

Umkleiden ist Arbeitszeit!

Fünf Jahre Lohnnachzahlung

Mehr als 800 Spitalangestellte belegen in der VPOD-Umfrage, dass die Umkleidezeit an allen Spitalern im Kanton Zürich ein Problem ist. Der VPOD handelt.

Seit wir Ende September das Thema Umkleidezeit angegangen sind, kommt etwas in Bewegung. Die Umfrage belegt den Arbeitszeitklau an allen Spitalern. Am 22. Oktober wurde dazu eine Anfrage im Kantonsrat eingereicht und Anfang November hat der VPOD das Arbeitsinspektorat des Kantons Zürich offiziell informiert und zum Handeln aufgefordert. Das Arbeitsinspektorat ist zuständig dafür, die Einhaltung des Arbeitsgesetzes und der Vorgaben des Staatssekretariats für Wirtschaft Seco zu überwachen.

Parallel dazu bereitet der VPOD Lohnklagen vor, um die Umkleidezeit auch gerichtlich als Arbeitszeit durchzusetzen. Dazu hat der VPOD Rechtsanwalt Markus Bischoff mandatiert. Als Kantonsrat der Alternativen Liste und VPOD-Mitglied ist er zugleich Präsident des Gewerkschaftsbundes des Kantons Zürich (GBKZ). Um die Lohnklagen vorzubereiten, werden wir als erstes bei den Spitalern die Forde-

rung nach Lohnnachzahlung stellen und einen sogenannten Verjährungsunterbruch erwirken. Der nicht bezahlte Lohn für die Umkleidezeit (rund zwei Wochen pro Jahr als Geld oder Ferien) muss für die letzten fünf Jahre nachbezahlt werden – ab dem Zeitpunkt, an dem dieser Verjährungsunterbruch eingereicht wurde. Wenn das ganze Verfahren also noch fünf Jahre dauern würde, dann gibt das zehn Jahre Lohnnachzahlung. Ohne Verjährungsunterbruch verstreicht die Zeit und der Anspruch verjährt. Die Lohnklage und den Verjährungsanspruch können und müssen wir für jedes VPOD-Mitglied – oder wer es jetzt endlich werden will – einzeln erstellen und sie dann miteinander für jedes Spital einreichen. Die Formulare liegen bereit und wir sind unterwegs, um die Leute einzuladen, hier mitzumachen. Auch auf unserer Webseite sind die Informationen und Dokumente bereit zum Herunterladen. Es wird nur etwas geschehen, wenn wir etwas tun. Alle sind herzlich eingeladen, im eigenen Interesse mitzumachen.

Roland Brunner

Informationen zur Kampagne «Umkleiden ist Arbeitszeit!» unter www.zuerich.vpod.ch



Abstimmung vom 10. Februar 2019

NEIN zum schädlichen Wassergesetz

Es gibt viele gute Gründe, am 10. Februar ein deutliches NEIN zum Wassergesetz in die Urne zu legen. Umweltverbände, Parteien und der VPOD engagieren sich gemeinsam für ein NEIN.

Bäche, Flüsse, Seen und ihre Ufer sind nach schweizerischer Tradition Allgemeingut, sie gehören uns allen. Diesen zentralen Grundsatz hat die Mehrheit des Kantonsrats aus dem neuen Wassergesetz gestrichen. Gestrichen wurde auch die heute geltende Regelung, dass man für den privaten Anspruch am Allgemeingut Wasser einen Nachweis zu erbringen hat. Damit wird eine Rechtsunsicherheit geschaffen, um der Allgemeinheit das Wasser abzugraben – zum Vorteil einiger weniger. Das dürfen wir nicht zulassen! Wir brauchen die Hoheit über unsere Gewässer und unsere Wasservorkommen, damit alle Zugang zu gutem Wasser und zu den Gewässern haben.

Keine Privatisierung unseres Trinkwassers!

