wir beschlossen, aus den VPV auszutreten. In der Mitteilung des VPOD hiess es: «Diese Ziele (der Mitglieder und des öffentlichen Dienstes) verfolgen wir unbeirrt weiter, und wir sind überzeugt, dass wir dies ausserhalb der VPV besser tun können. Wir sind aber jederzeit zur Zusammenarbeit mit den VPV und einzelnen Mitgliederverbänden bereit, wenn diese sich aktiv für das Personal einsetzen.» Auch der Kaufmännische Verband Zürich KVZ und der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen/-männer SBK verliessen die VPV aus unterschiedlichen Gründen.

Der Kampf um Anerkennung

Der Kanton Zürich anerkennt im Personalgesetz (§ 47) Personalverbände, die wesentliche Teile des Personals vertreten, als ständige Verhandlungspartner in personalpolitischen Fragen. Heute sind aber laut Personalverordnung ausschliesslich die VPV anerkannt (PVO; LS 177.11). Seit mehr als zehn Jahren kämpfen wir für unser Recht, vom Kanton anerkannt und berücksichtigt zu werden. Ein Anlauf nach dem anderen verlief im Sande. Und mit jeder Neubesetzung in der Finanzdirektion begann alles von vorne. Bis es uns zu bunt wurde.

Anfang 2015 forderte der VPOD seine Anerkennung rechtlich ein. An einem Treffen mit Regierungsrat Stocker am 18. September 2015 wurde uns die Antwort auf Ende November versprochen – 2015 wohlverstanden. Wir lieferten wie verlangt eine lange Liste nach, wie die Nicht-Anerkennung und die daraus entstehende Ungleichbehandlung durch den Kanton

unsere Arbeit beeinträchtigt. Im Juni 2016 wurden wir dann aufgefordert, nochmals unsere Mitgliederzahlen auszuweisen und es hiess, nach den Ferien...

Und tatsächlich: Datiert auf den 14. September 2016 erhielten wir den Bescheid, die Regierung weise unser Anliegen in allen Punkten ab. Der VPOD sei unbedeutend bzw. auf nationaler wie kantonaler Ebene keine repräsentative Organisation! Dem VPOD und allen Mitgliedern wird damit das Recht abgesprochen, ihre Interessen gleichberechtigt einbringen zu können, während die VPV wie eine Staatsgewerkschaft als exklusiver Kuschelpartner behandelt werden. Aber der VPOD will keine Anerkennung «wegen guter Führung», sondern wir beharren auf unserem Recht auf Anerkennung.

Am 14. Oktober 2016 reichte der VPOD deshalb, vertreten durch Rechtsanwalt Markus Bischoff, Rekurs gegen den Entscheid des Regierungsrates ein. Markus Bischoff hält fest: «Faktum ist, dass der Staat für die Gleichbehandlung der verschiedenen Gewerkschaften und Berufsverbände zu sorgen hat.» Und weiter: «Würden (...) wesentliche Minderheitsgewerkschaften ausgeschlossen, hiesse dies, der Gesetzgeber habe nur monogame Beziehungen einzugehen und dem grössten Verband eine bevorzugte Position einzuräumen. Damit setzt sich der Gesetzgeber dem Verdacht aus, eine Staatsgewerkschaft fördern zu wollen.» Bischoff ist überzeugt, dass wir unsere Anerkennung durchsetzen können und müssen – wenn nötig vor Bundesgericht oder sogar in Strassburg.

Nur gemeinsam setzen wir uns durch

Die Auseinandersetzung um unsere Anerkennung zeigt: Wir müssen unser Recht erkämpfen. Eine Mitgliedschaft im VPOD ist also nicht nur für dich als individuelles Mitglied ein Gewinn, weil du von Rabatten, Rechtsberatung usw. profitierst, sondern eine Mitgliedschaft bedeutet in erster Linie eine Stärkung der gemeinsamen Interessenvertretung der Angestellten gegenüber dem Kanton. Nur so kommen wir aus den Nullrunden beim Lohn, der veralteten Ferienregelung und der Vogel-Strauss-Politik bei der BVK heraus. Wer also noch nicht Mitglied ist: höchste Zeit! Im eigenen Interesse.

Roland Brunner

* gekürzter Beitrag. Ungekürzt auf zuerich.vpod.ch

VPOD-PAROLENSPIEGEL 27. November 2016

Bund

Volksinitiative «Atomausstieg»: **JA**

Kanton

Planungs- und Baugesetz (Umsetzung der Kulturlandinitiative): keine Parole
Kantonale Volksinitiative «Schutz der Ehe»: keine Parole

Städte und Gemeinden

Parolen zu kommunalen Abstimmungsvorlagen liegen zurzeit nicht vor.

