

Offener Brief an Regierung und Gesundheitsbetriebe

Weil uns Gesundheit wichtig ist!

Dass Klatschen vom Balkon nicht reicht, wissen wir alle. Aber was braucht es im Gesundheitswesen, um über Corona hinaus die Bedingungen zu verbessern? Der VPOD hat die Forderungen des Gesundheitspersonals im Kanton Zürich zusammengetragen und richtet sie mit einem offenen Brief an die Regierung und an die Gesundheitsbetriebe.

Die Corona-Krise legt in aller Deutlichkeit die Schwächen der Gesundheitsversorgung in der Schweiz offen. Seit der Einführung der Fallpauschalen (DRG) wurde Gesundheit immer mehr zur Ware und Gesundheitseinrichtungen wurden zu Unternehmen, die rentieren müssen und Rendite zu erwirtschaften haben. Leidtragende dieser Ökonomisierung sind in erster Linie die Angestellten, die in der Betriebsrechnung zum Aufwandsposten reduziert wurden, den es zu optimieren galt. Immer mehr Bürokratie und Dokumentation, immer weniger Pflege und Zeit am Bett sind das Resultat. Und das Personal fängt diesen Druck auf wie ein Puffer – bis zur Selbstaufopferung, damit die Patient*innen auch ja nichts von diesem Druck spüren, sondern möglichst gut versorgt werden.

Wer einen Pflegeberuf erlernt oder sonst im Gesundheitswesen arbeitet, tut dies vor allem als Dienst am Menschen. Aber dieser Dienst ist auch Lohnarbeit und Lebensunterhalt. Reich wird hier ausser ein paar Chefärzten und Spitaldirektoren niemand. Im Gegenteil. Die Arbeit ist geprägt von ständig steigendem Druck, einer Pflege, die immer weniger den Werten entspricht, die man gelernt hat und für die man sich engagieren will, Schichtbetrieb und 7-Tage-Woche, Unvereinbarkeit von Beruf und Familie... Wir bilden zu wenig Gesundheitspersonal aus und Jahr für Jahr verlassen tausende Fachkräfte ihren erlernten Beruf, weil die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen im Gesundheitswesen zu schlecht sind. Damit muss endlich Schluss sein. Gesundheit ist keine Ware, sondern ein Gut, das es zu schützen gilt. Und der beste Schutz für die Gesundheit der Patientinnen und Patienten ist genügend gut geschultes, gesundes Personal mit guten Anstellungsbedingungen.

Roland Brunner

2291 Personen haben den offenen Brief unterschrieben. Die Forderungen sind hier veröffentlicht:
<https://zuerich.vpod.ch/GESUNDHEIT>

Pandemie und Personalrecht

Seilziehen um FAQ

Das Stadtzürcher Human Resources Management (HRM) hat am 16. März im Intranet ein Dokument mit «Frequently Asked Questions» (FAQ Pandemie und Personalrecht) publiziert. Es erhebt den Anspruch, allgemeingültige Antworten auf personalrechtliche Fragestellungen in der Stadt Zürich zu geben, welche von Personalmanagement und Dienstchefinnen und -chefs bearbeitet werden.

Die Fragen drehen sich um die rechtmässige Anwendung des Personalrechts der Stadt Zürich: die Reisetätigkeit von Mitarbeitenden, pandemiebedingte Abwesenheit und Lohnanspruch, den Arbeitsweg, die Notwendigkeit von Arztzeugnissen, Anordnungen des Arbeitgebers, den Datenschutz und diverse andere Fragestellungen. Nicht berücksichtigt ist die Frage der Subsidiarität: Für mehrere Dienstabteilungen und Berufsgruppen gilt aus Sicht des VPOD das übergeordnete Recht nach wie vor – für die Verkehrsbetriebe das Arbeitszeitgesetz (AZG) oder für das ewz, ERZ und WVZ das Arbeitsgesetz. Die kurzfristige Anordnung zum Abbau der Arbeitszeitguthaben ist gesetzlich aus Sicherheitsgründen oder zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden in diesen Betrieben nicht vorgesehen.

