

Revision des Personalrechts in Winterthur

Wenig Neues, viele Unklarheiten und klare Mängel

Am 12. März 2015 hatte der Stadtrat verkündet, dass er mit dem Abbauprogramm Balance 40 Millionen Franken abbauen will. Eine Massnahme sollte dabei die Revision des Personalrechts sein. Geplanter Abbau in diesem Teilprojekt 4,8 Millionen Franken. Inzwischen hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass diese Zielvorgabe unsinnig ist. Trotzdem tut sich die Stadt schwer mit der Revision des Personalrechts.

Im Grundsatz sind sich alle einig. Das Personalrecht der Stadt Winterthur kann nicht als modern und attraktiv bezeichnet werden. Entsprechend wird die Revision begrüsst. Damit enden aber auch schon die Gemeinsamkeiten. Für den VPOD unverständlich, hat der Stadtrat bei der Erarbeitung seiner Vernehmlassungsvorlage darauf verzichtet, die Personalverbände einzubeziehen. Entsprechend ist eine Vernehmlassungsvorlage entstanden, die viele Unklarheiten und Mängel aufweist. Gleichzeitig hat es der Stadtrat verpasst, tatsächlich bestehende Mängel (z. B. die Unklarheit bezüglich Aussetzung der Lohnmassnahmen, siehe VPOD-Info 2016/10) zu beheben oder gar innovative Ansätze einzubringen.

Inhaltlich sieht der VPOD vier grundsätzliche Probleme. 1) Verschiedene Anpassungen sind nicht abschliessend formuliert. 2) Die Einführung der 5. Ferienwoche für die Mitarbeitenden zwischen 20 und 49 Jahre ist absolut zu begrüessen – eine langjährige Forderung des VPOD. Im vorliegenden Entwurf soll jedoch im Gegenzug das Dienstaltersgeschenk abgeschafft werden. Kurz, die älteren und treuen Mitarbeitenden sollen die zusätzlichen Ferien finanzieren. Für die Mitarbeitenden Ü-50 ist der Entwurf eine reine Abbau-Vorlage. Abschaffung des Dienstaltersgeschenks, Verkürzung der Kündigungsfristen, Abbau des Kündigungsschutzes und Abbau der Lohnentwicklung. 3) Die Mittel für die Lohnmassnahmen sollen deutlich gekürzt werden. Zudem soll die Lohnentwicklung vollständig in die Hände eines Führungszirkels gelegt werden. (Wer oder was der Führungszirkel genau ist, konnte auf Nachfrage nicht beantwortet werden.) Es soll ein Lohnsystem entstehen, das sich exklusiv auf Leistungs- und Marktbeurteilungen abstützt. Dies, obwohl das Personalcontrolling der Stadt zeigt, dass Frauen und Teilzeitmitarbeitende regelmässig schlechter beurteilt werden als ihre Kollegen. 4) Der Stadtrat will eine neue Mitarbeitenden-Kategorie «Aushilfen» einführen. Nicht nur öffnet er dabei Arbeit auf Abruf Tür und Tor. Der Stadtrat missachtet auch seine eigene Vorgabe, ein Personalrecht zu schaffen, das die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben fördert. Zudem sollen bei den «Aushilfen» die Regelungen bezüglich Kündigung, Sozialversicherungen usw. deutlich gekürzt werden.

Aufgrund dieser Mängel bleibt dem VPOD keine andere Möglichkeit, als den Entwurf des Stadtrats zurückzuweisen und den Stadtrat aufzufordern, noch einmal und diesmal mit Einbezug der Personalverbände bei null zu beginnen.

Georg Munz

VPOD-PAROLENSPIEGEL 12. Februar 2017

Bund

Bundesbeschluss vom 30. September 2016 über die erleichterte Einbürgerung von Personen der dritten Ausländergeneration

JA

Bundesbeschluss vom 30. September 2016 über die Schaffung eines Fonds für die Nationalstrassen und den Agglomerationsverkehr

Stimmfreigabe

Bundesgesetz vom 17. Juni 2016 über steuerliche Massnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmensstandorts Schweiz (Unternehmenssteuerreformgesetz III)

NEIN

Stadt Zürich

Volksinitiative «Faires Wahlrecht für Züri – jede Stimme zählt!»