Die bürgerliche Mehrheit des Kantonsrats will mit der Gesetzesvorlage auch zulassen, dass sich private Konzerne in die Trinkwasserversorgung einkaufen können. Für den VPOD ist klar: Wer privates Kapital in die Wasserversorgung steckt, will Rendite. Oder als Grossbezüger den Wasserpreis für sich senken. Oder öffentliche Aufträge für sich einheimsen, wie in Frankreich und Deutschland geschehen. Wir wissen, wohin das führt: zu höheren Kosten für die Bevölkerung. Die Anlagen werden vernachlässigt, die Tarife steigen, die Wasserqualität leidet – und die Arbeitsbedingungen der Angestellten werden der Willkür privater Investoren ausgesetzt. Deshalb ist für den VPOD klar: Wir brauchen ein besseres Gesetz und sagen NEIN zu dieser Vorlage!

Roland Brunner

Weitere Informationen unter www.wassergesetz-nein.ch

Frohe Festtage



Linolschnitt: Olivia Kron

Teilrevision städtisches Lohnsystem SLS

Erfahrung anstatt Ermessen

Im Rausch der wirkungsorientierten Verwaltungsführung hat auch die Stadt Zürich zu Beginn der 2000er Jahre die «Leistungskomponente» in ihr Lohnsystem eingeführt; seither ist das Ziel- und Beurteilungsgespräch ZBG – nebst der Lage im Lohnband und der nutzbaren Erfahrung – lohnwirksam. Die Bilanz ist aus Sicht vieler Mitarbeitender ernüchternd, einiges soll sich nun verändern. Zum Besseren?

Die letzte Revision des städtischen Lohnsystems vor rund 15 Jahren hat der VPOD trotz kritischer Haltung gegenüber den Instrumenten und Prozessen der sogenannten «wirkungsorientierten» Verwaltungsführung mitgetragen, weil der Erfahrungsanteil nebst der sogenannten «Leistungskomponente» angemessen berücksichtigt wurde. Zudem hat der Gemeinderat zu Beginn bis zu 35 Millionen Franken für Lohnmassnahmen zur Verfügung gestellt, der Stadtrat hat bis 2011 jährlich zwischen 1 und 1,5 % der gesamten Lohnsumme für individuelle Lohnmassnahmen investiert. Nach der Nullrunde 2012 war die Lohnpolitik durch einen Sparkurs geprägt, den die rechtsbürgerliche Mehrheit im Gemeinderat rücksichtslos durchgesetzt hat.

Bereits im Frühjahr 2011 haben rund 3500 städtische Mitarbeitende beim Stadtrat die Petition «Stopp ZBG» eingereicht. Darin haben sie festgehalten, dass die Beurteilungen durch die Vorgesetzten sehr subjektiv ausfielen und die Mitarbeitenden sich nicht gerecht beurteilt fühlten. Aufwand und Ertrag stünden beim Ziel- und Beurteilungsgespräch ZBG in keinem Verhältnis. Hauptkritikpunkte waren defizitorientierte Beurteilungssysteme in Berufen, in denen Leistung schwer zu messen ist, die Koppelung des ZBGs an die Lohnentwicklung, die Gausss'sche Normalverteilung bei Festlegung der Buchstaben sowie die geringe Lohnentwicklungsperspektive bei Mitarbeitenden mit nutzbarer Erfahrung von 15 und mehr Jahren. Sie anerkannten zwar im Grundsatz das ZBG als Instrument der Personalführung, wollten aber zurück zu einem transparenten Lohnsystem mit einer berechenbaren, individuellen Lohnentwicklung (Automatismus, Stufenanstieg) durch Zuwachs an Erfahrung.