Für die Anwendung und Umsetzung der personalrechtlichen Vorgaben gemäss HRZ seien

die Dienstabteilungen zuständig, auch für die Beurteilung darüber, ob übergeordnetes Recht in diese Richtlinien hineinspielt. Stein des Anstosses ist an vielen Orten die kurzfristige, einseitige Anordnung zur Kompensation der Überzeit und zum Abbau der Arbeitszeitguthaben. Der VPOD hat sich seit Mitte März auf den Standpunkt gestellt, dass der Annahmeverzug durch den Arbeitgeber zum Tragen kommen muss, wenn Mitarbeitende ihre Arbeit weder im Homeoffice erledigen können noch eine andere Arbeit zugewiesen wird. Der VPOD bietet auch in dieser Frage seinen Mitgliedern Rechtsschutz an.

Rund 27 000 Menschen arbeiten in Zürich in über 1000 Funktionen und Berufen im öffentlichen Dienst – in der Energieversorgung, bei der Entsorgung oder bei den Verkehrsbetrieben. In den Spitälern, im Rettungswesen oder der Feuerwehr. In vielen Branchen und Bereichen bieten private Organisationen mit einem Leistungsauftrag öffentliche Dienstleistungen an. Viele orientieren sich an der FAQ der Stadt Zürich – für die rechtmässige Anwendung und Umsetzung der gesetzlichen Grundlagen sind aber sie verantwortlich. Mitarbeitende und ihre Verbände sind bei allen Massnahmen miteinzubeziehen.

Duri Beer

Resultate der Umfrage und Forderungen

Corona am Arbeitsplatz

Wie betrifft die Corona-Krise die Angestellten in ihrer Arbeit? Die VPOD Sektion Zürich Kanton wollte es wissen und hat dazu vom 8. bis 17. April eine Umfrage gemacht. Jetzt liegen die Resultate vor.

In einer 16-seitigen Publikation «Corona am Arbeitsplatz» dokumentiert der VPOD die Resultate der Umfrage und analysiert die Ergebnisse. Teilgenommen haben insgesamt 1321 Personen – zur Hälfte Angestellte im Gesundheitswesen, aber auch Angestellte der Verwaltung (Kanton und Gemeinden) und kantonaler Betriebe. Auch wenn die Umfrage keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt, so gibt sie doch ein Bild der Situation wieder, das zum Teil erschreckend ist und das nach Massnahmen ruft.

Am besorgniserregendsten sind die Rückmeldungen aus dem Gesundheitswesen. Bei praktisch allen Fragen liegen die Werte hier hinter denen der anderen Arbeitsbereiche. Obwohl von der Corona-Pandemie am stärksten betroffen und den damit verbundenen Gefahren am direktesten ausgesetzt, scheinen die Angestellten im Gesundheitswesen durch die bisher beschlossenen Massnahmen und deren Umsetzung am wenigsten geschützt zu werden.

Der Kanton ist verantwortlich für alle in der Umfrage berücksichtigten Arbeitsbereiche, sei es

direkt als Arbeitgeber oder in seiner Aufsichtsfunktion. Der VPOD konstatiert gestützt auf diese Umfrage, dass der Kanton diese Verantwortung unzureichend wahrnimmt.

Für das Gesundheitswesen hat der VPOD in enger Zusammenarbeit mit seinen Mitgliedern eine Liste von Forderungen erstellt, die als offener Brief an den Kanton und an die Gesundheitsbetriebe gerichtet sind. Der VPOD fordert Politik und Betriebe dringend auf, diese Forderungen ernst zu nehmen und sie umzusetzen.

Aber auch in den anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes besteht Handlungsbedarf sowohl in der Kommunikation als auch bei der Umsetzung der Massnahmen. Da kaum Kontrollen durchgeführt werden, bleiben die ArbeitnehmerInnen sich selber überlassen respektive ihren Vorgesetzten ausgeliefert.

Michèle Dünki-Bättig, Präsidentin der VPOD Sektion Zürich Kanton und SP-Kantonsrätin, fordert Regierungsrätin Carmen Walker-Späh als Vorsteherin der Volkswirtschaftsdirektion auf, sicherzustellen, dass auch im Gesundheitswesen und in den kantonalen Amtsstellen und Betrieben Kontrollen gemacht werden und dass bei Meldung durch Angestellte sofort gehandelt und allenfalls auch gebüsst wird.

