

VPOD zum Budgetentwurf 2019 und KEF 2019–2022 des Kantons

Steuergeschenke statt Lohnentwicklung?

Am 31. August hat der Regierungsrat den Entwurf für das Budget 2019 und den Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan KEF des Kantons Zürich vorgestellt. Ein trauriges Spiel.

Einmal mehr präsentierte Regierungsrat und Finanzdirektor Ernst Stocker ein «ausgeglichenes Budget», obwohl im Juli der «Tages-Anzeiger» noch über ihn titelte, er wisse nicht wohin mit dem vielen Geld ... Und wie immer warnte er vor Gefahren bei den Einnahmen und mahnte, man müsse deshalb sparen.

Erinnern wir uns: 2016 betrug der Überschuss der Kantonsrechnung 390 Millionen Franken. 2017 gab es erneut einen Ertragsüberschuss von 370 Millionen – auch dank Sparmassnahmen auf Kosten des Personals. Seit 2010 hat der Kanton Zürich rund 500 Millionen Franken auf Kosten der Angestellten eingespart! Und so soll es nach dem Willen der bürgerlichen Mehrheit auch weitergehen. Die Rückkehr zur Normalität mit einem Teuerungsausgleich von 0,6% und 0,8% für Lohnmassnahmen wird als grosse Leistung verkauft. In der Medienmitteilung des Regierungsrates wird das Personal einzig als Mehraufwand erwähnt. Auf die seit Jahren aufgelaufene Differenz in der Lohnentwicklung der kantonalen Angestellten im Vergleich zur Privatwirtschaft und der UBS-Lohnstudie jedoch wird nicht hingewiesen. Laut UBS-Studie sind es seit 2009 7,8 Lohnprozent – und zusammen mit dem in den

Nullerjahren nicht gewährten Teuerungsausgleich sogar rund 15 Prozent Rückstand in der Lohnentwicklung. Es wäre also höchste Zeit – und die Finanzlage würde es auch erlauben –, die Angestellten an der guten Ertragslage des Kantons zu beteiligen und die aufgelaufene Lücke zu schliessen. Aber dem Kanton geht es anscheinend gemäss Regierung nie gut genug, um diesen Rückstand aufzuholen.

Stattdessen plant Regierungsrat Ernst Stocker allen Ernstes eine neue Runde von Steuergeschenken an die Reichen mit einer Steuerfussenkung um 2 Prozent ab 2020. Gebet den Reichen, was ihr von den Angestellten nehmen könnt, scheint das bürgerliche Credo zu sein, hinter und vor dem Regierungsrat Stocker steht. **Michèle Dünki**, Präsidentin der VPOD Sektion Zürich Kanton, hält denn auch fest: «Es ist offensichtlich, dass das Geld vorhanden ist. Daran fehlt es nicht. Was fehlt ist der Wille der bürgerlichen Mehrheit, dem Personal zu geben, was ihm zusteht.»

Der VPOD fordert:

- Voller Teuerungsausgleich
- Nachholende Lohnentwicklung für alle Angestellten
- Mindestens fünf Wochen Ferien – ohne Erhöhung der Wochenarbeitszeit
- Ausgleich der erhöhten Abzüge bei der Pensionskasse

Roland Brunner

Stadt Winterthur: Betreuungsbereich

Höhere Lohnklasse – dank VPOD

Dank dem VPOD und seinen aktiven Mitgliedern aus dem Bereich werden die Gruppenleitungen (GL) der Schulgänzenden Betreuungen Winterthur per 1. Januar 2019 in eine höhere Lohnklasse überführt. Auch die Betreuungsleitungen (BL) der grossen Einrichtungen werden in eine höhere Lohnklasse überführt. Weil es aber hier noch Abklärungen braucht, müssen sich die BL bis Januar 2020 gedulden.