Im Herbst 2012 haben die anerkannten Personalverbände VPOD, transfair, syna, KPV, KOG und PBV gemeinsam einen Vorschlag für eine Revision des städtischen Lohnsystems eingereicht – ohne Erfolg. Erst die Überweisung der Motion der beiden Fraktionen der Grünen und der Alternativen Liste (AL) konnte 2016 den Widerstand des Stadtrats für eine Revision des Lohnsystems brechen. Die Lohnwirksamkeit der Ziel- und Beurteilungsgespräche sei für die gesamte oder für Teile der Stadtverwaltung aufzuheben und alternative Anreizmodelle im Hinblick auf die Abschaffung der Leistungskomponente zu prüfen. Das städtische

Personal habe wiederholt seinen Unwillen über die Lohnwirksamkeit des ZBG zum Ausdruck gebracht, moniert werde unter anderem, dass die Beurteilung der Vorgesetzten aufgrund der für die Lohnerhöhungen zur Verfügung stehenden Mittel vergeben werde. In der letzten Sitzung vor den Sommerferien hat der Stadtrat die Vorlage zur Teilrevision des städtischen Lohnsystems SLS zur Vernehmlassung verabschiedet, Personalverbände und Dienstabteilungen konnten bis Mitte November Stellung beziehen.

Der Sektionsvorstand des VPOD lehnt nach intensiver Diskussion die Vorlage in unveränderter Form trotz einiger punktueller Verbesserungen ab und schlägt Verhandlungen zwischen dem Finanzdepartement und den Personalverbänden vor mit dem Ziel, eine konsensual beschlossene Vorlage zuhanden des Gemeinderats zu verabschieden. Denn mit der neuen Lohnsteuerung sollen die objektiven Kriterien wie «nutzbare Erfahrung» und «Lage im Lohnband» durch das subjektive Ermessen und Empfinden der oder des Vorgesetzten ersetzt werden. Vorgesetzte sollen neu eine «sinnvolle» Lohnerhöhung festlegen können, wenn sie aufgrund des «Gesamtbilds» im Team zur Einschätzung gelangen, dass diese vertretbar sei. Ein Gespräch zum Lohnentscheid ist nicht vorgesehen. Ein Mechanismus, der aus Sicht des VPOD weder die individuelle Lohnentwicklung der Mitarbeitenden berechenbarer und transparenter machen kann, noch die Rückkehr zu einem einfachen und nachvollziehbaren Lohnsystem ermöglicht.

Duri Beer

Die wichtigsten Anträge des VPOD in Kürze:

Budgetierung ordentliche Lohnmassnahmen

- 1,5 % der Lohnsumme für Lohnmassnahmen statt 0,75 %
- Rotationsgewinne fliessen in die Lohnmassnahmen

Neudefinition Lohnbänder

- Einführung eines städtischen Minimallohns von Fr. 4000.– pro Monat für ein Vollzeitpensum
- Keine einseitige Erhöhung der Löhne ab Funktionsstufe 13
- Eine stärkere Berücksichtigung des Erfahrungsanteils von 40 % statt 25 %.

Lohnsteuerung

- Lohnsteuerung aufgrund Erfahrungszuwachs (Stufenanstieg) statt durch Ermessen der/des Vorgesetzten.

VPOD-PAROLENSPIEGEL 10. Februar 2019

Bund

1. Volksinitiative vom 21. Oktober 2016 «Zersiedelung stoppen – für eine nachhaltige Siedlungsentwicklung (Zersiedelungsinitiative)»

Keine Parole

Kanton

1. Hundegesetz (praktische Hundeausbildung)
2. Wassergesetz (WsG) (vom 9. Juli 2018)

Keine Parole
NEIN

Kommunen

Stadt Zürich

1. Neubau Alterszentrum und Wohnsiedlung Eichrain, Quartier Seebach, Objektkredit
2. Energieverbund Altstetten und Höngg-West, Objektkredit

Keine Parolen

Der VPOD beschliesst Parolen nur zu Vorlagen, bei denen ein direktes gewerkschaftliches Interesse vorliegt.