JA

Konfliktvermittlung und Hilfe im öffentlich zugänglichen Raum, Gemeindebeschluss

NEIN

Neubau Schulanlage Pfingstweid, Escher-Wyss-Quartier, Objektkredit von 29,4387 Millionen Franken

JA

Ersatzwahlen Stadtrat Winterthur

Der VPOD empfiehlt Christa Meier (SP/VPOD Lehrberufe) zur Wahl.

USR III: Umverteilung von unten nach oben

Abbau und Steuererhöhung für Private – es wird eng

Bis zu 325 Millionen (minus 35%) fehlen der Stadt Zürich jährlich, wenn die «wohl grösste Steuerentlastung für juristische Personen in der Geschichte des Kantons Zürich» Realität wird. Es werde deutlich, schreibt der Stadtrat in der Beantwortung der Interpellation der Grünen vom 21. Dezember 2016, dass die grössten und gewinnstärksten Unternehmen und deren Aktionariat von der vorgesehenen Gewinnsteuersenkung profitieren werden. Der Steuerfuss müsste um 15 Prozentpunkte erhöht werden, um die entstehende Lücke zu füllen. Abbaumassnahmen und Steuererhöhungen sind das wahrscheinliche Szenario.

Ein Ehepaar mit zwei Kindern und einem steuerbaren Einkommen von Fr. 100 000.– muss bei diesem Szenario ab 2019 mit einer Steuererhöhung von rund 7% oder Fr. 1000.– rechnen. Konjunkturelle Schwankungen oder eine allfällige Erhöhung der Leitzinsen sind dabei nicht einmal eingerechnet. Entlastet werden gemäss Stadtrat die Aktionärinnen und Aktionäre der gewinnstärksten Unternehmen, die zwar nur 1% der juristischen Unternehmen ausmachen, bislang aber 75% der Gewinnsteuern bezahlt haben. 6 von 10 Unternehmen werden von dieser Massnahme nicht profitieren können, weil sie bereits heute keine Gewinnsteuern bezahlen. Überhaupt. Auch wenn die steuerliche Belastung für Unternehmen auf dem Platz Zürich im interkantonalen Vergleich relativ hoch erscheine, sei sie im internationalen Vergleich als moderat und sogar als tief anzusehen, so der Stadtrat. So seien in den letzten

zehn Jahren über 8000 Unternehmen zugezogen, so dass aktuell über 30 000 juristische Personen im Steuerregister geführt werden. Und dies trotz der kantonalen Steuerstrategie, die in der Vergangenheit nur sehr untergeordnet auf die Privilegierung von Unternehmen gesetzt habe. Gleichwohl hat der Regierungsrat angekündigt, im Kanton Zürich neben den obligatorischen auch die fakultativen Massnahmen im grösstmöglichen Umfang einzuführen. Rund 700 Millionen haben die Unternehmen in den vergangenen Jahren jährlich zur Finanzierung der öffentlichen Aufgaben der Stadt Zürich beigetragen, für das Jahr 2019 wären 750 Millionen Gewinnsteuer- und 160 Millionen Kapitalgewinnsteuereinnahmen vorgesehen. Durch USR III würden zwischen 275 und 325 Millionen jährlich fehlen. Das wohl grösste Steuergeschenk würde zur wohl grössten Umverteilung in der Geschichte der Bewohnerinnen und Bewohner des Kantons Zürich führen.

Duri Beer

Mehr Infos: www.hier-wirds-eng.ch, www.vpod.ch



Kanton Zürich: Budget 2017

Personalfeindlicher Kantonsrat

Eine von bürgerlicher Sparwut geprägte Budgetdebatte gipfelt Mitte Dezember im Entscheid, die Lohnsumme für das kantonale Personal nochmals massiv zu kürzen. Das ist eine schallende Ohrfeige für das Personal des Kantons Zürich.

