

Interpellation im Kantonsrat

Umkleiden ist Arbeitszeit

Michèle Dünki-Bättig, Präsidentin VPOD Sektion Zürich Kanton, reichte am 25. November zusammen mit Kathy Steiner (Grüne, Zürich) und Judith Anna Stofer (AL, Zürich) beim Kantonsrat eine Interpellation zur Umsetzung von «Umkleiden ist Arbeitszeit» ein.

Am 16. Januar 2019 gab der Regierungsrat dem VPOD recht und hielt fest: «Es ist aus Sicht des Regierungsrates aber naheliegend, dass vom Arbeitgeber vorgeschriebenes und für die Berufsausübung erforderliches Umkleiden von Alltags- in Dienstbekleidung (und umgekehrt) am Arbeitsplatz grundsätzlich als Arbeitszeit zu gelten hat.»

Trotz dieser Aussage und weiteren Rechtsgutachten wird die Umkleidezeit in vielen Spitälern des Kantons Zürich weiterhin nicht angerechnet oder die Umsetzung wurde gegen das Gesetz und zu Ungunsten des Personals vollzogen. Der VPOD hat deshalb beim Arbeitsinspektorat Anzeige eingereicht und die Volkswirtschafts-direktion angeschrieben. Da sowohl das Amt für Wirtschaft und Arbeit AWA als auch das Arbeitsinspektorat des Kantons Zürich dem VPOD Auskunft mit Hinweis auf ein laufendes Verfahren verweigern, fragen die Kantonsrätinnen den Regierungsrat an.

Sie wollen wissen, wie der Regierungsrat sicherstellt, dass das AWA und das Arbeitsinspektorat ihren Auftrag wahrnehmen, die Einhaltung des Arbeitsgesetzes (inklusive korrekter Dokumentation der Arbeitszeit) zu kontrollieren und gegebenenfalls einzufordern. Zudem interessiert, wie der Regierungsrat da-

für sorgen will, dass Umkleiden als Arbeitszeit gilt. Auch wollen sie vom Regierungsrat wissen, wie es sein kann, dass Spitäler, die auf der Spitalliste des Kantons Zürich geführt und entsprechend auch über die Fallpauschalen finanziert werden, sich nicht an gesetzliche Bestimmungen halten, ohne dass dies geahndet wird. Die Regierungsrätinnen wollen zudem wissen, wie sich der Regierungsrat zu einer Verpflichtung für die Spitäler stellt, mit den Sozialpartnern einen Gesamtarbeitsvertrag abzuschliessen, in dem auch die Umkleidezeit geregelt wird.

Sandra Vögeli

Update Lohnklagen Umkleidezeit

USZ: Der Rekurs ist beim Spitalrat hängig. Es wird ein Politprozess geführt, beim dem die Grundsatzfrage, ob Umkleidezeit rückwirkend zu entschädigen ist, geklärt werden soll.

Spital Limmattal: am 20. November 2019 hat der VPOD beim Verwaltungsgericht Rekurs gegen den Entscheid des Bezirksrats Dietikon eingereicht.

Spital Bülach: Noch vor Ende Jahr reicht der VPOD eine Klage beim Arbeitsgericht ein.

An zahlreichen anderen Spitälern wurden Lohnforderungen eingereicht.

Abstimmungen Kanton Zürich 9. Februar 2020

Ja zur Steuerentlastung der Klein-Verdiener*innen!

Der VPOD empfiehlt, die Entlastungsinitiative anzunehmen, die «Mittelstandsinitiative» hingegen abzulehnen.

Am 9. Februar 2020 kommen im Kanton Zürich gleich zwei Steuerinitiativen vors Volk. Während die Entlastungsinitiative der Juso eine Verbesserung für Klein-VerdienerInnen bringt, nützt die Initiative der Jungfreisinnigen mit dem irreführenden Titel «Mittelstandsinitiative» auch den Reichen.