Es ist ein wichtiger Erfolg für die GL und BL der Schulgänzenden Betreuungen der Stadt Winterthur. Dank dem Engagement der aktiven VPOD-Mitglieder ist es endlich gelungen, in diesem klassischen «Frauenbereich» eine gerechtere LohnEinstufung zu erkämpfen. Mit diesem Erfolg dürfen die Betroffenen GL und BL eine deutliche Lohnkorrektur nach oben erwarten. In den letzten Jahren hat sich der Bereich der Schulgänzenden Betreuung in der Stadt Winterthur stark gewandelt. In diesem Zuge mussten die BL verstärkt Management-Aufgaben übernehmen, und somit wurde den GL immer mehr Verantwortung für die pädago-

gische und faktische Betreuung der Kinder übergeben.

Mit viel Engagement und Fachwissen haben sich die GL und BL gemeinsam mit dem VPOD daran gemacht, die neuen Realitäten ihres Arbeitsalltages zu Papier zu bringen. Nun ist dies offenbar so überzeugend gelungen, dass die städtische Funktionskommission und der Stadtrat anerkennen mussten, dass eine höhere Einstufung nicht nur gerechtfertigt, sondern notwendig ist. Es ist ein toller Erfolg für die betroffenen Angestellten – insbesondere unter dem Aspekt, dass die Arbeit der Angestellten im Bereich der Kinderbetreuung leider noch immer viel zu oft abgewertet oder gar belächelt wird. Es zeigt aber auch, dass sich mit breit abgestütztem und gemeinsamem Engagement einiges bewegen lässt.

Georg Munz

Revision des städtischen Lohnsystems

Generell statt individuell

Zehn Jahre nach Einführung des sogenannten «Leistungslohns» in der Stadtverwaltung soll das Lohnsystem revidiert werden. Die Bilanz fällt aus Sicht der Mitarbeitenden ernüchternd aus – die Unzufriedenheit mit der Entlohnung ist in den letzten vier Jahren markant gestiegen. Manches soll sich nun ändern.

Das städtische Lohnsystem (SLsplus) hat nicht das gehalten, was sich der Stadtrat und die Personalverbände bei seiner Einführung vor rund 15 Jahren versprochen haben. Die Abkehr von generellen Lohnhöhungen über Stufenanstiege hin zu individuellen Lohnmassnahmen sei gerechtfertigt, Leistung müsse sich lohnen – so das Credo um die Jahrhundertwende. Eingetroffen ist das Gegenteil, die Akzeptanz für das Ziel- und Beurteilungsgespräch ZBG ist bei vielen städtischen Mitarbeitenden am Boden.

Bereits 2011 haben über 4000 städtische Mitarbeitende mit der Unterstützung des VPOD mittels einer Petition den Stadtrat aufgefordert, die Lohnwirksamkeit des Ziel- und Beurteilungsgesprächs ZBG aufzuheben und zu generellen Lohnhöhungen gemäss Funktion und nutzbarer Erfahrung zurückzukehren. Insbesondere die gauss'sche Normverteilung, die marginale Lohnentwicklung sowie die schwierig zu messende Leistung in vielen Bereichen des öffentlichen Dienstes sind vielen Mitarbeitenden ein Dorn im Auge. Während viele Löhne trotz guter Leistungsbewertung entgegen den Versprechungen stagnierten, sind die Lohnnebenkosten stark gestiegen. Gleichzeitig wurden die Reka-Checks

und weitere Lohnnebenleistungen gestrichen, während freie Stellen unbesetzt blieben, was sich personalpolitisch vielerorts gravierend ausgewirkt hat. So ist die Unzufriedenheit mit der Entlohnung in den letzten vier Jahren markant gestiegen (s. Ergebnisse der Mitarbeitenden-Befragung 2017). Kritisiert werden die individuelle Lohnentwicklung, der Abbau bei den Sozial- und Lohnnebenleistungen, die Erhöhung der Lohnnebenkosten sowie der Lohn im Verhältnis zu den gestellten Anforderungen.