Gegen die Stimmen von Rot-Grün hat die bürgerliche Mehrheit des Kantonsrats entschieden, für die individuelle Lohnentwicklung des kantonalen Personals nur 0,2 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung zu stellen. Damit halbierte sie die Vorgabe der ohnehin schon mickrigen 0,4 Prozent, die der Regierungsrat für die Lohnentwicklung beantragt hatte. Dies bedeutet, dass die kantonalen Angestellten einmal mehr keine Lohnerhöhung erhalten, obwohl sie seit Jahren darauf warten und von ihren Vorgesetzten immer wieder vertröstet werden. Im Gegenteil: Die meisten kantonalen Angestellten müssen mit dem Januarlohn 2017 einen deutlichen Einkommensverlust hinnehmen, da sie mit einer Teuerung von 0,4% und deutlich höheren Pensionskassenabzügen für die BVK konfrontiert sind. Unter dem Strich bleibt ein dickes, rotes Minus Monat für Monat. Der VPOD kritisiert diesen personalfeindlichen Entscheid, den die bürgerliche Mehrheit des Kantonsrats zu verantworten hat. Während in

der Privatwirtschaft fünf Wochen Ferien längst Normalität sind und die Löhne Jahr für Jahr moderat steigen, werden die Angestellten der öffentlichen Dienste und des Kantons abgestraft. Den Kantonsrätinnen und -räten von SVP, FDP, CVP, BDP und EDU fehlt es an Wertschätzung für das Personal, an das sie gleichzeitig hohe Erwartungen bezüglich Engagement, Leistungen und Qualität stellen. Es fehlt ihnen an Respekt vor dem Personal, das jeden Tag und rund um die Uhr dafür sorgt, dass eine gute Gesundheitsversorgung und die Sicherheit gewährleistet sind. Oder steckt dahinter das bürgerliche Ziel, den öffentlichen Dienst so kaputtzusparen, dass man alles der Privatwirtschaft und Geschäftsmacherei zuführen kann? Hungern die rechten Parteien den öffentlichen Dienst und sein Personal aus, um auf dem Arbeitsmarkt mit besseren Arbeitsbedingungen gut qualifiziertes Personal für die Privatwirtschaft rekrutieren zu können?

Anstatt dem Personal Jahr für Jahr eine schallende Ohrfeige zu erteilen, muss der Kantonsrat endlich zur Vernunft in der Personalpolitik zurückkehren – im Interesse des öffentlichen Dienstes, der Angestellten und uns allen, die auf ihre gute Arbeit angewiesen sind.

Brigitte Gügler & Roland Brunner

Agenda

Donnerstag, 2. – Samstag,

4. Februar

Reclaim Democracy. Kongress, Universität Basel

Samstag, 4. Februar

VPOD Verbandskommission Migration

Montag, 6. Februar

VPOD Verbandskommission Frauen

Donnerstag, 23. Februar, 18–20.30 Uhr

Treffen AG Jugend, Zürich

Mittwoch, 1. März

VPOD Verbandskommission Energie

Dienstag, 7. März, 19 Uhr

PräsidentInnen-Konferenz VPOD Zürich, Stadt & Institutionen

Samstag, 25. März

Landes-Delegiertenversammlung VPOD, Zürich

VPOD-Bildungsprogramm 2017

Dienstag, 14. März,

9.30–17 Uhr

Das System der Altersvorsorge der 1. und 2. Säule

Donnerstag, 16. März,

9.30–17 Uhr

Mitarbeitendengespräch, was gibt es für Systeme und wie bereite ich mich vor?