Aktualisierter Parolenspiegel: <http://zuerich.vpod.ch/>

Agenda

Dienstag, 8. November 2016
Neumitgliederapéro (gemäss Einladung)

Dienstag, 15. November 2016, 17.30 Uhr
vpod forum gesundheit, Region Zürich

Mittwoch, 16. November 2016, 19.30–22.00 Uhr
Sektion Winterthur: Herbstversammlung

Mittwoch, 16. November 2016
FaGe-FaBe-Speed-Event
Details siehe Seite 2

Dienstag, 22. November 2016
Delegiertenversammlung VPOD Zürich, Stadt & Institutionen

Montag, 28. November 2016
Delegiertenversammlung VPOD Zürich, Region Zürich
VPOD-Bildungsprogramm 2016

Donnerstag, 10. November 2016, 9–17.30 Uhr
Einführung in das Arbeitszeitgesetz AZG

Mittwoch, 7. Dezember 2016, 9.30–17 Uhr
Pensionskasse – wie funktioniert das?

Montag, 12. Dezember 2016, 9–17.30 Uhr
Arbeitszeugnis und Bewerbung

Details zu allen Veranstaltungen sowie weitere Kurse und Tagungen unter zuerich.vpod.ch/kalender/

abrufbar unter:
www.zuerich.vpod.ch → Termine

Abschied vom Personalgesetz?

Die Spitaldirektion des Universitätsspitals Zürich (USZ) hat im September 2015 ein neues Personalreglement in die Vernehmlassung geschickt. Der VPOD hat eine ausführliche Antwort eingereicht. Und wir stellen grundsätzlich infrage, was da geplant ist.

Viele der im Entwurf des USZ vorgeschlagenen Änderungen haben wir abgelehnt, da sie die Anstellungsbedingungen verschlechtern und da sich das vorgeschlagene Personalreglement in wichtigen Fragen über das kantonale Personalgesetz hinwegsetzt, dem die Mitarbeitenden des USZ heute unterstellt sind. Die Revision plant eine Kompetenzverschiebung vom Regierungsrat des Kantons Zürich an den Spitalrat des USZ. Neu sollen folgende Punkte, die bisher im kantonalen Personalrecht und in den entsprechenden Verordnungen festgelegt sind, im Personalreglement USZ geregelt werden:

- Grundsätze und Instrumente der Personalpolitik, Stellenpläne, Ersatz der dienstlichen Auslagen, Arbeitszeit inklusive Ausgleich und Vergütung von Überzeiten, Nacht-, Sonntags- und Pikettendienst, Treuepflicht.
 - Individuelle Lohnerhöhungen, Lohnentwicklung.
 - Ferien, individuelle Lohnerhöhungen, Verpflegungskosten, Arbeitszeit inklusive Vergütungen, Arbeitszeiten für Assistenzärzte.
- Zulässig sind Abweichungen vom Personalgesetz aber nur dort, wo dies «aus betrieblichen Gründen erforderlich ist». Dies ist klar im Gesetz über das Universitätsspital (§ 13) festgehalten. Die Spitaldirektion des USZ führt vor allem Gründe wie «freier Wettbewerb» oder «eigene Erwirtschaftung der Personalkosten» an, um die Spezialregeln zu begründen. Diese Gründe sind jedoch rein ökonomischer Natur und haben nur indirekt einen Zusammenhang mit dem spezifischen Betrieb des Universitätsspitals. Wir haben deshalb abklären lassen, wie weit der Begriff «betriebliche Gründe» gefasst werden kann.

Es ist klar: Die vorgeschlagenen Änderungen beinhalten wesentliche Punkte eines Arbeitsverhältnisses und sprengen den Rahmen der dem Spitalrat gemäss Gesetz zustehenden Kompetenzen. Der VPOD wird sich deshalb dafür engagieren, dass keine Änderung des Personalreglements beschlossen wird, welche die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen verschlechtern und die das Personalgesetz des Kantons unterlaufen.

Roland Brunner

Ein Minimum an Anerkennung

Der Zürcher Stadtrat hat den Vorschlag der Personalverbände hinsichtlich der Lohnmatrix 2017 gutgeheissen. Damit steht doppelt so viel für Lohnerhöhungen zur Verfügung, als ursprünglich geplant, wenn der Gemeinderat zustimmt.

Die Lohnmatrix 2017 soll wiederum den Faktor 1 bekommen. Im Zuge des Sparkurses beim Personal, den der Stadtrat im Januar 2015 der Öffentlichkeit vorgestellt hatte, wurde die Lohnmatrix auf den Faktor 0,5 festgesetzt.

