

## Lohnentwicklung 2017 im Kanton Zürich

# Bürgerliche Sparwut auf Kosten des Personals

**Die UBS-Lohnumfrage zeigt: Die Löhne steigen. Aber der Kanton Zürich macht klar: Nicht bei uns! Im Gegenteil: Die Finanzkommission des Kantonsrates eskaliert die bürgerliche Sparwut. Insgesamt sollen 89 Millionen Franken auf Kosten des Personals gespart werden, das dafür mit deutlichen Reallohneinbussen bezahlen soll.**

Für 2017 erwartet die UBS gemäss ihrer jährlichen Lohnumfrage einen durchschnittlichen nominalen Lohnanstieg von 0,6 Prozent schweizweit. Da gleichzeitig eine Teuerung von 0,4 Prozent prognostiziert wird, bleibt eine minimale Reallohnentwicklung von 0,2 Prozent übrig. Für den öffentlichen Sektor weist die UBS eine Lohnerhöhung von 0,7 Prozent für 2016 und eine Prognose von 1,0 Prozent für 2017 aus.

Der Kanton Zürich hat die Lohnumfrage der UBS als wichtigen Referenzwert bezeichnet. Dies hindert den Kanton beziehungsweise seine sparwütige bürgerliche Mehrheit aber nicht daran, die Umfrage zu ignorieren. Generelle Lohnentwicklung und Stufenanstieg sind seit Jahren gestrichen. Im Rahmen der «Leistungsüberprüfung 2016» wurde zusätzlich eine Senkung der Mittel für individuelle Lohnmassnahmen von 0,6 auf 0,4 Prozent der Lohnsumme festgelegt. Einmalzulagen wurden ganz gestrichen. So plante der Regierungsrat, 81,7 Millionen Franken auf Kosten des Personals einzusparen. Damit aber nicht genug. Die Finanzkommission des Kantonsrates hat die bürgerliche Sparwut nochmals eskaliert: Die Lohnsumme soll nicht nur um 0,2, sondern um 0,4 Prozent gekürzt werden. Damit stünden noch unterirdische 0,2 Prozent der Lohnsumme für Lohnerhöhungen zur Verfügung und es könnten nochmals 7,5 Millionen Franken, insgesamt also 89,2 Millionen Franken, auf Kosten des Personals gespart werden. Mit der durch die UBS prognostizierten Teuerung von 0,4 Prozent resultiert also schon so eine Netto-Lohneinbusse. Gleichzeitig werden die Angestellten ab 1. Januar 2017 mit deutlich höheren Lohnabzügen für die Pensionskasse BVK konfrontiert. Unter dem Strich führt dies zu einem deutlichen Lohnabbau bei praktisch allen Mitarbeitenden. Unsäglich. Und unerträglich. Über die letzten acht Jahre hinweg sind laut UBS die Löhne in der Schweiz im Durchschnitt um 1,2 Prozent pro Jahr gestiegen. Und wann hattest du die letzte Lohnerhöhung? Auch die fünfte Ferienwoche – in Privatwirtschaft und vielen auch öffentlichen Bereichen längst Normalität – ist beim Kanton immer noch Zukunftsmusik. Sieht so ein «attraktiver Arbeitgeber» aus? Es liegt nun am Kantonsrat, im Rahmen der Budgetdebatte diese Sparwut einzugrenzen und zur Vernunft in der Personalpolitik zurückzukehren. Und es liegt am Personal und an seinen Verbänden, diesem Treiben ein Ende zu setzen.