Montag, 20. März,

19–21.30 Uhr

Arbeitsrecht und Arbeitsvertrag in KITAS

Dienstag, 2. Mai,

19 Uhr

Delegiertenversammlung VPOD Zürich, Stadt & Institutionen

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

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

Rückschlag für Altersvorsorge 2020

Die Kommission für Soziales und Gesundheit des Nationalrats (SGKN) erkennt die Zeichen der Zeit nicht. Sie hält mit einer knappen Mehrheit an ihrem Konzept «länger arbeiten, viel mehr einbezahlen und trotzdem ein unsicheres Renteniveau» fest. Dies, obschon der Ständerat Vorschläge für eine durchdachte Rentenrevision beschlossen hatte.

Die Mehrheit der SGKN hat es erneut verpasst für Lösungen einzustehen, die zu einem sicheren Renteneinkommen führen und die für die breite Bevölkerung finanziell tragbar sind. Stattdessen setzt die Mehrheit der Kommission weiterhin auf einen massiven Ausbau der obligatorischen beruflichen Vorsorge. Die Beiträge für die Pensionskassen würden sich für die tiefen Einkommen nahezu verdreifachen. Damit verbunden: Happige Netto-Lohneinbussen. Und dies zu einer Zeit, wo das Kapitaldeckungssystem der zweiten Säule in der Krise steckt. Denn trotz der viel höheren Pensionskassen-Beiträge gerät das Rentenniveau ins Rutschen, weil die Verzinsung der angesparten Gelder immer tiefer ausfällt und der Mindestumwandlungssatz sinkt.

Stark spüren die Frauen die Lohneinbussen, denn sie haben in der Regel tiefere Löhne. Trotzdem ist ihre Aussicht auf eine ausreichende und stabile Rente mager. Besonders störend ist es bei den Frauen ab 60. Sie sind die ersten, die von der raschen Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 betroffen wären. Und gerade sie hätten vom Ausbau der zweiten Säule ausser Kosten nur Brosamen. Für sie ist die vom Ständerat beschlossene Aufstockung der AHV-Renten essenziell.

Keinen Ausgleich für die Rentenverschlechterungen stellt zudem die von der Kommission vorgeschlagene Förderung der frühzeitigen Pensionierung für Leute mit Tiefsteinkommen dar. Die Voraussetzungen sind derart restriktiv, dass nur einzelne wenige Personen davon profitieren können. Dass die Kommission gleichzeitig auf der automatischen Rentenaltererhöhung auf 67 beharrt, zeigt, wie konzeptlos agiert wird. Der Nationalrat ist gut beraten, in der Frühjahrs-session vom Kommissionkurs abzurücken und auf die Beschlüsse des Ständerats einzuschwenken. In der Form der SGKN hat die Altersvorsorge 2020 vor dem Volk wenig Chancen. Denn für die Arbeitnehmenden ist sie so unter dem Strich negativ. Der SGB wird nach der Schlussabstimmung im Parlament am 24. März über die Altersvorsorge 2020 befinden.

SGB-Medienmitteilung vom 13. Januar 2017

Mehr Infos: www.sgb.ch

Ausführungsbestimmungen PR

Neue Spielregeln

Die Stadt Zürich soll eine attraktive Arbeitgeberin für ihre rund 28 000 Mitarbeitenden sein, die zeitgemässe Anstellungsbedingungen gewährleistet. Seit 1. Januar 2017 gelten die revidierten Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht. Der revidierte Teil der Ausführungsbestimmungen umfasst neu einen allgemeinen Teil, der für alle Arbeitszeitmodelle gilt. Dabei werden Grundsätze festgelegt und Begriffe wie Überstunden und Feiertage einheitlich definiert. Zudem enthält er die Rechtsgrundlagen für die Anrechnung von Arbeitszeit bei Absenzen, die Nacht- und Sonntagszulagen, das Home Office, die Pausen usw.

Die Regeln für die drei Arbeitszeitmodelle haben teilweise geändert. Im sogenannten Fixzeitenmodell sind die Arbeitszeiten fix vorgegeben. Im flexiblen Arbeitszeitmodell konnten die Verbände durchsetzen, dass am Grundsatz der 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag festgehalten wird. Das Vertrauensarbeitszeitmodell gilt nur für die höheren Kader.