Mit diesem Sparkurs konnte der Stadtrat 2015 rund 64 Millionen Franken auf Kosten des Personals einsparen. Neben der Reduktion der Lohnmatrix kam vielerorts ein Stellenstopp zum Tragen. Offene Stellen wurden nicht besetzt und die Aufgaben auf das übrige Personal verteilt. Angesichts dieser Leistung, aber auch angesichts der positiven Rechnung 2015 und der gesunden Finanzlage der Stadt Zürich haben die Personalverbände im Sommer vier Anträge eingereicht. Der Stadtrat hat nun anlässlich der Präsentation des Budgets 2017 angekündigt, dass er den Antrag zur Anpassung der Lohnmatrix auf den ursprünglichen Wert gutheisst. Das Budget geht nun ins Zürcher Parlament (Gemeinderat), das über die finanziellen Mittel für die Lohnerhöhungen der städtischen Mitarbeitenden entscheiden wird.

Duri Beer

Stopp ZBG

Aufhebung der Lohnsteuerung durch das Ziel- und Beurteilungsgespräch ZBG.

Motion der AL- und Grüne-Fraktion, Diskussion und Entscheid des Gemeinderates.

Mittwoch, 16. November 2016, ab 17 Uhr, Rathaus, Zürich

Neuwahl des Stiftungsrates

Akte BVK

Der Stiftungsrat ist das höchste Gremium der BVK. Er entscheidet über alle wichtigen Belange. Und bald stehen Wahlen an.

Aus Sicht der Versicherten können wir sicher nicht zufrieden sein mit der Arbeit des BVK-Stiftungsrates. Von der Lohnerhöhung für BVK-Geschäftsführer Schönbächler bis zur

BVK-Demontage mit dem Vorsorgereglement 2017 zieht sich die Spur der Vergehen. Aber die Amtsperiode des jetzigen BVK-Stiftungsrates läuft am 30. Juni 2017 ab. Neuwahlen finden im kommenden Frühjahr statt. Jetzt können also alle Versicherten für einen neuen BVK-Stiftungsrat sorgen. Die Versicherten (Arbeitnehmende) haben Anspruch auf die Hälfte, also auf neun Sitze im Stiftungsrat. Hast du Interesse, für die Stiftungsratswahlen im Frühjahr zu kandidieren? Willst du dich mit uns gemeinsam im BVK-Stiftungsrat für eine konsequente Politik im Interesse der Versicherten einsetzen? Wer sich angesprochen fühlt und sich für eine Kandidatur interessiert, soll sich sofort melden bei VPOD-Regionalsekretär Fabio Höhener: fabio.hoehener@vpod-zh.ch. Weiterführende Informationen und sachdien-

liche Hinweise zur Akte BVK finden sich im aktuellen BVK-Monitor, der gratis abonniert werden kann unter www.bvk-monitor.ch

Roland Brunner

Übergabe BVK-Dossier

Wegen anstehender Abstimmungskampagnen und anderer Aufgaben übergibt die VPOD Sektion Zürich Kanton die Betreuung des Dossiers BVK an die VPOD Sektion Lehrberufe. Fabio Höhener hat am 17. Oktober als Ansprechperson die Aufgaben von Roland Brunner übernommen. Die beiden VPOD-Sektionen werden dabei in diesem gemeinsamen Dossier weiterhin eng zusammenarbeiten.

Feministisches Leseseminar für Frauen

Care? Sprechen wir doch lieber von der Mutter!

Zehn Abende von Januar bis Juni 2017 mit Tove Soiland, Philosophin und Historikerin.

Freud postulierte, dass das Mädchen, um Frau zu werden, sich von seiner Mutter abwenden muss. Mit dieser Aussage war die Psychoanalyse eine wichtige Impulsgeberin für die feministische Theorie, die diese Annahme Freuds als Kulturdiagnose und insbesondere als Auskunft darüber las, welche Schwierigkeiten der Mutter-Tochter-Beziehung in unserer Kultur innewohnen.

Gleichzeitig verband sie damit die Hoffnung, dass mit dem Untergang der bürgerlichen Kleinfamilie und der ihr eingelagerten ödipalen Konstellation auch dieses Hindernis in der Mutter-Tochter-Bindung verschwinden würde. Heute, im Zeitalter von Patchwork-Familien und einer weitgehenden Liberalisierung sexueller Verhaltensweisen, wissen wir, dass diese Liberalisierung zwar ein breites Spektrum unterschiedlichster Lebensentwürfe ermöglichte. Gleichwohl hat der Untergang des Ödipalen nicht in das gelobte Land der feministischen Freiheit geführt. Es scheint, dass auch dem postödipalen Subjekt ein problematisches Verhältnis zur Mutter und ihrem Körper eingeschrieben bleibt.