Roland Brunner

## Konkrete Fragen an den Regierungsrat

# KantonsrätInnen verlangen mehr Lohntransparenz

**Wie in der Oktober-Ausgabe der VPOD Informationen kritisiert, gewährt der Regierungsrat nur noch unpräzisen Einblick in die Verteilung der individuellen Lohnerhöhungen beim kantonalen Personal. Nun verlangen drei KantonsrätInnen vom Regierungsrat präzise Antworten auf konkrete Fragen.**

Wie viele Mitarbeitende (effektive Anzahl sowie in Prozenten der Beschäftigten) haben eine individuelle Lohnerhöhung erhalten – differenziert nach Lohnklassen und Geschlecht? Wie viele Lohnstufen haben die Mitarbeitenden bei der individuellen Lohnerhöhung erhalten – differenziert nach Lohnklassen und Geschlecht? Mit diesen und sechs weiteren Fragen rund um die Verteilung der Lohnentwicklung auf die kantonalen Angestellten verlangt VPOD-Präsident Andi Daurü (Kantonsrat SP) zusammen mit Kathy Steiner (Kantonsrätin Grüne) und Michèle Dünki (Kantonsrätin SP) vom Regie-

rungsrat mehr Transparenz bei der Verteilung der Lohnentwicklung und der Einmalzulagen in den Jahren 2013 bis 2015 (vgl. KR-Nr. 361/2016). Sehr gut ist, dass sie auch nach der Höhe der Lohnentwicklungen fragen, da die Unterschiede sehr gross sein können: Zum Beispiel kann die Anhebung um 1 Lohnstufe in der tiefsten Lohnklasse eine monatliche Lohnerhöhung von rund 50 Franken bedeuten, während eine Erhöhung um 5 Lohnstufen in der höchsten Lohnklasse zu einem monatlich um rund 1290 Franken höheren Lohn führen kann. In diesem Beispiel haben zwar beide Angestellten eine Lohnerhöhung erhalten, der materielle Unterschied ist aber eklatant. Es ist zu hoffen, dass der Regierungsrat – der diesen Herbst die «Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor» unterzeichnet hat – die verlangten Antworten und Statistiken liefert und sich nicht mit schwammigen Angaben der Verantwortung entzieht.

Brigitte Gügler

## Horte: Neue Funktionsbewertungen

# Falscher Zeitpunkt, falsches Vorgehen – mehr Transparenz

**Die Funktionen in den Horten der Stadt Zürich sollen neu bewertet werden. Das ist grundsätzlich sinnvoll, doch der Zeitpunkt und das Verfahren für eine Neubewertung sind falsch gewählt.** Ausser den Hortleitungen (HL) gibt es heute in der schulergänzenden Betreuung die Leitungen Betreuung (LB) und die FaBe sowie die Betriebsassistentinnen (BA). Schon seit einiger Zeit sind die LB der Meinung, dass die umfassenden Anforderungen an ihre Arbeit mit der Einstufung in die Funktionsstufe 10 nicht angemessen erfasst werden.

Der VPOD begrüsst grundsätzlich, dass die verschiedenen pädagogischen Funktionen und ihre Aufgaben im Hort überprüft werden. Allerdings sind sowohl der jetzige Zeitpunkt als auch das Vorgehen für eine Gesamtschau ungeeignet.

Die Verantwortlichkeiten und Rollen im Hortalltag sind bisher noch völlig ungeklärt, und die Zusammenarbeit ist von Hort zu Hort unterschiedlich. Die jetzige Arbeitsteilung zwischen BA, FaBe, HL und LB ist bis zu einem gewissen Grad ein Zufallsprodukt, unter anderem auch wegen der unbefriedigenden Stellvertretungssituation. Die aktuell gültigen Stellenbeschreibungen sind über viele Jahre gewachsen und daher völlig unsystematisch. Sie sind keine ausreichende Basis für die neuen Stellenbeschreibungen.

Der VPOD ist daher der Meinung, dass für eine gesamthafte Überprüfung der pädagogischen Funktionen in der Betreuung zunächst die Zusammenarbeit der verschiedenen Funktionen und der jeweilige Zuwachs an Anforderungen klar entwickelt und systematisch beschrieben werden müssen, auch im Hinblick auf die zukünftigen Tagesschulen.