Für den Abbau der Mehrstunden- und Überstundenguthaben hat der Stadtrat Übergangsbestimmungen erlassen. Bei hohen Guthaben, die bis zum 1. Januar 2017 nicht kompensiert oder ausbezahlt werden konnten, muss die vorgesetzte Stelle mit den Mitarbeitenden einen Abbauplan vereinbaren, der eine Kompensati-

on über diesen Termin hinaus vorsieht und den Abbau verbindlich festlegt. Arbeitszeitguthaben konnten bis zum 1. Januar bis zu einer Höchstgrenze von 100 Stunden übertragen werden. Wo ausführlichere Regelungen notwendig sind, wie beim Pikettdienst oder Home Office, wird der Stadtrat weitere Entscheidungen treffen. Die Vernehmlassung zum neuen Piktetreglement hat im vergangenen Jahr stattgefunden – der VPOD hatte einige Vorschläge zur Verbesserung der aktuellen Regelung eingebracht –, ein detaillierteres Reglement zu Home Office steht noch aus.

Duri Beer

Bei Fragen oder Rückmeldungen zur Umsetzung in deiner Dienstabteilung: duri.beer@vpod-zh.ch

Fr. 100.– Werbepremie

Die Delegierten des VPOD haben entschieden, dass die Werberinnen und Werber 2017 eine Prämie von Fr. 100.– pro erworbenes Mitglied erhalten.

Service und Vorteile für Mitglieder: <http://vpod.ch/mitmachen/service/>
Anmeldung: www.vpod.ch (Angabe der/des Werberin/Werbers nicht vergessen).

Arbeitsrecht und Arbeitsvertrag in der Kita

Montag, 20. März 2017, 19–21.30 Uhr
VPOD Zentralsekretariat, Zürich

In einer Kita stellen sich viele arbeitsrechtliche Fragen. Was schreibt das Gesetz vor, wie muss ein Arbeitsvertrag aussehen und welche Spielräume gibt es? Wer bezahlt das Mittagessen und wie sieht es mit der Haftung aus, wenn etwas kaputt geht?

Kursleitung: **Christine Flitner, VPOD Zentralsekretärin. Online bis 9. März anmelden: www.vpod.ch**



Kita-Mitarbeitende im Dauereinsatz. Wie steht es mit Pausen?

Sozialbereich Stadt Zürich

Zeitgemässer GAV fürs Altried

Nach fast zweijährigen Verhandlungen konnte die Überarbeitung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) für die Stiftung Altried abgeschlossen werden. Der neue GAV beinhaltet unter anderem Verbesserungen bei den Zulagen und zusätzliche Urlaubstage.

Der GAV zwischen dem VPOD und der Stiftung Altried, dem Zentrum für Menschen mit Beeinträchtigung in Zürich, ist in unserer Region der älteste GAV in diesem Bereich. Die 1. Auflage des GAV trat per 1. August 1982 in Kraft. In der Zwischenzeit haben mehrere Überarbeitungen stattgefunden. Die nun abgeschlossenen Verhandlungen waren mit dem Ziel aufgenommen worden, den bestehenden GAV zeitgemäss zu überarbeiten. Sowohl im Vorfeld der Verhandlungen als auch während derselben gab es eine enge Zusammenarbeit zwischen dem VPOD und der Personalkommission. Die Verhandlungen zogen sich über mehrere Runden hin, und zur Klärung umstrittener Punkte führte der VPOD im Mai und Juni 2016 Personalinformationen durch, um die Angestellten zu den konkreten Vorschlägen zu befragen. Im November 2016 wurde der überarbeitete GAV an einer Vollversammlung vorgestellt und von dieser gutgeheissen. Die Angestellten sagten Ja zu einem GAV mit unter anderem höheren Zulagen für Pikett-, Samstags-, Sonntags- und Feier-