In den letzten zehn Jahren sind durchschnittlich rund 0,75% der Lohnsumme für Lohnhöhungen verwendet worden – rund halb so viel wie in den zehn Jahren davor. Allein aus den Rotationsgewinnen liess sich ein beträchtlicher Teil dieser Summe finanzieren. So hat sich SLsplus aus Sicht des Vorstehers des Finanzdepartements mindestens als Finanzsteuerinstrument bewährt – die Stadt steht trotz der Finanzkrise finanziell auf gesunden Beinen. Personalpolitisch hat das städtische Lohnsystem aber komplett versagt, was den Anspruch auf Nachvollziehbarkeit und Lohnentwicklung betrifft. Dies gilt es nun zu korrigieren. Zurück zu einem nachvollziehbaren, transparenten Lohnsystem mit generellen Lohnhöhungen anhand Funktion und nutzbarer Erfahrung anstatt individualisierter Lohnmassnahmen. Die Vernehmlassung bei den Dienstabteilungen und Personalverbänden dauert bis Mitte November.

Duri Beer

Mehr Informationen zur Vernehmlassungsvorlage:
info@vpod-zh.ch

Stadt Zürich: Kündigungsschutz aus- statt abbauen

Kehrseite der Medaille

Im Juni hat das Bundesgericht entschieden. Die Verkehrsbetriebe Zürich (VBZ) haben einer Mitarbeiterin missbräuchlich gekündigt und müssen sie nun wieder einstellen. Das Personalrecht der Stadt Zürich sieht dies so vor, ausser es liegen triftige Gründe vor, die eine Weiterbeschäftigung verunmöglichen würden.

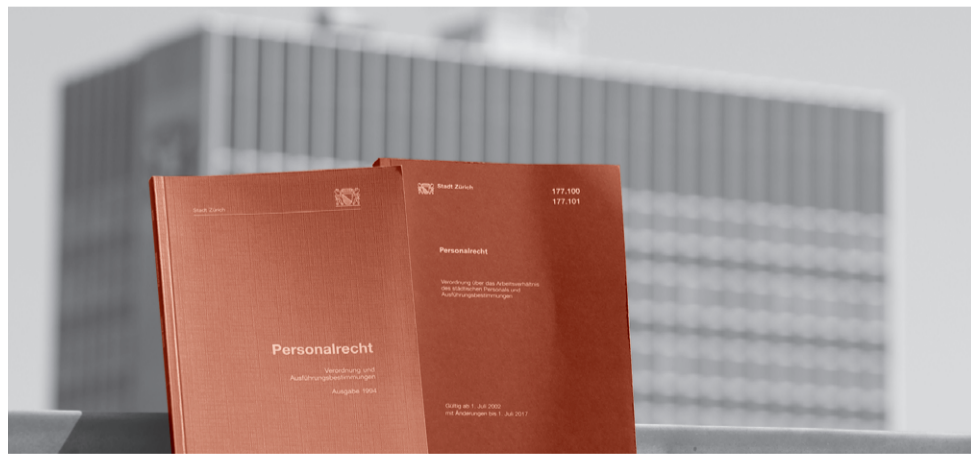
Diesen Grundsatz will der Stadtrat jetzt aufgeben und allenfalls eine Abfindung in Aussicht stellen, selbst wenn die Kündigung missbräuchlich gewesen ist. Zudem soll das «ausserdienstliche Verhalten» oder das «Verhalten vor Stellenantritt» als ordentlicher Kündigungsgrund in den Katalog gemäss Art. 17 PR einfließen, wenn das Verhalten «objektiv nachvollziehbar» eine tiefgreifende Störung des Vertrauens bewirkt. Damit geht der Stadtrat weiter als die entsprechenden Regelungen

bei Bund und Kanton, der Auslegungsspielraum für die Vorgesetzten in der Stadt Zürich soll möglichst gross werden.

Der Sektionsvorstand des VPOD hat Änderungsanträge zuhanden der Gemeinderätlichen Interessengruppe Gewerkschaften (GIG) beschlossen, die Vorlage wird derzeit in der Spezialkommission des Finanzdepartements und in den Fraktionen diskutiert. Der VPOD begrüsst die positiven Veränderungen der Revision (Abfindung), sagt aber nein zum Ausbau der Kündigungsgründe, zur Abschaffung der Weiterbeschäftigung als primäre Rechtsfolge bei missbräuchlichen Kündigungen und zu angeordneten Frühpensionierungen ohne flankierende Massnahmen.

Duri Beer

Kommentar und mehr Informationen:
www.zuerich.vpod.ch



Der Umfang des Personalrechts hat sich innert 20 Jahren verdoppelt. Von 100 auf 200 Seiten.