Roland Brunner, VPOD Sektion Zürich Kanton

Kunsthhaus Zürich

Lohnreduktion von 20% verhindert

Im Kunsthaus Zürich gilt für zahlreiche Funktionen seit Mitte März Kurzarbeit. Bekanntlich erhalten Angestellte dann nur noch 80% ihres Lohnes. Für einige ein schmerzhafter Einschnitt. Der VPOD hat den Arbeitgeber aufgefordert, die Lohnneinbusse von 20% zu übernehmen – und war erfolgreich.

Kurz nach dem Lockdown sah sich das Kunsthaus gezwungen, für einige Funktionen Kurzarbeit anzumelden. Der VPOD erfuhr wenig später, dass die Geschäftsleitung (GL) beschloss, die 20%-Lohnneinbusse zu übernehmen. Doch das ist erst der Anfang der Geschichte.

Rund zwei Wochen später krebste die GL von ihrer vorbildlichen Handhabung zurück. Das Präsidialdepartement der Stadt Zürich hatte alle subventionierten Kulturinstitute angewiesen, bei Kurzarbeit die gesetzlich vorgesehenen 80% des Lohnes auszubezahlen – und keinesfalls mehr. Es begründete die Weisung damit, dass der Kultursektor im Vergleich zu anderen Sektoren nicht privilegiert behandelt werden dürfe und appellierte an die Solidarität.

Für die VPOD Kunsthaus-Gruppe war klar, dass dies angefochten werden musste. Besonders das Personal in der Aufsicht, an der Kasse und im Museumsshop sowie in der Reinigung würde eine solche Reduktion bald in ernsthafte finanzielle Schwierigkeiten versetzen. Zumal wusste der VPOD von zahlreichen – von der Stadt subventionierten – Sektoren, die keine Lohnreduktion in Kauf nehmen mussten. Das Argument unter der Flagge der Solidarität war scheinheilig.

Der Appell des VPOD an die GL hat Erfolg gezeigt: Auch im Monat April wurden die Löhne rückwirkend trotz Kurzarbeit zu 100% ausbezahlt. Der VPOD weiss es zu schätzen, dass sich die GL in dieser auch betrieblich herausfordernden Situation zu Gunsten der Angestellten entschieden hat. Am 29. April hat der Bundesrat entschieden, dass die Museen ihre Türen am 11. Mai wieder öffnen dürfen. Ob für einige Mitarbeitende des Kunsthauses weiterhin Kurzarbeit gilt und ob dann die 20% weiterhin vom Arbeitgeber übernommen würden, bleibt abzuwarten.

Fiora Pedrina



Agenda

Die geplanten Veranstaltungen und Treffen des VPOD sind aufgrund der Corona-Situation abgesagt worden. Dies betrifft auch die General- bzw. Delegiertenversammlungen. Sobald es die Situation zulässt, werden wir neu planen. Aktuelle Informationen über die Durchführung findest du in unserem Kalender unter <https://zuerich.vpod.ch>

Abstimmungen abgesagt

Der Bund hat auch die für den 17. Juni festgesetzten Abstimmungen abgesagt. Der Parolenspiegel des VPOD folgt, wenn die Abstimmungen neu festgesetzt wurden.

Volle Fahrt voraus

Seit dem 30. März fahren die VBZ nach dem Sonntagsfahrplan. Um rund 30% ist die Fahrleistung eingebrochen – Dienstpläne und geplante Einsätze wurden kurzfristig gestrichen. Jetzt läuft der Betrieb wieder an. Viele Fragen bleiben noch offen.

Welche Folgen hat die Teilschliessung des Betriebs für die Mitarbeitenden, welche nicht von zuhause ihre Arbeit erledigen können und aufgrund der Anordnungen von Bund und Kanton zuhause bleiben müssen? Können die VBZ genügend Schutzmittel zur Verfügung stellen? Und ist sichergestellt, dass gesundheitlich besonders gefährdete Personen nach Hause geschickt werden, wenn die Hygiene- und Schutzmassnahmen nicht eingehalten werden?