Die Jungfreisinnigen wollen die Steuerbelastung für alle senken, also auch für grosse und ganz grosse Einkommen. Die um 630 Millionen Franken tieferen Einnahmen beim Kanton würden den bürgerlichen Kräften wiederum neue Argumente liefern, um neue Sparpakete zu lancieren – auf Kosten des kantonalen Personals, der Bildung oder der Gesundheit. Da-

rum lehnen wir die Mittelstandsinitiative klar ab.

Die Entlastungsinitiative hingegen sorgt für eine faire Steuerbelastung und nimmt die Viel-VerdienerInnen in die Pflicht. Ziel der Initiative ist eine Anpassung der Steuerprogression der Einkommenssteuer: Der Freibetrag wird auf das Existenzminimum angehoben, hohe Einkommen werden im Gegenzug stärker belastet. Dadurch werden rund 90% der Bevölkerung entlastet und haben mehr Geld zum Leben. Als Ausgleich wird eine neue Progressionsstufe eingeführt und die Steuersätze der höchsten Stufen erhöht. Der kantonale Steuerertrag sinkt dadurch nicht, im Gegenteil: Es ist sogar mit einem kleinen Überschuss zu rechnen. Ein Grund mehr, die Initiative der Juso am 9. Februar 2020 anzunehmen!

Sandra Vögeli

Datenschutz und Überwachung am Arbeitsplatz

Sechs Fragen an die VBZ



Bild: VPOD Zürich

Dauerüberwachung als Stressfaktor. Das SECO nennt die Spielregeln für die personenbezogene Auswertung von Daten.

In verschiedenen Verkehrsbetrieben in der Schweiz werden bei Kundenreaktionen Fahrdaten personenbezogen ausgewertet. In einigen Betrieben beschaffen sich Vorgesetzte ohne äusseren Anlass von der Leitstelle personenbezogene Auswertungen von Fahrdaten, beispielsweise zur Vorbereitung von Mitarbeitergesprächen mit den ihnen unterstellten Mitarbeitenden. Diese Praxis läuft gemäss SECO dem Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden zuwider und ist illegal. Eine Anfrage über die Praxis bei den VBZ ist hängig.

Wenn Busse und Trams durch die Stadt fahren, werden eine Unmenge von Daten in Echtzeit erhoben und gespeichert. Für das Erfassen der Fahrdaten gibt es durchaus gute Gründe: Die Auswertung von Fahrzeiten und Fahrplanabweichungen dienen der Verifizierung und Optimierung der Planungsgrundlagen. Im Falle von Unfällen dienen diese Daten auch der Ermittlung der Unfallursachen und des Verschuldens. Aber ist die personenbezogene Auswertung in jedem Fall legal? Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) hat auf Anfrage des VPOD die Spielregeln genannt: Bei Unfällen und auf polizeiliche Anweisung müssen Daten gesichert werden, bei Kundenreklamationen müssen die Betroffenen ihr Einverständnis geben und für Mitarbeitergespräche sei eine personenbezogene Auswertung in jedem Fall gesetzeswidrig.

Der VPOD hat aufgrund der Erfahrungen in anderen Kantonen und bei der Behandlung einiger Rechtsfälle bei den VBZ Anfang November sechs Fragen an die Direktion des städtischen Verkehrsunternehmens gerichtet: 1) Werden bei den VBZ elektronische Daten personenbezogen ausgewertet? 2) Nach welchen Kriterien und auf welche

Art und Weise werden bei den VBZ elektronische Daten personenbezogen ausgewertet? 3) Wer hat die Kompetenz, eine personenbezogene Auswertung der Daten anzuordnen? 4) Wurden und werden bei den VBZ aufgrund von Kundenreaktionen Daten personenbezogen ausgewertet? Wenn ja, haben die Betroffenen ihr Einverständnis gegeben? 5) Ist es vorgekommen, dass aufgrund personenbezogener Auswertung elektronischer Daten personalrechtliche Massnahmen verfügt wurden? 6) Besteht in der Stadt Zürich eine transparente, schriftlich abgefasste gesetzeskonforme Regelung zum Umgang mit automatisch erhobenen Fahrdaten, zu welcher das Personal und die Personalvertretungen angehört wurden? Falls nein, aus welchen Gründen nicht? Die Antworten sind ausstehend.