Agenda

Freitag, 19. Oktober 2018, ab 17 Uhr
Zukunft mit Geschichte(n) –
100 Jahre VPOD Sektion Zürich Kanton
Wirtschaft Theater am Neumarkt,
Neumarkt 5, Zürich

Dienstag, 23. Oktober 2018, 9.30 – 17.00 Uhr
Meine Arbeit in der Personalkommission
Weiterbildung
VPOD, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich

Mittwoch, 24. Oktober 2018, 12.30 – 18.00 Uhr
Arbeiten im Gesundheitswesen
Weiterbildung
VPOD, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich

Montag, 29. Oktober 2018, 9.30 – 18.00 Uhr
Das neue Arbeitszeitgesetz AZG
Weiterbildung
VPOD, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich

Dienstag, 30. Oktober 2018, 16 Uhr
Sektionsvorstand (Stadt und Institutionen)
VPOD, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich

Freitag/Samstag, 9./10. November 2018
VPOD Frauenkonferenz
Solothurn

Samstag, 10. November 2018
Rüsten euch: 100 Jahre Generalstreik
Olten

Spitäler beklauen ihre Angestellten!

Eigentlich ist im Gesetz alles recht klar: Die Angestellten sind angestellt, um zu arbeiten. Den Auftrag dafür erhalten sie vom Arbeitgeber bzw. dem/der Vorgesetzten. Der Arbeitgeber wiederum ist verantwortlich für die Arbeitsorganisation – von der Infrastruktur bis zur Dienstplangestaltung und den Gesundheitsschutz.

Klar ist in diesem System auch, dass es zur Arbeitszeit zählt, wenn die Angestellten Aufträge des Arbeitgebers ausführen. Auch dass sich Angestellte im Spital für die Arbeit umziehen müssen, ist eine klare Vorgabe des Arbeitgebers – und damit Arbeitszeit. Im Prinzip. Und im Arbeitsgesetz (ArG). Und laut Seco:

Falls das Umziehen für die Tätigkeit notwendig ist (interne Weisung des Betriebs, nach der Arbeitnehmende sich vor Arbeitsbeginn umziehen müssen), ist die Umkleidezeit als Arbeitszeit anzurechnen. (...) Ist die Situation dem Arbeitgeber bekannt und macht er trotzdem nichts, so ist er schuldig einer Verletzung des ArG.

Spitäler stehlen heute den Angestellten Tausende von Arbeitsstunden, indem sie die Umkleidezeit nicht als Arbeitszeit anrechnen. Wenn jede/r Angestellte pro Tag 20 Minuten braucht, um sich in der Garderobe umzuziehen und auf die Station zu gelangen (und nach dem Dienst umgekehrt), macht das für die einzelne Person – Ferien abgerechnet – rund 80 Arbeitsstunden im Jahr – also fast zwei Wochen Gratisarbeit oder zwei zusätzliche Wochen Ferien!

Das Fass zum Überlaufen bringt am USZ nun das Projekt Audigard. Mit einem neuen automatischen Kleiderausgabesystem droht die Umkleidezeit nochmals massiv länger zu werden – und damit die Gratisarbeitszeit, die die Angestellten leisten. Der VPOD hat dazu im USZ eine Umfrage lanciert, um das Ausmass der Gratisarbeit zu erfassen. Das USZ ist sich sehr wohl bewusst, dass es hier gegen das Gesetz verstösst. Es kennt auch die klare Stellungnahme des Seco, foutiert sich bisher aber darum. Man redet sich mit technischen Problemen heraus, weil man halt keine Stempeluhr habe, mit der jede



Umkleideraum im USZ.

Pflegefachkraft die Arbeitszeit bei Betreten und Verlassen des Spitalgeländes erfassen könne. Der VPOD interveniert nun und wird – wenn nötig – die Umkleidezeit auch gerichtlich als anzurechnende Arbeitszeit durchsetzen – und zwar rückwirkend mit Lohnforderungen für die letzten fünf Jahre. Auf vielen Abteilungen und in vielen Spitälern ist es «normal», dass die Pflege früher kommt und auch andere Aufgaben – im Interesse der eigenen Arbeit und im Interesse einer guten Pflege der PatientInnen – gratis leistet. Schluss damit. Das Gesundheitswesen ist keine Wohltätigkeitsveranstaltung, an der man die Angestellten ausnehmen kann. Die Gesetze gelten auch für die Spitäler.