Die drei Gewerkschaften VPOD, syna und transfair haben sich an Stadtrat Baumer und VBZ-Direktor Schoch gewendet und vorgeschlagen, gegenüber Bund und Kanton eine gemeinsame Haltung zu entwickeln: Bund und Kanton sollen in angemessener und rechtmässiger Art und Weise Verantwortung übernehmen. Für die Finanzierung der angeordneten Teilschliessung des Betriebs und den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden.

Duri Beer

Das Bundesamt für Verkehr (BAV) hat am 20. März in seinem Merkblatt zur Corona-Krise festgehalten, dass das Arbeitszeitgesetz (AZG) «auch in dieser speziellen Situation weiterhin grundsätzlich gilt». Eine kurzfristige Anordnung zur Kompensation von Gleit- bzw. Ausgleichszeit ist für das dem AZG-unterstellte Personal nicht vorgesehen, die Anordnung zur Kompensation von Überzeit kann nicht einseitig erfolgen. Aus diesem Grund geht der VPOD davon aus, dass die aufgrund der Teilschliessung des Betriebs ausgefallenen Stunden als Annahmeverzug des Arbeitgebers behandelt werden und nachträglich berichtigt werden müssen. Die Klärung dieser Frage ist ausstehend.

Die Gewerkschaften haben vorgeschlagen, am nächsten Treffen mit der VBZ-Direktion die Auswirkungen der Anordnungen des Bundesrats und des Kantons zu diskutieren und eine gemeinsame Haltung zu entwickeln und zu vertreten. Denn es kann nicht sein, dass ein grosser Teil der Kosten der Reduktion der Fahrdienstleistungen vom 30. März bis zum 11. Mai allein von den Mitarbeitenden getragen wird.

Arbeiten im Alters- und Pflegeheim

«Arschputzerin? Nein, Pflegefachfrau!»

In Alters- und Pflegezentren arbeiten zur grossen Mehrheit Frauen* und Migrant*innen. Derzeit sind sie dem Coronavirus besonders ausgesetzt. Aber auch in regulären Zeiten ist ihre Arbeit physisch und psychisch belastend und gleichzeitig stark unterbewertet. Eine Lernende berichtet über die Arbeitssituation in einem städtischen Altersheim vor, während und nach Corona.

Die aktuelle Situation ist sehr anstrengend und verunsichernd für uns. Wir arbeiten täglich mit einer Risikogruppe. Dabei ist es unmöglich, die Distanzregeln einzuhalten. Ständig haben wir im Hinterkopf, dass wir angesteckt werden könnten oder dass wir das Virus ins Heim bringen. Zuhause und im Betrieb kommen wir nie richtig zur Ruhe. Das geht auf die Psyche. Hinzu kommt, dass wir ständig zu wenig Personal sind. Wir müssen sehr flexibel sein und einspringen, wenn jemand ausfällt. Aber das ist nicht erst seit der Pandemie so.

Ich wollte diesen Beruf erlernen, damit ich vieles sehen und lernen kann. Wir Lernende sind häufig zu wenig betreut. Wer schon ausgebildet ist, hat meistens zu wenig Zeit, uns Sachen richtig zu zeigen. Bei unserer Arbeit wäre Zeit so wichtig. Wir arbeiten mit Menschen! Wir Lernende müssen Aufgaben übernehmen, zu denen wir noch gar nicht qualifiziert sind. Wenn ich nicht richtig eingeführt werde, schwindet meine Motivation. Oder wenn ich es falsch mache, dann tut es mir für die Bewohner*innen leid. Um dem Personalmangel entgegen-

zuwirken, sollte doch der Beruf den Lernenden schmackhaft gemacht werden.

Generell wird unsere Arbeit nicht genügend geschätzt. Die Leute denken manchmal, das einzige, was wir tun, ist Ärsche putzen. Die haben keine Ahnung von unserer Arbeit. Wir leisten sehr viel Beziehungsarbeit mit den Bewohner*innen und den Angehörigen. Neben unregelmässigen Arbeitszeiten und Wochenenddiensten sind wir jetzt dem Coronavirus ausgesetzt. Selten erhalten wir ein ehrlich gemeintes «Danke» für unsere Arbeit. Psychisch und physisch ist alles sehr belastend. Das ist doch nicht attraktiv für mich als 17-Jährige!