Wir möchten im Seminar über die gesellschaftstheoretische Dimension dieser Beziehung nachdenken und dabei an Luce Irigarays These anknüpfen, dass die Gabe der Mutter in unserer Kultur bisher keine symbolische Repräsentation erfuh. Vor diesem Hintergrund lässt sich fragen, ob die derzeitige Professionalisierung im Care-Sektor deshalb eine Umdeutung als Ökonomisierung erfahren konnte, weil diese Bestrebungen an eine «Abstossungsbewegung» der im Care-Sektor tätigen Frauen andocken konnte, mit der sich diese von zu viel «Weiblichem» oder gar «Mütterlichem» distanzieren wollten.

Das Seminar richtet sich explizit auch an Frauen, die bisher wenig oder keine Erfahrung im Umgang mit theoretischen Texten haben, sich aber gerne mit politisch-philosophischen Fragen beschäftigen wollen.

Daten: jeweils Donnerstag, 19–21.30 Uhr:

12. Januar, 26. Januar, 9. Februar, 2. März, 16. März, 30. März, 13. April, 4. Mai, 18. Mai, 1. Juni 2017

Ort: VPOD Zürich, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich

Kurskosten: Fr. 100.– für VPOD-Frauen, Fr. 250.– für Nicht-Mitglieder, Fr. 35.– für Reader mit Texten.

Anmeldung bis 1. Dezember 2016 bei Silvia Carsana, VPOD Zürich Regionalsekretariat

Tel. 044 295 30 00 oder info@vpod-zh.ch



Gleichstellung **JETZT!**

Gute Pflege statt Profite!

Diese Woche finden in der ganzen Schweiz und im Kanton Zürich Aktivitäten zum nationalen Aktionstag in den Spitälern statt. Den **Aufruf mit unseren Forderungen (bitte unterschreiben!)**, einen kurzen Stress-Selbsttest und Informationen zur aktuellen Situation in den Regionen der Schweiz findet ihr unter <http://vpod.ch/aktionstag-spitaeler-2016>

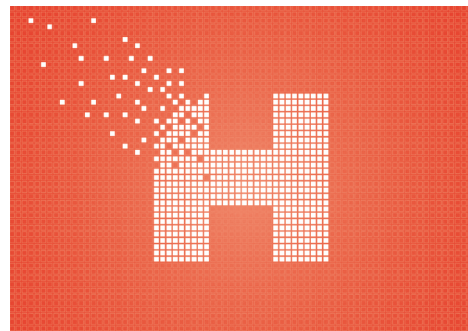
vpod forum gesundheit

Herzlich laden wir alle Angestellten im Gesundheitswesen zum nächsten Treffen am

15. November 2016, 17. 30 Uhr, beim VPOD ein (Birmensdorferstrasse 67, gegenüber Bahnhof Wiedikon, Konferenzraum im 5. Stock)

Traktanden:

- Nationaler Aktionstag in den Spitälern: Bilanz und Ausblick
- Aktuelle Informationen aus dem Gesundheitswesen
- Abstimmung über die Privatisierung des Kantonsspitals Winterthur und der Integrierten Psychiatrie Winterthur/Zürcher Oberland ipw
- Ausblick 2017 und Termine vpod forum gesundheit
- Diverses



FaGe-FaBe-Speed-Event

Am Mittwoch, 16. November 2016, findet von 17 bis 21 Uhr der FaGe-FaBe-Speed-Event statt. Der Anlass richtet sich speziell an Fachmänner und -frauen Gesundheit und Betreuung, die Fragen zur Arbeitswelt haben und sie unkompliziert, schnell und kompetent beantwortet haben wollen. Für diese Speed-Beratung stehen dir unsere SekretärInnen kostenlos zur Verfügung. Als VPOD-Mitglied darfst du dich natürlich jederzeit bei uns melden, falls du Fragen rund um deinen Arbeitsplatz hast. Der Event gibt aber Gelegenheit, unsere SekretärInnen und BerufskollegInnen kennenzulernen. Darüber hinaus sind auch alle FaGe und FaBe willkommen, die (noch) nicht Mitglied beim VPOD sind – sprich, du darfst den Speed-Event auch allen deinen BerufskollegInnen schmackhaft machen.

Wir freuen uns auf einen informativen und austauschreichen Abend in ungezwungener Atmosphäre.

Florian Thalmann

Kontakt: florian.thalmann@vpod-zh.ch

Speziell für:

FaGe FaBe Speed-Event

Minus- oder Überstunden? Kündigung? Pausen, Ruhe- und Arbeitszeiten? Lohn? Mit-sprache-recht? Arbeitszeugnis?

Hast du Fragen zu: Wir beraten dich gerne.

16.11.16 17–21h **VPOD Zürich**
Komm doch vorbei!