Wir fordern die Spitäler auf, die gesetzlichen Bestimmungen per sofort einzuhalten und allen betroffenen Angestellten als erste Wiedergutmachung für die jahrelang nichtbezahlten Arbeitsstunden nächstes Jahr zwei zusätzliche Ferienwochen zu geben. Statt über den Fachkräftemangel zu jammern, wollen wir Taten statt Worte sehen. Sonst werden wir sie vor Gericht einklagen. Und wir laden die Angestellten aller anderen Spitäler ein, sich bei uns zu melden, wenn sie diese Forderung auch durchsetzen wollen.

Roland Brunner

**Dieser Text ist eine Kurzfassung. Der vollständige Text ist aufgeschaltet unter <http://spital-privatisierung-nein.ch>. Kontakt: roland.brunner@vpod-zh.ch*

Stadt Winterthur

Unsägliche Attacke auf die PK Winterthur

In seiner Berichterstattung vom 11. September glaubt der «Landbote» einen Skandal bei der Pensionskasse der Stadt Winterthur (PKSW) zu schnuppern. Die Berichterstattung hat sich als heisse Luft herausgestellt. Für die Versicherten ist der Schaden aber vermutlich schon angerichtet.

Der Stiftungsrat der PKSW soll einen ungeliebten Experten gefeuert und die Sanierung der Kasse verschleppt haben. So berichtet der «Landbote» am 11. September.

Dafür gibt es aber ganz offenbar keine Fakten. Nach Rücksprache mit seinen Stiftungsräten muss auch der VPOD bilanzieren: Hier wurden lieber Schlagzeilen gejagt als seriös recherchiert.

Mit seiner Berichterstattung hat der «Landbote» auf eine Art und Weise Meinungsmache betrieben, die einer seriösen Zeitung nicht ansteht. Für die Versicherten der PK Winterthur stehen nämlich sehr schwierige Zeiten bevor. Selbst

wenn das Stimmvolk dem stadträtlichen Antrag auf Übernahme von 144 Millionen Franken zustimmt, müssen die Versicherten steigende Sparbeiträge und Leistungseinbussen bis 13% in Kauf nehmen. (Übrigens reichen die 144 Millionen gerade mal, um die laufenden Renten korrekt zu finanzieren. Renten, die von Stadt- und Gemeinderat festgelegt wurden – und zwar zu einer Zeit, als die städtischen Angestellten in der PKW noch KEIN (!) Mitspracherecht hatten.) Warum sollen die städtischen Angestellten, die ihrerseits trotz höheren Beiträgen tiefere Renten haben werden, noch die Renten der heute bereits pensionierten Kollegen finanzieren? Mit seiner Berichterstattung hat der «Landbote» die Abstimmung über die 144 Millionen nun aber zu einer Herkulesaufgabe gemacht. Sollte die Stimmbevölkerung dem Stadtrat die Unterstützung verweigern, droht den Versicherten und der Pensionskasse eine echte Katastrophe.

Georg Munz

VBZ: Kommission der Sozialpartner

Müssen macht mögen

Vereinbarkeit zwischen Beruf- und Privatleben. Ein Dauerbrenner – insbesondere in Berufen mit unregelmässigen Arbeitszeiten. Verwaltungs- und Bundesgericht haben die VBZ in die Schranken gewiesen, diese reagieren jetzt.