Der VPOD Zürich führte im Rahmen des 1.-Mai-Politprogramms auf Radio Lora ein Gespräch mit drei Pflegerinnen aus einem Altersheim über Arbeitsbedingungen vor, während und nach Corona. Die Sendung wurde am 1. Mai ausgestrahlt und ist nachzuhören auf www.lora.ch

Aufgezeichnet von: Fiora Pedrina



Care-Migrantinnen erhalten bessere Arbeitsbedingungen

Ein wichtiges Schrittchen vorwärts

Ein wichtiges Schrittchen vorwärts: Der Zürcher Regierungsrat hat einen neuen Normalarbeitsvertrag verabschiedet, der die Arbeitsbedingungen von Care-Migrantinnen verbessert.

In der Schweiz arbeiten tausende von Angestellten in Privathaushalten, wo sie Seniorinnen und Senioren pflegen. Die Mehrheit dieser Pflegerinnen, meist sind es Frauen, stammen aus Osteuropa oder Deutschland. Diese sogenannten Care-Migrantinnen wohnen meist im gleichen Haushalt wie ihre Arbeitgeber. Dieses 24-Stunden-Arbeitsverhältnis birgt das Risiko, dass die Angestellten ständig im Einsatz sind und dabei kaum Schutz vor Ausbeutung haben.

Der Bund legte in einem sogenannten Normalarbeitsvertrag zwar die Mindestlöhne fest. Sie betragen je nach Ausbildung bis zu Fr. 21.10 pro

Stunde, ohne Ferien- und Feiertagszuschläge. Regelungen zu Pausen oder Freizeit sind aber den Kantonen überlassen. Der Kanton Zürich regelt diese nun mit einem ergänzten Normalarbeitsvertrag, der am 1. Juli in Kraft tritt. In diesem Vertrag werden Nachtruhe, Pausen, Freizeit, eine Entschädigung für die reine Präsenzzeit und Überstunden geregelt.

Neu gilt etwa, dass auch das Essen mit der zu pflegenden Person als Arbeitszeit gilt, nicht etwa als Freizeit. Zudem erhalten die Pflegerinnen fix zwei Stunden Pause pro Tag, in denen sie auch das Haus verlassen dürfen. Die Pflegerin muss zudem – falls es ein WLAN im Haus gibt – unbeschränkten Zugang zum Internet erhalten.

Roland Brunner



Corona als Chefsache

Maulkorb statt Mundschutz?

Während es an Schutzmasken in der Schweiz immer noch mangelt, verteilen die Direktionen von Spitälern und Heimen dem Personal grosszügig Maulkörbe.

Mit der Corona-Krise wurden mehr und mehr auch die Arbeitsbedingungen des Gesundheitspersonals zu einem Thema. Tiefe Löhne, Arbeitszeiten rund um die Uhr mit Schichten von zwölf Stunden, ein unmögliches Familienleben... Kein Wunder verlässt die Hälfte der ausgebildeten Pflegefachkräfte den Beruf schon lange vor der Pensionierung wieder. Die Corona-Krise hat diese Situation vor allem für die Pflegefachkräfte auf den Intensivstationen der Spitäler weiter zugespitzt. Aber auch in Alters- und Pflegeheimen oder bei der Spitex steigen die Anforderungen und der Druck ins Unerträgliche.

Reden darüber dürfen diese Menschen, die sich jeden Tag an der Front dem Virus stellen, aber nicht. Spitäler und Heime haben Corona zur Chefsache erklärt und verbieten dem Personal, darüber zu reden. In einer Mail teilte beispielsweise Gregor Zünd, CEO des Universitätsspitals Zürich USZ, den Angestellten schon Anfang März mit: «Die interne und externe Kommunikation des USZ liegt im Auftrag der Unternehmenskommunikation. Veröffentlichen Sie keine Beiträge zum Thema Coronavirus und USZ auf separaten Social-Media-Plattformen. Anliegen und Fragen zur Kommunikation können Sie an medien@usz.ch richten.» Auch in

anderen Spitälern und Heimen wird den Angestellten de facto verboten, über die Situation zu reden.