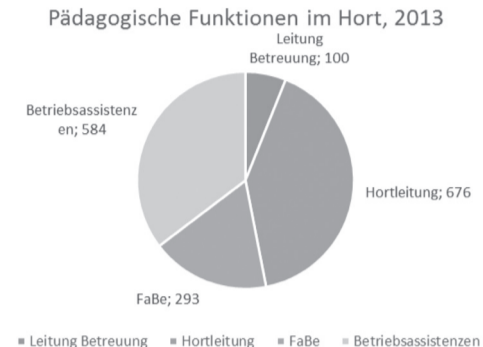
In der Zwischenzeit ist es möglich, die gestiegenen Anforderungen an die LB zu würdigen und

ihnen unabhängig von einer Gesamtschau im Rahmen des existierenden Lohnsystems der Stadt Zürich gerecht zu werden.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass die Stadt und die beauftragte Firma GFO die notwendige Transparenz herstellen. Das bedeutet, dass die Bewertungen und die Gewichtungen der einzelnen Kriterien offengelegt werden müssen.

Christine Flitner

Mehr Informationen: [www.zuerich.vpod.ch](http://www.zuerich.vpod.ch)



Hort-Mitarbeitende engagieren sich für mehr Qualität im Ausbau des Betreuungsangebots (April 2015)

## Rekommunalisieren von Dienstleistungen und Betrieben des Service public

# Trendwechsel auch in Zürich?

**Alein das Sozialdepartement der Stadt Zürich hat 365 Leistungsverträge mit Dritten abgeschlossen. Eine Studie des VPOD NGO zeigt auf, was zu tun ist, um Lohndumping zu verhindern. Mehr Transparenz und eine Vergabep Praxis, die sicherstellt, dass weder Löhne noch Anstellungsbedingungen unter Druck geraten.**

In den letzten Monaten und Jahren haben die Gewerkschaften in der Stadt Zürich krasse Fälle von Lohndumping im privaten Bereich, aber auch bei der Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand aufgedeckt. Der Trend zur Ausgliederung von öffentlichen Aufgaben und Dienstleistungen an Private ist auch in der Stadtverwaltung seit Langem erkennbar, ohne dass Kosten hätten eingespart werden können. Sei es bei der Stadtreinigung, im Tiefbauamt, bei den Industriellen Betrieben, im Sozialdepartement, bei Grün Stadt Zürich und anderen Bereichen und städtischen Betrieben.

«Öffentliche Aufgaben sind von öffentlichen Betrieben wahrzunehmen. Eine Privatisierung von öffentlichen Betrieben und Dienstleistungen lehnt der VPOD grundsätzlich ab und setzt sich für die Rückführung privatisierter Betriebe und Betriebsteile ins öffentliche Recht ein (Rekommunalisierung).» Die Delegierten der

städtischen Sektion des VPOD haben sich an der Herbst-Versammlung mit dem Thema «Leistungsverträge und deren Auswirkungen auf Anstellungsbedingungen» befasst. Catherine Weber (VPOD NGO) hat die Studie des Büros für Arbeits- und Sozialpolitische Studien BASS vorgestellt und die vorgeschlagenen Massnahmen erläutert. Andreas Kirstein (Gemeinderat AL) hat die Möglichkeiten und Absichten erläutert, ehemalige städtische Betriebe wie die Gasversorgung Zürich (Energie 360°) zu rekommunalisieren.

Die stadtzürcher Delegierten des VPOD haben einstimmig eine Resolution verabschiedet: «Die Vergabep Praxis muss sicherstellen, dass die Leistungsverträge und die Bedingungen für die Vergabe transparent sind, das Niveau der städtischen Anstellungsbedingungen berücksichtigen und die Qualität des Service public erhalten und ausgebaut wird.» Sie rufen den Stadtrat auf, seine Richtlinien zur Vergabe von Leistungsaufträgen entsprechend anzupassen und die Umsetzung in den Departementen und Dienstabteilungen zu unterstützen.