tagsdienst und geteilte Dienste, einer klaren und besseren Regelung zur Abgeltung von Lagertagen, zusätzlichen Urlaubstagen – unter anderem drei zusätzlichen Tagen Vaterschaftsurlaub und einen unbedingten Anspruch auf zwei Wochen unbezahlten Urlaub für junge Väter. Bei der Berechnung des Dienstaltersgeschenkes werden Anstellungen bei unterjährigen Unterbrüchen zusammengerechnet. Generell sagten die Angestellten auch Ja zu sozialpartnerschaftlich ausgehandelten Arbeitsbedingungen und der damit garantierten Mitsprache. Der GAV ist mit dem neuen Jahr in Kraft getreten.

Martina Flühmann

Pensionskasse der Stadt Zürich: Stiftungsrat

Mehr Zins auf Altersguthaben

Der Stiftungsrat der Pensionskasse der Stadt Zürich (PKZH) hat an seiner Dezembersitzung beschlossen, die Altersguthaben der Versicherten im Jahr 2017 mit einem Satz von 2 % zu verzinsen.

Endlich können wir wieder eine gute Meldung für die Arbeitnehmenden der Stadt Zürich verkünden. Wer Ende 2016 über ein Altersguthaben von 500 000 Franken verfügt hat, bekommt 2017 eine Verzinsung von 10 000 Franken. Modellmässig wird bei der PKZH das Leistungsziel erreicht, wenn die Altersguthaben mit 2 % real verzinst werden. 2017 wird dieses Ziel erreicht. 2016 betrug die Verzinsung der Altersguthaben 1,5 %, im Jahr zuvor 2,5 %. Der Bundesrat hat den BVG-Mindestzinssatz auf 1 % festgelegt. Es war für den VPOD nicht einfach, im Stiftungsrat eine Mehrheit für 2 % zu finden. Angesichts der vom Stadtrat vorgeschlagenen Verschlechterungen der Bedingungen (Beitragsverteilung, Überbrückungszuschuss und Sanierungsmassnahmen) war für den VPOD entscheidend, sich für eine Verbesserung der Verzinsung einzusetzen und somit wenigstens teilweise Gegensteuer zu geben und für die Arbeitnehmenden auch Verbesserungen zu erkämpfen. Die drei Sparvorlagen des Stadtrates werden wir aber weiterhin bekämpfen.

Mattia Mandaglio

Mehr Infos: www.pkzh.ch

Widerstand gegen Abbaumassnahmen

Bürgerliches Kleinholz

Die bürgerliche Sparwut schlägt alles zu Kleinholz. Bei den Mediotheken sollen 25 % der heute zur Verfügung stehenden Stellenprozente gestrichen werden – einzig und alleine mit Verweis auf rückläufige Ausleihzahlen.

Unter dem Namen «Leistungsüberprüfung 2016» (LÜ16) wurde ein Abbaupaket auf den Weg geschickt, mit dem keine Leistungen überprüft werden, sondern das an vielen Orten direkt zu einem Leistungsabbau führt. So auch bei den Schulmediotheken, die viel mehr tun als Bücher auszuleihen. Am 12. Dezember 2016 haben wir die KantonsrätInnen zu Beginn der Budgetdebatte vor dem Rathaus mit roten Karten und Trillerpfeifen begrüsst. Teilgenommen haben auch MediothekarInnen, die sich den Abbau nicht widerspruchslos gefallen lassen wollen. Im Gespräch wurde schnell klar, dass da vieles schiefgelaufen ist: Die Information des Kantons zum geplanten Abbau ist gar nie an die Schulen und an die betroffenen MediothekarInnen gelangt, das «rechtliche Gehör», das den Betroffene-



Protest vor dem Kantonsrat zu Beginn der Budgetdebatte.

nen ein Einspracherecht gibt, wurde damit nicht gewährt, dafür wurde schon an einem Sozialplan gearbeitet, bevor die Betroffenen Stellung nehmen konnten.