Einerseits ist deshalb sehr verständlich, dass Angestellte im Gesundheitswesen sich scheuen (selbst anonym), gegenüber den Medien Aussagen zu machen. Die Angst vor Repression ist grösser als das Mitteilungsbedürfnis des Gesundheitspersonals, das bis zum Umfallen seiner Arbeit nachgeht. Andererseits wirkt dieser Maulkorb auch irritierend. Wenn die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen so gut sind, wie die Spitäler immer wieder behaupten, und man die Corona-Situation so gut im Griff hat, weshalb dann die Angst davor, dass Angestellte im Gesundheitswesen sagen, was sie denken? Dass über die Medienstellen der Spitäler vermittelte, handverlesene Angestellte und die Spitaldirektoren selbst sich in den Medien zu Wort melden, macht es nicht besser und schafft kaum mehr Vertrauen in die Transparenz.

Der für das Gesundheitswesen im Kanton Zürich zuständige VPOD-Sekretär Roland Brunner meint dazu: «Pflegefachkräfte leisten enorm viel und beklagen sich extrem selten – nicht nur jetzt in Corona-Zeiten. Bis zur Selbstaufopferung setzen sie sich für die Patientinnen und Patienten ein. Dass man ihnen verbieten will, über ihre Arbeit und die Bedingungen dabei zu reden, ist absolut skandalös.»

Roland Brunner

Benefit nicht für alle?

Teures Mensaessen

Wie alle grossen Arbeitgeber bietet der Kanton Zürich seinen Angestellten verbilligte Verpflegungsmöglichkeiten durch eine subventionierte Mensa (wenn vorhanden) oder durch Abgabe von Lunch Checks. Aber nicht alle Angestellten des Kantons profitieren gleichermassen.

Diese Ungleichbehandlung wurde erneut deutlich, als im Januar 2020 an verschiedenen Kantonsschulen die subventionierten Menüpreise massiv erhöht wurden. Betroffen waren die Kantonsschulen, deren Mensa vom SV-Service betrieben wird. In Mensen, die vom Zürcher Frauen Verein (ZfV) bewirtschaftet werden, gab es keinen Aufschlag.

Seit Anfang Jahr bezahlen Angestellte an der Kantonsschule Limmattal in Urdorf 42 Prozent mehr für ihr Mittagessen als Angestellte in der Stadtzürcher Kantonsschule Rämibühl. Störend ist, dass auch die SchülerInnen im Limmattal 36 Prozent mehr für ein Essen bezahlen als ihre «Gspänli» am Rämibühl – obwohl an der Kantonsschule Limmattal der Anteil an SchülerInnen aus Familien mit kleinem Einkommen um einiges höher liegt als an der Kantonsschule Rämibühl, an der die meisten von der Goldküste und dem Züriberg stammen.

Die höheren Preise bedeuten für die betroffenen Angestellten eine Verminderung von bis 800 Franken Lohnzusatzleistungen im Jahr.

CVP-Regierungsrätin und Bildungsdirektorin Silvia Steiner bestreitet, dass durch die Preiserhöhung die Lohnnebenleistung gekürzt worden sei und argumentiert, die Preisdifferenz sei durch höhere Nachhaltigkeits- und Qualitätskriterien zu erklären.

Diese Argumentation taucht auch auf in der Antwort des Regierungsrates auf eine von Michèle Dünki-Bättig, Präsidentin der VPOD Sektion Zürich Kanton, und zwei Mitunterzeichnerinnen (Rosmarie Joss und Carmen Marty Fässler) am 20. Januar 2020 im Kantonsrat eingereichte Anfrage. Auf die Frage, ob denn Submissionsverfahren für die Preisfestsetzung stattfänden und die Bilanzen der Anbieter geprüft würden, ob also eine Erhöhung überhaupt gerechtfertigt sei, gab der Regierungsrat die gleiche lapidare Antwort wie auf die Frage, warum das vertraglich festgelegte Mitspracherecht der Schulen ignoriert wurde bei der Suche nach einer Pächterin oder einem Pächter, die/der nachhaltige Menüs zu einem vertretbaren Preis anbieten würde: «Da der Kanton selber keine Leistung einkauft, besteht keine Ausschreibungspflicht.»

Werner Portmann,

Mitglied VPOD Sektion Zürich Kanton

Der Beitrag hier ist stark gekürzt. Die vollständige Fassung findet sich auf unserer Webseite.