Agenda

Mittwoch, 12. Dezember 2018
VPOD-Verbandskommission Energie
Hotel Bern, Bern

Montag, 28. Januar 2019
VPOD-Verbandskommission Soziales
Hotel Bern, Bern

Dienstag, 29. Januar 2019, 18.30 Uhr
Neujahrs-Appérot für VPOD-Frauen
VPOD, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich

Donnerstag, 31. Januar 2019
VPOD-Verbandskommission Gesundheit
Hotel Bern, Bern

Dienstag, 5. Februar 2019, 16–18 Uhr
Sektionsvorstand VPOD Stadt & Institutionen
VPOD, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich

10. Februar 2019
Abstimmung – deine Stimme zählt.

Montag, 25. Februar 2019, 18–21 Uhr
Frauenstreiktag 2019. Wie geht das?
VPOD, Birmensdorferstrasse 67,
8004 Zürich



Offenes VPOD-Treffen

Voller Ideen ins Frauenstreik-Jahr

Der VPOD hatte am 21. November 2018 zu einem ersten offenen Treffen zum Frauenstreik 2019 eingeladen. Frauen aus verschiedenen Bereichen kamen, um sich zu vernetzen, Ideen zu diskutieren und nächste Schritte zu planen.

Anfang Monat stand bereits die VPOD-Frauenkonferenz im Zeichen des Frauenstreiks und bot Anlass zur Inspiration für das erste VPOD-Treffen in Zürich zu diesem Thema. Dieses Treffen stand in einer inzwischen schon langen Reihe von Treffen auf nationaler, regionaler und kantonaler Ebene – war aber das erste für das Organisationsgebiet des VPOD. Nach einem gemeinsamen Einstieg zum Stand der Dinge wurden die Diskussionen in vier Gruppen fortgesetzt. In drei dieser Gruppen (Bildung, Gesundheit, Kinderbetreuung) wurde bereichsspezifisch über die brennenden Themen und Streikformen diskutiert, während sich eine vierte Gruppe dem 14. Juni 2019 als Tag widmete. Es wäre ein sehr langer Abend geworden, hätten

sich die Teilnehmenden nicht von Beginn an darauf geeinigt, sich zur verabredeten Zeit im Plenum über die nächsten Schritte auszutauschen. Und diese nächsten Schritte stehen für die Bereiche Bildung, Gesundheit und Kinderbetreuung fest – doch es gibt weiterhin viel zu diskutieren, zu planen und zu entscheiden. Wir werden unsere Mitglieder und Interessierte auf dem Laufenden halten und in jenen Bereichen, die nicht an diesem ersten Treffen vertreten waren, über den Frauenstreik im Rahmen von Versammlungen und Sitzungen diskutieren. Unsere Ideen zum 14. Juni 2019 werden wir ins nächste Zürcher Vernetzungstreffen vom 8. Dezember 2018 tragen.

Martina Flühmann

Konntest du nicht dabei sein oder willst du dich jetzt in deinem Bereich vernetzen? Dann wende dich an deine Gewerkschaftssekretärin oder deinen Gewerkschaftssekretär. Allgemeine Infos findest du u.a. unter www.frauenstreik2019.ch

Lohnnachzahlung für Lehrpersonen im ZAG

Keine Einigung vor der Schlichtungsbehörde

Im Dezember 2017 ist es in der Verbandsklage des VPOD gegen den Kanton Zürich auf Lohnnachzahlung für Lehrpersonen im ZAG vor der Schlichtungsbehörde zu keiner Einigung gekommen. Dasselbe ist nun erwartungsgemäss auch im Musterverfahren zweier Einzelklägerinnen im November 2018 entschieden worden. Nun steht der Weg ans Verwaltungsgericht offen.