Die Intervention des VPOD beim zuständigen Mittel- und Berufsbildungsamt MBA hat nun dazu geführt, dass das Verfahren neu und korrekt initiiert wurde. Die MediothekarInnen treffen sich wieder, um das weitere Vorgehen zu besprechen und im Hinblick auf einen Sozialplan die Möglichkeiten zu diskutieren, den beschlossenen Abbau ohne Härten umzusetzen. Der VPOD begleitet sie dabei.

Roland Brunner

Horte Stadt Zürich

Neue Stellenbeschriebe: VPOD-Erfolg!

Die pädagogischen Funktionen in den Horten der Stadt Zürich sollten neu bewertet werden. Das ist grundsätzlich sinnvoll, doch der VPOD legte in seiner Stellungnahme dar, warum der Zeitpunkt und das Verfahren für eine Neubewertung falsch gewählt waren.

Zahlreiche Mitglieder haben ihr Fachwissen, ihre Idee und Vorschläge in die Diskussion für die Stellungnahme eingebracht. Kurz vor Weihnachten konnte der VPOD einen Erfolg vermelden: Die Konferenz der Kreisschulpräsidien und das Schulamt liessen sich von den Argumenten des VPOD überzeugen, dass vor einer neuen Funktionsstufenbewertung zunächst die Berufsbilder und Aufgaben der verschiedenen pädagogischen Funktionen innerhalb der Betreuung genauer ausgearbeitet werden müssen. Die Neubewertung der Funktionen Hortleitung und FaBe werden daher fürs erste zurückgestellt.

Davon unabhängig wird die Funktionsstufenüberprüfung der Leitung Betreuung fortgeführt. Dafür hatte sich auch der VPOD in seiner Stellungnahme ausgesprochen.

Wir sind sehr erfreut über diese Entscheidung und hoffen, dass damit die nötige Zeit für eine sorgfältige Entwicklung der zukünftigen Berufsbilder in der schulergänzenden Betreuung gegeben ist. Kein Gehör hatten die PräsidentInnenkonferenz und das Schulamt für unsere Kritik am Verfahren der beauftragten Firma GFO. So bleibt es leider bei der von uns kritisierten Intransparenz. Wir bleiben dran.

Christine Flitner und Martina Flühmann

BVK-Stiftungsratswahlen

Qual der Wahl

Die Amtszeit des bisherigen BVK-Stiftungsrats läuft ab. Zwischen dem 2. und 31. Mai finden daher Stiftungsratswahlen statt. Die Versicherten wählen je nach Wahlkreis ein bis zwei StiftungsrätInnen. Insgesamt vertreten neun StiftungsrätInnen die aktiv Versicherten, neun StiftungsrätInnen stellen die Arbeitgeber.

Weil der Stiftungsrat die gesamte BVK führt, ist es entscheidend, wen Sie da hineinwählen. Der VPOD will dazu beitragen, dass die BVK-Versicherten von einem erneuerten Stiftungsrat vertreten wird, welcher in Zukunft die Versicherten fair und offen informiert, ihre Interessen zäh vertritt und das Gesamtwohl der BVK immer im Blick hat. Aus diesem Grund hat der VPOD dazu aufgerufen, sich für das Mandat zu bewerben. Wir waren überrascht, wie viele interessante Bewerbungen eingegangen sind. Es haben zahlreiche Versicherte ihr Interesse bekundet, sich für die Wahlen zur Verfügung zu stellen. Wir haben die Wahl zwischen hervorragenden KandidatInnen. Das macht es nicht leichter. Die Selektionsprozedur ist noch im Gange. Wir werden so bald als möglich darüber informieren, wen wir bei den BVK-Stiftungsratswahlen unterstützen werden.

Weitere Informationen findest du im kommenden BVK-Rundbrief, der Anfang Februar verschickt wird. Erhältst du den Newsletter noch nicht? Unter www.bvk-monitor.ch kannst du den Rundbrief abonnieren und die vergangenen Rundbriefe lesen.

Christoph Lips und Fabio Höhener