Duri Beer

Überzeit und Transparenz

Im Frühling 2019 hat der VPOD die VBZ um die Klärung einiger offener Fragestellungen im Unternehmensbereich Technik (UB-T) ersucht und Verhandlungen vorgeschlagen. Es geht um die Praxis im Umgang mit angeordneter Überzeit, übergeordneten Regelungen und Instrumente der Transparenz bei der Nachvollziehbarkeit der Arbeitszeiterfassung. Eine Delegation aus VBZ-Mitarbeitenden und VPOD Sekretariat hat sich mit der VBZ-Delegation vier Mal getroffen und einige Fortschritte erreicht. Über das weitere Vorgehen entscheiden die gewerkschaftlich organisierten Mitarbeitenden an einer Versammlung im neuen Jahr.

Abstimmungsparolen

Abstimmungen vom 9. Februar 2020

Bund

Volksinitiative vom 18. Oktober 2016 «Mehr bezahlbare Wohnungen»

JA

Kanton Zürich

Volksinitiative «Für die Entlastung der unteren und mittleren Einkommen (Entlastungsinitiative)»

JA
NEIN

Volksinitiative «Mittelstandsinitiative – weniger Steuerbelastung für alle»

Agenda

Dienstag, 10. Dezember 2019, 9.30–17.00 Uhr
Meine Arbeit in der Personalkommission Weiterbildung (auf Anmeldung)

Dienstag, 10. Dezember 2019, 16–18 Uhr
VPOD Zürich, Sektion Stadt & Institutionen, Vorstandssitzung
VPOD, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich

Freitag, 13. Dezember 2019
Landesvorstand
VPOD, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich

Freitag, 10. Januar 2020, 10 Uhr
VPOD Pensionierte – Führung Kunsthau
Kunsthau Zürich (auf Anmeldung)

Dienstag, 4. Februar, 9.30–17.00 Uhr
Mein Lohn unter der Lupe – verdiene ich, was ich verdiene?
Weiterbildung (auf Anmeldung)

Dienstag, 4. Februar, 9.30–16.00 Uhr
VPOD Zürich, Sektion Stadt & Institutionen, Vorstandssitzung
VPOD, Birmensdorferstrasse 67, 8004 Zürich

Donnerstag, 5. März, 9.30–17.00 Uhr
Das System der Altersvorsorge der 1. und 2. Säule
Weiterbildung (auf Anmeldung)

Details und weitere Veranstaltungen im Kalender unter zuerich.vpod.ch

Frohes Neujahr!

Einkauf lohnt sich!

Im kommenden Jahr reduziert die Pensionskasse der Stadt Zürich (PKZH) ihre Umwandlungssätze. Als Kompensationsmassnahme verzinst die Kasse die Altersguthaben zusätzlich, damit keine Leistungseinbussen drohen. Damit lohnt sich ein freiwilliger Einkauf ganz besonders – für die Steuerabzüge 2019 muss der Zahlungseingang bis Ende Jahr erfolgt sein.

Vorsorgelücken entstehen, wenn aufgrund eines Arbeitsunterbruchs (z.B. Mutterschaft) Beitragsjahre fehlen, bei ausserordentlichen Lohnerhöhungen, nach einer Scheidung oder bei einer vorzeitigen Pensionierung. In solchen Fällen wird im Verhältnis zum aktuellen Lohn nicht genügend Alterskapital angespart. Die Folge ist eine Vorsorgelücke und damit teilwei-

se tiefere Leistungen. Ein Einkauf schliesst diese Lücke. Aus Sicht der PKZH bringt ein Einkauf einige Vorteile mit sich: der eingezahlte Betrag ist bei den direkten Steuern des Bundes, des Kantons und der Gemeinden abziehbar und senkt dadurch den Steuerbetrag. Der wichtigste Vorteil sei jedoch die Erhöhung der Leistungen im Alter und für Hinterlassene.