Duri Beer

Mehr Informationen: [www.zuerich.vpod.ch](http://www.zuerich.vpod.ch)

## Agenda

**Dienstag, 6. Dezember 2016**  
PräsidentInnen-Konferenz VPOD Zürich, Stadt & Institutionen

**Samstag, 10. Dezember 2016**  
Landes-Delegiertenversammlung VPOD, Zürich

**Montag, 12. Dezember 2016, 8.30 Uhr**  
Kundgebung gegen kantonale Abbau-massnahmen, Luzern

**Mittwoch, 14. Dezember 2016, 9 bis 17.30 Uhr**  
Beratung für Reinigungsangestellte im Kafiklick

**Montag, 16. Januar 2017**  
VPOD Verbandskommission Soziales, Olten

**VPOD-Bildungsprogramm 2016/17**

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

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

**Dienstag, 14. März 2017, 9.30 bis 17 Uhr**  
Das System der Altersvorsorge der 1. und 2. Säule

**Donnerstag, 16. März 2017, 9.30 bis 17 Uhr**  
Mitarbeitendengespräch – was gibt es für Systeme und wie bereite ich mich vor?

**Montag, 20. März 2017, 19 bis 21.30 Uhr**  
Arbeitsrecht und Arbeitsvertrag in KITAS

Details zu allen Veranstaltungen sowie weitere Kurse und Tagungen unter [zuerich.vpod.ch/kalender/](http://zuerich.vpod.ch/kalender/)

abrufbar unter:  
[www.zuerich.vpod.ch](http://www.zuerich.vpod.ch) → Termine

## Zuschläge für Bereitschaftsdienste

Die Stellvertretungsregelungen im Hort sind ein Problem. Stellvertretungen gibt es in der Regel nur noch ab dem vierten Tag, bis dahin müssen sich die Horte ohne Unterstützung durchschlagen. Das führt zu Unterbesetzung, zusätzlichen Arbeitsstunden und oft auch dazu, dass FaBe oder Betriebsassistentinnen Aufgaben übernehmen müssen, für die sie nicht ausgebildet sind. Problematisch sind auch die Anstellungsbedingungen der SpringerInnen im Aushilfspool. Im Informationsblatt heisst es, dass die telefonische Erreichbarkeit von 8.00 Uhr (in den Schulferien von 7.00) bis 10.00 Uhr «zu gewährleisten» ist – eine klare Verpflichtung, die aber nicht wie sonst üblich im Bereitschaftsdienst entschuldigend wird. Auch gibt es keine Garantie für ein Mindestpensum oder eine bestimmte Anzahl Einsätze, und es fehlen im Merkblatt ausdrückliche Hinweise auf die Lohnfortzahlung bei Krankheit. Der VPOD hat daher beim Personaldienst interveniert und Verbesserungen verlangt – mit Erfolg. Neu soll es in Zukunft für den Bereitschaftsdienst einen Zuschlag pro gearbeitete Stunde geben, eine entsprechende Vorlage wird jetzt ausgearbeitet. Auch die Bestimmungen zur Lohnfortzahlung bei Krankheit sollen geklärt werden. Ausserdem betont der Personaldienst in seinem Schreiben, dass es keine Einsatzverpflichtung für die SpringerInnen gibt und auch keine Sanktionen, wenn sie nicht erreichbar sind. Es handelt sich bei den Telefonzeiten also nur um Anfragezeiten, ohne dass die StVs zur Entgegennahme der Anfrage verpflichtet sind. Wir sind der Meinung, dass das im StV-Informationsblatt auch so zum Ausdruck kommen sollte. Bedauerlich bleibt, dass der Personaldienst in der Frage der Mindestpensen keine Lösungsmöglichkeit sieht. Dabei liegt die Lösung auf der Hand: Gäbe es Stellvertretungen ab dem ersten Tag, wie von den Hortmitarbeitenden dringend benötigt, dann könnte man auch StVs mit vernünftigen Durchschnittspensen einstellen!

Christine Flitner

## Musikschule Dielsdorf

### Skandalöse Massenänderungskündigung

Ende September beging die Musikschule Dielsdorf mit einem Konzert ihr 50-Jahr-Jubiläum – für die Lehrkräfte dort gibt es derzeit jedoch nichts zu feiern. Die vom Vorstand eingeleitete Massenänderungskündigung bringt für die Lehrkräfte eine massive Verschlechterung ihrer Anstellung mit sich.