Im Juni hat das Bundesgericht einen Entscheid des Zürcher Verwaltungsgerichts bestätigt. Die VBZ hatten einer Mitarbeiterin missbräuchlich gekündigt, das Gericht hat die Weiterbeschäftigung der Betroffenen angeordnet. In seiner Urteilsbegründung hält das Zürcher Verwaltungsgericht fest, die VBZ nehme ihre Fürsorgepflicht nicht wahr, wenn Angestellte erst um 11 Uhr erfragen, wann sie am Folgetag genau zu arbeiten

hätten (Ersatzdienst). Mit einer solch kurzen Vorlaufzeit sei die Freizeit für die Betroffenen nicht mehr sinnvoll planbar. Jetzt reagieren die VBZ. Sie haben an der 3. Sitzung der Sozialpartner das «Dienstplankonzept Turnus» vorgestellt. Ziel dieses Konzeptes ist es, den Mitarbeitenden im Ersatzdienst so rasch wie möglich einen Turnus- oder IDP-Platz zur Verfügung zu stellen. So könne den Betroffenen mehr Planungssicherheit gewährleistet werden. Der VPOD setzt sich dafür ein, dass «Ersatzdienste» so stark wie möglich reduziert werden und die Einsatzzeiten so früh wie möglich feststehen.

Duri Beer

Zaghafter Schritt nach vorn

Drei Wochen bezahlter Vaterschaftsurlaub, finanzielle Beteiligung an ZVV-Abonnements bzw. an der Velonutzung sowie eine Anlaufstelle für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben. Mit diesen Massnahmen will der Stadtrat die Stadt attraktiver machen. Für die individuellen Lohnerhöhungen budgetiert er 14 Millionen, für einmalige Prämien 4,6 Millionen Franken – rund 0,75% der städtischen Lohnsumme.

Die städtischen Mitarbeitenden hätten in den letzten Jahren erhebliche Kürzungen bei den Anstellungsbedingungen hinnehmen müssen, darum habe der Stadtrat ein Zeichen zugunsten der Mitarbeitenden gesetzt. Finanzvorsteher Daniel Leupi (Grüne) rechnet 2019 mit schwarzen Zahlen. Mit über 40 Millionen Überschuss bei einem Eigenkapital von rund 1,2 Milliarden Franken. Der Topf für die individuellen Lohnmassnahmen gemäss städtischer Lohnmatrix soll gegenüber 2018 wieder um einen Drittel reduziert werden (Lohnmatrix mit Faktor 1 statt 1,5), jener für Einmalprämien gleich gross bleiben. Damit beanspruchen die Einmalprämien ein Viertel der Mittel für ordentliche Lohnmassnahmen. Insgesamt will der Stadtrat nach eigenen Aussagen nur etwas weniger als 1% der gesamten Lohnsumme in die Lohnmassnahmen investieren, trotz der in den letzten Jahren dramatisch ge-

sunkenen Werten bei den Erhebungen zur Lohnzufriedenheit (siehe Mitarbeitenden-Befragung 2017). Eine insbesondere aus Sicht langjähriger Mitarbeitender enttäuschende Bilanz. Wie auch die Tatsache, dass die Gewerkschaften und Personalverbände beim Festlegen der Massnahmen weder informiert noch involviert wurden.

Die beiden weiteren Personalmassnahmen ab 2019 – drei Wochen bezahlter Vaterschaftsurlaub, eine finanzielle Beteiligung an ZVV-Abonnements bzw. an die Velonutzung – verbessern für einen Teil der rund 28'000 Mitarbeitenden die Anstellungsbedingungen. Weitere Massnahmen – wie sie die Personalverbände vorschlagen, die für eine Mehrzahl der Mitarbeitenden zu einer Verbesserung führen würden – sollen Stadt- und Gemeinderat prüfen, damit die «erheblichen Kürzungen» der letzten Jahre wirkungsvoller und spürbarer kompensiert werden können und die Werte bei der nächsten Befragung wieder steigen.

Zweifelhaft ist die Schaffung einer städtischen Anlaufstelle für Mitarbeitende mit Betreuungsaufgaben. Sie soll die Beratung zur Angehörigenbetreuung und -pflege sicherstellen und Betreuungspersonen oder -plätze vermitteln.

Duri Beer

Hinhaltetaktik der Regierung

Mehr Ferien – aber subito!

Der Vorschlag des Regierungsrates, für Kantonsangestellte endlich eine zusätzliche Ferienwoche zu gewähren, wurde überall gutgeheissen. Die Idee aber, dafür die Wochenarbeitszeit zu erhöhen, ist klar durchgefallen.