Ob du eine Vorsorgelücke hast, wie hoch die individuelle Zusatzverzinsung in deinem Alter ist und wie du eine Zahlung in die Wege leiten kannst, kannst du auf deinem Vorsorgeausweis nachprüfen und über die Website der PKZH herausfinden.

Duri Beer

Mehr Infos: www.pkzh.ch

Gewerkschaftlicher Rechtsschutz im Betrieb

Zwei Paar Schuhe – gut zu wissen

Was ist der Unterschied zwischen gewerkschaftlichem und betrieblichem Rechtsschutz? Diese Frage stellen Mitarbeitende immer wieder. An Veranstaltungen oder Versammlungen. Und es ist ratsam, den Unterschied zu kennen.

Artikel 36 im Personalrecht der Stadt Zürich legt fest, dass die Stadt ihre Angestellten in Ausübung ihres Dienstes vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen beschützt, indem sie Rechtsschutz gewährt. Wenn es sich dabei um Ansprüche Dritter handelt, sind sich die Anstellungsinstanz und die oder der Betroffene in

der Regel rasch einig und der Rechtsschutz wird umstandslos gewährt.

Ist es allerdings die Anstellungsinstanz, die ungerechtfertigte Angriffe und Ansprüche stellt, kann die Gewährung des städtischen Rechtsschutzes in Zweifel gezogen werden, weil möglicherweise die Verschuldensfrage unterschiedlich beurteilt wird. Wenn der oder die Betroffene auf dem Rechtsweg gegen eine Verfügung der Anstellungsinstanz rekurriert, hilft nur der gewerkschaftliche Rechtsschutz.

Duri Beer

Spitalprivatisierung gefällig?

Spital Uster als Selbstbedienungsladen!

Der Aktienverkauf bringt Spitaldirektor Andreas Mühlemann einen satten Gewinn. Er selber sieht keinen Interessenkonflikt.

Vor 17 Jahren wurde das Medizinische Diagnose-Zentrum AG (DZM) gegründet, um MRI-Geräte für das Spital Uster zu beschaffen, welches diese damals aus rechtlichen Gründen nicht selber kaufen konnte. Nicht nur die Gemeinden des Zweckverbands hatten damals Aktien gezeichnet, sondern auch Spitaldirektor Andreas Mühlemann und Präsident Reinhard Giger, wie der *Zürcher Oberländer* am 16. November 2019 berichtet.

Unterdessen steht dem Rückkauf durch den Zweckverband nichts mehr im Weg, so dass diese an der letzten Delegiertenversammlung diesen beschlossen hat. Brisant an der Geschichte: Mühlemann, welcher im Vorfeld der Delegiertenversammlung dafür geworben haben soll, möglichst viele Aktien zu kaufen, macht mit dem Kauf persönlich ein gutes Geschäft: Nach Rechnung des *Zürcher Oberländer* soll er rund 15 800 Franken für den Verkauf bekommen – gekauft hatte er die Aktien vor 17 Jahren für 2000

Franken. Mühlemann selber sieht darin keinen Interessenkonflikt und meint bloss, «dass sich der Kauf dereinst lohnen würde, konnten wir damals nicht wissen.»

Es zeigt sich einmal mehr, wer von Privatisierungen im Gesundheitsbereich profitiert: Die obenkassieren, während die Spitalangestellten für ihre Arbeitsbedingungen kämpfen müssen. Der VPOD wehrte sich schon in der Vergangenheit gegen Spitalprivatisierungen und tut es auch in Zukunft: Am 17. Mai 2020 wird die Stimmbevölkerung über die Fusion der beiden Spitäler Uster und Wetzikon und die Umwandlung in eine Aktiengesellschaft abstimmen. Der VPOD spricht sich klar dagegen aus.