So müssen die LehrerInnen nun mit Lohneinbussen von bis zu 10 Prozent rechnen. Besonders skandalös ist jedoch die Kopplung eines Pensionskassenwechsels an die Änderungskündigung. Seit 2014 drängt die Arbeitgeberschaft auf einen Wechsel. Schon damals wurde ausser Acht gelassen, dass gemäss BVG ein Pensionskassenwechsel nur mit dem Einverständnis der versicherten Personen möglich ist. Dieses Einverständnis nun mit einer Änderungskündigung einzuholen, grenzt an Nötigung. Aus Furcht, ihre Stelle zu verlieren, haben die Lehrkräfte die Änderungskündigung ausnahmslos unterschrieben.

Der Konflikt rund um den Pensionskassenwechsel führte 2015 zu einem Schiedsverfahren. Der Schiedsspruch definierte insbesondere den Prozess vor einem Wechsel. Als massgeblich wurde dabei die sorgfältige Durchführung eines gemeinsamen «Evaluations- und Meinungsbildungsprozesses» vereinbart. Dazu haben sowohl die Lehrkräfte wie auch der VPOD Zürich Hand geboten – an einem Dialog war der Vorstand der Schule jedoch nie wirklich interessiert. Nicht nur ist also die Änderungskündigung aus unserer Sicht eindeutig missbräuchlich, auch verstösst das jetzige Vorgehen des Arbeitgebers klar gegen den Schiedsspruch. Der VPOD Zürich hat deswegen Beschwerde bei den Aufsichtsbehörden eingelegt und geht gemeinsam mit den Lehrkräften weiter gegen diese skandalöse Änderungskündigung vor.

Roseli Ferreira

## Klage Kindergarten

### Zwischen Recht haben und Recht erhalten

Das Zürcher Verwaltungsgericht hat die Beschwerde von Kindergartenlehrpersonen, VPOD, VKZ und ZLV gegen die Lohndiskriminierung abgelehnt. Jetzt liegt es am Bundesgericht, diesen Entscheid zu korrigieren

Es war nur ein Nebenschauplatz, aber das heimliche Highlight der Pressekonferenz zum Lehrplan 21. Auf eine unverfängliche Frage eines Journalisten bezüglich den unterschiedlichen Schulschluss für Kindergarten- und PrimarschülerInnen antwortete Bildungsdirektorin Silvia Steiner: «Qualitativ ist natürlich eine Unterrichtsstunde im Kindergarten bezüglich der Beanspruchung des Kindes nicht ganz vergleichbar. Ich habe den höchsten Respekt für den Kindergarten, aber der Lektionenaufbau und die Inhalte sind (auf der Primarstufe, Anm. d. R.) doch noch etwas anspruchsvoller. Ansonsten müssen wir nämlich über die Lohneinreihung wieder von vorne diskutieren.» Ja, Frau Regierungsrätin, das müssen wir! Eine Kindergartenlehrperson mit einem Vollpensum von 23 Stunden wird heute mit einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent angestellt; dies entspricht einer 42-Stunden-Woche. Die Entlohnung beträgt jedoch nur 87 Prozent der Lohnstufe 18, eine Lohnstufe tiefer als Primarlehrpersonen. Der VPOD wird sich gemeinsam mit dem VKZ und ZLV gegen die bestehende Lohndiskriminierung wehren. Wir erhoffen uns vom Bundesgericht eine Neuurteilung des Falles. Es braucht endlich ausbildungs- und marktgerechte Löhne, damit der Beruf attraktiv bleibt, eine hohe Schulqualität gewährleistet wird und die Kindergartenlehrpersonen auch finanziell die Anerkennung erhalten, die sie verdienen.

Fabio Höhener



Kindergartenlehrpersonen an der Demo «Abbau stoppen».

### Einladung zum Frauenworkshop – jetzt anmelden. VPOD-Frauenpower 2017!

Das Frauenforum VPOD Zürich will das Jahr 2017 mit einem Workshop starten – und dazu alle VPOD-Frauen aus der Region Zürich einladen. Das Ziel ist sicherzustellen, dass die Themen und Anliegen der VPOD-Frauen an ihre Gewerkschaft auf den Tisch kommen und sie auch wissen, wie und wo sie im VPOD aktiv mitwirken können.