Nicht nur der VPOD hat ganz deutlich gegen eine sogenannt «kostenneutrale» Ferienwoche mit Verlängerung der Arbeitszeit Stellung genommen (siehe Vernehmlassungsantwort), sondern bis hin zur FDP wurde dieser Vorschlag als schäbig abgetan.

Auch die Personalumfrage 2018 von VPOD und VPV ist klar: Obwohl 52,6% der Teilnehmenden angeben, dass sie so eine Woche mehr Ferien bekommen hätten (Stand 21. September 2018), lehnen drei Viertel den Vorschlag der Regierung ab. 41,3% bezeichnen ihn gar als «völlig unbrauchbar». Nun hat auch die Regierung eingesehen, dass sie mit diesem Vorschlag keinen Blumen-

topf holen kann. Sie zieht den Vorschlag zurück und will «weitere Modelle für die fünfte Ferienwoche prüfen». Die Regierung hält dabei klar fest: «Breit akzeptiert ist aber der Grundsatz, dass alle Angestellten mindestens fünf Wochen Ferien erhalten sollten.»

Statt nun wieder eine verwaltungsinterne Umfrage zu lancieren, hätte der Regierungsrat gleich handeln können. Der VPOD hat in seiner Vernehmlassungsantwort konkrete Vorschläge gemacht zur Umsetzung und Einführung der zusätzlichen Ferienwoche.

Der «Landbote» berichtet: «Im Namen der Angestellten bezeichnet Roland Brunner vom VPOD den Plan des Regierungsrats als Hinhaltetaktik. Der Rat solle die zusätzliche Ferienwoche einfach beschliessen. Laut VPOD würde dies maximal 50 Millionen Franken kosten.»

Roland Brunner

TRINKWASSER PRIVATISIEREN?

Ein globaler Überblick und die Bestrebungen in Zürich

Am 18. Oktober 2018, 19.30 Uhr im Volkshaus Zürich (Gelber Saal)

Referat von Maude Barlow (in Englisch, keine Übersetzung). Der Zugang zu sauberem Trinkwasser ist ein Grundrecht. Die Kanadierin Maude Barlow ist eine weltweit bekannte Aktivistin und Autorin. Als ehemalige Vorsitzende des Council of Canadians, der grössten Bürgerrechtsbewegung Kanadas, Vorstandsmitglied des International Forum on Globalization und Mitbegründerin der Umweltschutzbewegung Blue Planet Project engagiert sie sich seit Jahren weltweit gegen die Privatisierung von Wasser.

Im Februar 2019 kommt im Kanton Zürich das neue Wassergesetz zur Abstimmung. Dieses sieht die Möglichkeit der Privatisierung unserer Trinkwasserversorgung vor. Das Zürcher Referendums-Komitee informiert über die anstehende Abstimmung, und Katharina Prelicz-Huber (Verbandspräsidentin VPOD) spricht über die Gewerkschaftskampagne «Hoffentlich öffentlich» für einen starken Service public.

Moderation: Daniel Stern, WOZ-Redakteur

Eine Veranstaltung der SP Stadt Zürich und des VPOD

VPOD beim Lauf gegen Rassismus

Der 17. Lauf gegen Rassismus hat im zweiten Jahr in Folge einen neuen Teilnehmer-Rekord zu verzeichnen: 459 Läuferinnen und Läufer haben über Fr. 120'000.– an Sponsoring- und Startgeldern einnehmen können. Mit seinen Einnahmen unterstützt der Lauf gegen Rassismus vier nicht-staatliche Organisationen, die Migrantinnen und Migranten unabhängig vom Aufenthaltsstatus kostenlose Rechtsberatung anbieten und deren soziale Integration fördern.

Zu den Teilnehmern gehörten die Zürcher Stadträte Daniel Leupi, Karin Rykart und Andreas Hauri sowie die beiden Nationalräte Balthasar Glättli und Mattea Meyer. Das VPOD-Team hat in 97 Runden rund Fr. 2300.– eingenommen.



Kinder, Jugendliche und Erwachsene: Gemeinsam gegen Rassismus.

Bild: VPOD Zürich