Gesundheit und die Gesundheitsversorgung geht uns alle an und ist ein Service public, der als gesellschaftliche Errungenschaft gegen die Interessen der Privatwirtschaft verteidigt werden muss. Deshalb wird der VPOD auch zukünftig alle Privatisierungsprojekte bekämpfen, welche die Interessen der Gesellschaft und der Spitalangestellten tangieren.

Sandra Vögeli

Personal und VPOD gegen Sparmassnahmen

Uster spart auf Kosten des Personals

Der VPOD und die VSPU lehnen in der Vernehmlassung die Sparmassnahmen klar ab.

Die Stadt Uster hat im Rahmen des Budgets 2020 verschiedene Massnahmen beschlossen, die auf das Personal teilweise grossen Einfluss haben. Zahlreiche Angestellte haben darauf reagiert und mitgeteilt, dass sie mit diesen Sparmassnahmen nicht einverstanden sind. Diese Reaktionen zeigen, dass die Angestellten nicht bereit sind, schlechtere Arbeitsbedingungen und Lohnkürzungen protestlos hinzunehmen. Der VPOD hat zusammen mit den Verbänden des städtischen Personals Uster (VSPU) im Rahmen der Vernehmlassung zu den Sparmassnahmen Stellung genommen.

Neu will die Stadt die Mitarbeitenden an der Bezahlung der KTG-Prämie beteiligen. Diese Lohnkürzung bedeutet für die Angestellten eine gänzlich unverschuldete, dauerhafte finanzi-

elle Einbusse, die wir nicht hinnehmen wollen. Zumal die KTG-Versicherung in erster Linie das Risiko des Arbeitgebers, bei Krankheit Lohnfortzahlung zu leisten absichert. Weiter sehen die Sparmassnahmen vor, dass Angestellte Ende Jahr keine Ferien- und Überzeitsaldi ins neue Jahr übertragen können – Minusstunden werden hingegen übertragen. Diese sehr einseitige und für die Angestellten sehr nachteilige Anpassung ist umso stossender, weil die meisten Angestellten im öffentlichen Dienst ein hohes Verantwortungsbewusstsein haben und deshalb ihre Aufgaben erfüllen, unabhängig vom Stand ihres Arbeitszeitsaldos.

Es wird klar, die Stadt Uster berücksichtigt einzig die finanziellen Interessen der Arbeitgeberin, während die Angestellten alle Nachteile tragen sollen. Dagegen wehren wir uns entschieden!

Sandra Vögeli



Bild: VPOD Zürich

Stadtspitäler: Mitarbeitende und der VPOD Zürich können in der Vernehmlassung Anträge stellen.

Stadt Zürich will Umkleidezeiten regeln

Stadtweite Lösung in Aussicht

Im Januar 2020 will Finanzvorsteher Daniel Leupi eine gesamtstädtische Regelung in die Vernehmlassung schicken, welche sicherstellt, dass sich städtische Mitarbeitende in der Arbeitszeit umkleiden können, wenn dies betrieblich notwendig ist. Dies hat der Stadtrat am Treffen mit den Personalverbänden Ende November in Aussicht gestellt.

Im Sommer hat Stadtrat Leupi die Ergebnisse einer Erhebung bei 40 Dienstabteilungen im Sinne einer Auslegeordnung präsentiert. Dabei hat sich gezeigt, dass die Regelungen für die Umkleidezeiten je nach Tätigkeit und Dienstabteilung vielfältig und unterschiedlich sind. Aus

diesem Grund hat er eine gesamtstädtische Regelung in Aussicht gestellt, die HRZ im Herbst erarbeitet hat und nun vom Stadtrat noch verabschiedet werden muss.

Der Start für die Vernehmlassung soll im Januar 2020 erfolgen und drei Monate dauern. Anschliessend werden die Anträge geprüft und offene Fragen geklärt, bevor der Stadtrat dann definitiv entscheidet. Die Dauer für die Bereinigung der Vernehmlassung sowie den Stadtratsbeschluss ist offen.

Auslöser für diesen Prozess waren die Diskussionen beim Spitalpersonal, die vom VPOD Zürich angestossen wurden.