«Welche frauen- und gleichstellungspolitischen Themen muss der VPOD aus meiner Sicht bearbeiten? Welche Aktivitäten wünsche ich mir als VPOD-Mitglied von meiner Gewerkschaft? Und wie würde ich gerne auf die Positionen und Aktivitäten des VPOD Einfluss nehmen und mitwirken?» – Die Frauen des Frauenforums sind neugierig auf deine Antworten, auf deine Anliegen, Ideen und Interessen. Und sie selbst wollen sich auch wieder einmal die Zeit nehmen, über diese Fragen nachzudenken und diese mit anderen Frauen zu diskutieren. Wie sieht für uns Frauenpower im Jahr 2017 aus?

Nach einem gemeinsamen Mittagessen sind zwei Inputs geplant – zu den aktuellen frauen- und gleichstellungspolitischen Themen auf der Gewerkschaftsagenda und zu einem Projekt des VPOD, mit dem mehr Junge für die Gewerkschaft gewonnen werden sollen. Wir werden Zeit für Fragen und Diskussionen einplanen und das Treffen mit einem Blick ins kommende Jahr schliessen. Denn: Was wir zusammen erarbeiten, wollen wir auch weitertragen. Interessiert? Dann melde dich doch gleich an. Du bist auch sehr willkommen, wenn du meinst, von Politik, Gleichstellung und Gewerkschaftsarbeit keine Ahnung zu haben.

Workshop VPOD-Frauenpower 2017  
Samstag, 28. Januar 2017, 10 bis 16 Uhr  
VPOD-Sekretariat, 5. Stock

Informationen und Anmeldung bis 13. Januar 2017 bei: brigitte.guegler@vpod-zh.ch.

## Neuwahl des BVK-Stiftungsrats

### Wir suchen KandidatInnen für die Arbeitnehmervvertretung des BVK-Stiftungsrats

Der Stiftungsrat ist das höchste Gremium der BVK und entscheidet über alle wichtigen Belange. Die Amtsperiode des jetzigen BVK-Stiftungsrats läuft am 30. Juni 2017 ab. Im April 2017 wird der Stiftungsrat der Pensionskasse BVK neu zusammengestellt. Die Versicherten (Arbeitnehmende) haben Anspruch auf die Hälfte der Sitze im Stiftungsrat, also auf neun Sitze. Die Stiftungsratswahlen stellen daher eine wichtige Weichenstellung für die Zukunft unserer Renten und unserer Pensionskasse dar. Für den VPOD ist klar, dass nach den Jahren des Leistungsabbaus auf Kosten der Versicherten ein Führungsgremium gewählt werden soll, welches die BVK wieder auf Kurs bringt. Wir haben es in der Hand, Leute zu wählen, welche kompromisslos die Interessen der Versicherten vertreten.

### Voraussetzungen:

- Passives Wahlrecht in einem der sechs Wahlkreise
- Absicht, die Interessen der Versicherten zu verteidigen
- Pflege eines sozialpartnerschaftlichen Umgangs mit den ArbeitnehmerInnenverbänden
- Bereitschaft, sich Kenntnisse der zweiten Säule im Allgemeinen und der BVK im Speziellen anzueignen
- Die Unterstützung der Wahlplattform Allianz BVKplus
- Eine VPOD-Mitgliedschaft wird nicht vorausgesetzt

Die Bewerbungsunterlagen sind auf [www.bvk-monitor.ch](http://www.bvk-monitor.ch) zu finden.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Bitte senden Sie bis zum 2. Dezember 2016 das ausgefüllte Bewerbungsfomular an: VPOD Regionalsekretariat, Sektion Lehrberufe, Postfach 8180, 8036 Zürich, oder an [fabio.hoehener@vpod-zh.ch](mailto:fabio.hoehener@vpod-zh.ch)

Fabio Höhener

## Stadt Winterthur

### VPOD zieht vor Gericht

Nachdem im Budgetprozess für das Jahr 2016 die Lohnmassnahmen der städtischen Angestellten zum vierten Mal in Folge gestrichen wurden, hat der VPOD gemeinsam mit den Personalverbänden beschlossen, Beschwerde beim Bezirksrat einzureichen.