Wie in diesem Info bereits mehrmals berichtet, fordert der VPOD vom Kanton Zürich, den Berufsschullehrpersonen im ZAG (Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen Kanton Zürich) Lohnnachzahlung für die Zeit von der Eröffnung (2005) bis zur endlichen Anpassung der Löhne an das Niveau der anderen kantonalen Berufsschullehrpersonen (2013) zu leisten. Nachdem es 2017 in der Verbandsklage zu keiner Einigung gekommen ist, entschieden die

VPOD-Mitglieder im ZAG, durch zwei betroffene Lehrpersonen eine Musterklage einzureichen. Beispielhaft kann in diesen Verfahren aufgezeigt werden, dass die Arbeit der Lehrpersonen im ZAG schon vor 2013 gleichwertig war wie die anderer Berufsschullehrpersonen im Kanton. Den beiden Klägerinnen steht nun der Weg an das Verwaltungsgericht offen. Dabei werden sie durch die vom VPOD mandatierte Rechtsanwältin Gabriela Gwerder vertreten.

Die Lohnklage geht also in die nächste Runde: Der VPOD bleibt mit seinen Mitgliedern dran und kämpft weiter gegen diese geschlechterspezifische Diskriminierung. Auch die Ausbildung im Gesundheitswesen, in dem überwiegend Frauen tätig sind, bedarf einer tatsächlichen Gleichstellung mit anderen Berufsgruppen!

Sandra Vögeli

Das Frauenforum VPOD Zürich lädt ein zum

Neujahrs-Apéro für VPOD-Frauen

Zum Auftakt des Frauenstreik-Jahres 2019 lädt das VPOD-Frauenforum zum Neujahrs-Apéro für VPOD-Frauen ein. Wir freuen uns, dass in diesem Rahmen Sibylle Elam, ehemals VPOD-Gewerkschaftssekretärin, aus ihrem Buch «Es soll dort sehr gut sein» liest.

2019 steht ein intensives Jahr an, in welchem uns die Vorbereitungen für den Frauenstreiktag am 14. Juni 2019 in der ersten Jahreshälfte stark beschäftigen werden. Das Frauenforum möchte auch 2019 mit einem geselligen Anlass ins Jahr starten. Es lädt deshalb alle Zürcher VPOD-Frauen zum Neujahrs-Apéro mit Lesung ein, und zwar am

Dienstag, 29. Januar 2019

- ab 18.30 Uhr Eintreffen – Anstossen, im Sekretariat VPOD Zürich, Birmensdorferstrasse 67, 5. Stock
- um 19.00 Uhr Lesung von Sibylle Elam «Es soll dort sehr gut sein»
- ab 19.30 Uhr Apéro – Austausch – Zusammensein

Das Frauenforum freut sich auf alle bekannten Gesichter, vor allem aber auch auf alle Frauen, die selten oder noch nie an einem VPOD-Anlass teilgenommen haben. Wir möchten euch gerne kennenlernen und mit euch auf das neue Jahr anstossen.

Martina Flühmann

Für eine Anmeldung bis zum 21. Januar 2019 sind wir aus organisatorischen Gründen dankbar: info@vpod-zh.ch (Betreff: Neujahrs-Apéro), Tel. 044 295 30 00.



Rekommunalisierung Rolf Bossard AG

Erst der Anfang

Die Mitarbeitenden der Rolf Bossard AG (RBAG) werden per 1. Januar 2019 städtische Mitarbeitende. Dies gaben Stadtrat Richard Wolff und der neue ERZ-Direktor Daniel Aebli Ende November vor den Medien bekannt.

Für 32 Mitarbeitende der Rolf Bossard AG (RBAG) habe ERZ Entsorgung + Recycling Zürich zusammen mit der Gewerkschaft VPOD ein Konsultationsverfahren für den Wechsel zum Arbeitgeber ERZ durchgeführt. Das Verfahren sei am Morgen des 27. November 2018 mit positiver Rückmeldung des VPOD abgeschlossen worden. Mit diesem Wortlaut hat der Stadtrat die «Rekommunalisierung der Rolf Bossard AG» angekündigt, wie er sie bereits im Budget 2019 in Aussicht gestellt hat. 37 zusätzliche Stellenwerte hat er dafür vorgesehen.