Duri Beer

Lohnnachzahlung für Lehrpersonen im ZAG

Der Ball liegt nun beim Regierungsrat

Sowohl in der Verbandsklage wie auch in den zwei Musterverfahren des VPOD gegen den Kanton Zürich auf Lohnnachzahlung für Lehrpersonen im ZAG ist es vor der Schlichtungsbehörde zu keiner Einigung gekommen. Nun wurde der Rekurs beim Regierungsrat eingereicht.

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 2009 bis zur endlichen Anpassung der Löhne an das Niveau der anderen kantonalen Berufsschullehrpersonen im Jahr 2013 zu leisten. Sowohl in der Verbandsklage wie auch in zwei Musterklagen ist es vor der Schlichtungsbehörde zu

keiner Einigung gekommen. Die Lohnforderung konnte anschliessend nicht wie angenommen vor das Verwaltungsgericht gezogen werden, sondern musste bei der Bildungsdirektion deponiert werden. Erwartungsgemäss wurde die Forderung abgelehnt. Unsere Vertrauensanwältin Gabriela Gwerder hat daher Anfang November beim Regierungsrat gegen den Entscheid der Bildungsdirektion Rekurs eingelegt. Nach einem Schriftwechsel erwarten wir den Rekursentscheid des Regierungsrates. Der VPOD bleibt mit seinen Mitgliedern dran und kämpft weiter gegen diese Lohndiskriminierung. Auch die Ausbildung im Gesundheitswesen, in dem überwiegend Frauen tätig sind, bedarf einer tatsächlichen Gleichstellung mit anderen Berufsgruppen!

Jorina Galli

Horte Stadt Zürich

Weiter nach dem Frauen*streik!

Zahlreiche Mitarbeitende aus den Horten der Stadt Zürich haben sich am 14. Juni 2019 am Frauen*streik beteiligt und teilweise oder ganz die Arbeit niedergelegt. Dieser Tag ist nun nicht einfach Geschichte, sondern er war erst der Anfang. Die Forderungen, die so viele an diesem Tag mobilisierten, waren nicht neu – doch der Frauen*streik hat ihnen Nachdruck verliehen.

Das Hortpersonal wehrt sich gegen die stetige Verschlechterung ihrer Arbeitsbedingungen und für eine hohe Betreuungsqualität in den Horten und Tagesschulen der Stadt Zürich. Konkret fordert das Hortpersonal unter anderem, dass die Arbeit im Hort mit anderen Verpflichtungen vereinbar sein soll, weshalb Pensen nicht immer mehr zerstückelt und Teil-

zeitanstellungen nicht auf zusätzliche Tage verteilt werden sollen. Zudem braucht es dringend eine Stellvertretungsregelung ab dem 1. Tag bei Krankheit, Weiterbildungen und anderen Absenzen, weil die aktuelle Regelung sowohl die Betreuungsqualität als auch die Teams belastet. Und bezüglich der Betreuungsqualität fordert das Hortpersonal, gerade auch mit Blick auf das Projekt Tagesschule 2025, eine hohe Betreuungsqualität in den Vordergrund zu stellen.

Der VPOD hat diese Forderungen sowohl ans Schulamt, welches die Grundlagen erarbeitet, als auch an die Kreisschulbehörden, die als Anstellungsinstanz für die konkrete Umsetzung der Vorgaben zuständig sind, gerichtet. Das Hortpersonal stellt aber nicht nur Forderung, es will auch mitgestalten. Darum wiederholte der VPOD die Forderung nach Mitwirkung in allen relevanten Gefässen rund um das Projekt Tagesschule 2025. Der VPOD ist davon überzeugt, dass der Frauen*streiktag nicht nur bei den Angestellten einen bleibenden Eindruck hinterlassen hat, sondern dass auch seitens der Kreisschulbehörden und des Schulamtes ein Interesse daran besteht, über die Umsetzung dieser Forderungen zu diskutieren. Der Frauen*streiktag war erst der Anfang – auch in den Horten der Stadt Zürich.

Martina Flühmann