Der Bezirksrat hat die Beschwerde mit Entscheid vom 25. September in einer sehr knappen Antwort zurückgewiesen. Mit diesem Entscheid gibt sich der VPOD nicht zufrieden; gemeinsam mit den Personalverbänden hat er die Beschwerde per 25. Oktober an das Verwaltungsgericht weitergezogen. Die regelmässige Lohnentwicklung ist ein zentrales Element für das Funktionieren des Lohnsystems der Stadt Winterthur. Die wiederholte Aussetzung hat der Stadt Winterthur als Arbeitgeberin stark geschadet. Mit der wiederholten Streichung der Lohnentwicklung bestraft das Parlament ausgerechnet jene, die mit ihrem Einsatz und Engagement dafür sorgen, dass trotz zweier Abbauprojekte die Qualität der städtischen Dienstleistungen gehalten werden konnte. Es braucht eine klare und saubere Regelung, unter welchen Umständen, wie oft und von wem die Lohnentwicklung gestrichen werden kann. Der Bezirksrat hat es in seiner bedauerlicherweise knappen Antwort nicht geschafft, diese

Fragen ausreichend zu klären. Nun steht bereits die Budgetdebatte 2017 und somit die Diskussion zu den Lohnmassnahmen 2017 an. Mit seinem Entscheid macht der VPOD noch einmal deutlich, dass die städtischen Angestellten nicht bereit sind, die Streichung der Lohnentwicklung zu akzeptieren, aber bereit sind, sich mit Vehemenz für ihr Anliegen einzusetzen.

Georg Munz

## vpod forum gesundheit 2017

Das vpod forum gesundheit für alle im Gesundheitswesen tätigen VPOD-Mitglieder und interessierte Nicht-Mitglieder hat die Daten fürs nächste Jahr geplant. Die Treffen finden jeweils am Dienstag um 17.30 Uhr beim VPOD statt. Folgende Daten sind geplant: 28. Februar / 4. April / 6. Juni / 15. August / 17. Oktober und 5. Dezember 2017. Bitte vormerken.

## 2x NEIN zur Privatisierung

### Der Countdown läuft

Regierungsrat Heiniger und die bürgerliche Mehrheit im Kantonsrat wollen das Kantonsspital Winterthur KSW und Integrierte Psychiatrie ipw privatisieren. Widerstand ist angesagt. «Schönheitsoperationen statt gesunder Kinder» titelte die «WocheZeitung» (10. November 2016) in ihrer Berichterstattung über den Beschluss des Kantonsrates, das Kantonsspital Winterthur KSW zu einer Aktiengesellschaft zu machen und damit Aktionärsinteressen über unsere Gesundheitsversorgung mitentscheiden zu lassen. Derweil rühren die Direktion des KSW und RR Heiniger tüchtig die Werbetrommel für eine Privatisierung. Interne «Informationsrunden zur Rechtsform des KSW» für das Personal (nur aus befürwortender Sicht natürlich) gehören da ebenso dazu wie «Politwerbung zum Baustart», wie «20 Minuten» (4. November 2016) die «Reklame für eine Privatisierung des Kantonsspitals» anlässlich des Spatenstichs für den KSW-Neubau bezeichnete.

Gegen die Privatisierung des KSW wurde aber ein Behördenreferendum ergriffen. Damit ist klar, dass die Stimmberechtigten im Kanton Zürich das letzte Wort darüber haben werden, ob dieses Kantonsspital privaten Geschäftlmachern verhökert wird, wie es Regierungsrat Heiniger explizit will. Die Schlussabstimmung über die Privatisierung der ipw folgt Ende November (nach Redaktionsschluss), und auch hier wird die bürgerliche Mehrheit wohl am Privatisierungsprojekt festhalten – und die Linke dagegen das Referendum ergreifen. Damit kommt es voraussichtlich am 21. Mai 2017 zur Abstimmung über beide Privatisierungsvorlagen. Der VPOD wird sich hier stark für ein 2x NEIN engagieren.

Roland Brunner