Obwohl die RBAG seit über 13 Jahren im Besitz der Stadt Zürich ist, waren die Mitarbeitenden nicht dem Personalrecht der Stadt Zürich unterstellt und haben deutlich weniger verdient als städtische Mitarbeitende in vergleichbaren Funktionen. Ende 2017 haben sich die Mitarbeitenden mit der Unterstützung des VPOD gegen drohende Entlassungen gewehrt, weil der damalige Stadtrat Leutenegger sämtliche Verträge mit der RBAG für die Papier- und Kartonsammlung gekündigt hatte. Mit Erfolg. Am 16. März 2018 sicherte Stadtrat Leutenegger den Mitarbeitenden per Medienmitteilung zu, eine Lösung zu finden, nachdem die Betroffenen an einer Personalversammlung im Februar dem VPOD Zürich das Mandat zu Verhandlungen gegeben und die linken Parteien, insbesondere die Alternative Liste (AL), durch ihr hartnäckiges und entschlossenes Vorgehen den Stadtrat zu einer Lösung gedrängt hatten. Die Rekommunalisierung der Rolf Bossard AG soll erst der Anfang sein: Mit Energie 360° steht ein weiterer städtischer Player als Aktiengesellschaft in Konkurrenz zu den Elektrizitätswerken Zürich ewz – die Rekommunalisierung der Energie 360° könnte die Umsetzung der städtischen Energiepolitik optimieren und sicherstellen, die ineffiziente Konkurrenzsituation zwischen Energie 360° und ewz zu beseitigen, damit Synergien zugunsten der Bevölkerung im Hinblick auf die 2000-Watt-Gesellschaft besser genutzt werden. Letztlich könnten zudem die stossenden Lohnunterschiede zwischen dem CEO der Energie 360° und den städtischen Löhnen auf einen Schlag behoben werden.

Duri Beer

Spital Affoltern

Dem Abgrund entgegen

Seit Jahren steckt das Regionalspital Affoltern am Albis in der Krise. Misswirtschaft und Führungsfehler haben den Zweckverband an den Rand des Abgrunds getrieben. Jetzt will man einen Schritt weiter gehen ...

Am 23. August 2018 wählte die Delegiertenversammlung des Zweckverbandes Spital Affoltern eine neue Betriebskommission (BK), das höchste operative Führungsorgan. Gleichzeitig wurde beschlossen, die Abstimmung über die Zukunft des Spitals auf den 19. Mai 2019 festzusetzen. Der Grundtenor dabei wird klar vorgegeben: «Es braucht grösseren unternehmerischen Spielraum, und den hat man mit dem Zweckverband nicht», lässt sich glp-Kantonsrat Ronald Alder im «Anzeiger von Affoltern» zitieren. Der Zweckverband gehöre abgeschafft, eine andere Rechtsform müsse her, so die Forderung der Delegiertenversammlung. Aus Mitgliedern der Betriebskommission und der Spitalleitung wurde flugs eine «Strategiekommision» gebildet, die dieses Vorhaben vorantreiben sollte.

Eine Abstimmung ohne Optionen

Während die Langzeitpflege mit dem Haus zum Seewadel und dem Sonnenberg in eine öffentlich-rechtliche Interkommunale Anstalt (IKA) überführt werden soll, müsse aus dem Spital eine privatrechtliche Aktiengesellschaft werden. Darüber soll die Bevölkerung in allen Gemeinden des Zweckverbandes am 19. Mai 2019

abstimmen. Aber eigentlich ist diese Abstimmung laut BK-Präsident Stefan Gyseler überflüssig, denn es gehe schlicht und einfach um die Existenz des Spitals überhaupt. Anderenorts nennt man das wohl Erpressung. Der Grund dafür ist klar: Alle Gemeinden müssen seiner Auflösung zustimmen. Sonst ist das Vorhaben der Privatisierung gescheitert. Tatsächlich steckt das Spital seit Jahren in der Krise und schien führungs- und haltlos in den Abgrund zu schlittern. Im ersten Halbjahr 2018 ging die PatientInnenzahl nochmals deutlich zurück: 5 % weniger als im Vorjahr waren es und gar 9 % weniger als geplant und budgetiert. Der VPOD wird sich dafür engagieren, dass die Krise des Spitals Affoltern nicht auf Kosten derjenigen ausgebadet wird, die am wenigsten daran schuld sind: Die Spitalangestellten. Diejenigen, die die heutige Misere verursacht haben, werden sowieso nicht zur Verantwortung gezogen.

Umso wichtiger, dass sich die Angestellten mit ihrer Gewerkschaft wehren, damit nicht sie und die PatientInnen unter die Privatisierungsräder kommen.

Roland Brunner

* Gekürzter Beitrag. In voller Länge auf <http://spital-privatisierung-nein.ch>

Personal-/Lohnumfrage 2018

Grosse Unzufriedenheit und klare Forderungen

Die Lohnumfrage 2018, an der sich mehr als 7000 Personen beteiligt haben, hat klar gezeigt, wo Handlungsbedarf besteht.* Trotzdem eiern Regierungs- und Kantonsrat herum.

22 % der Teilnehmenden an der Lohnumfrage 2018 gaben an, seit 2010 nie eine Lohnerhöhung erhalten zu haben, weitere 31,1 % erhielten seit 2010 eine einzige Lohnerhöhung. Je höher der Lohn und je höher der Beschäftigungsgrad, umso eher gab es eine Lohnerhöhung. Umgekehrt: Tieflohnguppen und Beschäftigte mit kleinen Teilzeitpensen sahen kaum je etwas von einer Lohnerhöhung. Bei den Einmalzulagen ist das Bild noch krasser: 54,6 % der Teilnehmenden haben seit 2010 nie eine Einmalzulage erhalten! Und auch von denen, die eine Einmalzulage erhielten, war dies bei 58 % seit 2010 ein einziges Mal der Fall. 57 % dieser Einmalzulagen liegen zudem unter 1000 Franken, 27 % sogar unter 500 Franken.

Entsprechend unzufrieden sind die Angestellten denn auch mit der Lohnentwicklung: Drei Viertel der Teilnehmenden geben an, mit ihrer Lohnentwicklung unzufrieden zu sein (24 % sehr unzufrieden, 27 % unzufrieden, 22 % eher unzufrieden). Am höchsten ist dieser Anteil im Gesundheitswesen und bei den Angestellten mit über zehn Dienstjahren. Frauen, die eh schon mehrheitlich in den Niedriglohnbranchen beschäftigt sind, haben das Nachsehen.

Michèle Dünki-Bättig, SP-Kantonsrätin und Präsidentin der VPOD-Sektion Zürich Kanton, hält zu diesen Resultaten fest: «Es ist Zeit, dass sich der Kanton als grösster Arbeitgeber endlich auch wieder um sein Personal kümmert. Wertschätzung für die Arbeit und eine faire Lohnentwicklung, aber auch eine zeitgemässe Ferienregelung und Altersvorsorge gehören dazu.» Entsprechend hat sie mit zwei RatskollegInnen am 12. November im Kantonsrat eine Anfrage eingereicht (KR 343/2018) und gefragt, was der Regierungsrat zu tun gedenke.

Statt nun aber mit der längst fälligen Ferienwoche vorwärtszumachen und auch bei der Lohnentwicklung den ausgewiesenen Rückstand aufzuholen, üben sich Kantonsräte der bürgerlichen Parteien im Rahmen der Budgetdiskussion schon wieder in Spar- und Kürzungsplänen: In der Finanzkommission (FiKo) des Kantonsrates haben sie den Teuerungsausgleich für das Personal des Opernhauses infrage gestellt und schalteten auch sonst überall auf Blockade. Mit dieser Mehrheit ist im Kantonsrat wohl kaum sinnvolle Personalpolitik zu machen. Aber bald sind ja Wahlen ...

Roland Brunner

*Die Resultate und Forderungen der Personal-/Lohnumfrage 2018 können als zweiseitige Dokumentation (PDF) von unserer Webseite heruntergeladen werden: www.zuerich.vpod.ch