

ZVV macht Auslegeordnung

Der Bund und Kanton stehen in der Pflicht

Busse, Tram, Postautos und S-Bahnen fahren seit dem 11. Mai wieder regulär. Nach sieben Wochen eingeschränktem Verkehrsangebot, 80% weniger Fahrgästen und über 100 Millionen Franken, die das nun kosten könnte. Wie der Zürcher Verkehrsverbund (ZVV) kürzlich verlautbarte.

Er fordert, «dass sich alle Staatsebenen im Sinne einer gesamtheitlichen Lösung an den finanziellen Folgen der Krise für den öV beteiligen». Dies umfasse auch eine Beteiligung des Bundes an den Kosten des Ortsverkehrs. Entsprechende Absprachen zwischen Bund und Kantonen seien im Gang. Bereits Anfang April hatte der VPOD den beiden Verbänden syna und transfair vorgeschlagen, die VBZ schriftlich aufzufordern, eine gemeinsame Haltung gegenüber dem Kanton zu entwickeln. Die Teilschliessung der Betriebe könne nicht dazu führen, dass die Kosten durch eine Lohnreduktion bei den Mitarbeitenden getragen werden. Die Verbände gehen mit Blick auf die übergeordnete Gesetzgebung bis auf Weiteres von Annahmeverzug des Arbeitgebers aus, wenn (Schichtdienst)-Mitarbeitenden mit fixen Arbeitszeiten für die geplante Arbeitszeit keine andere, zumutbare Arbeit zugewiesen wurde, weil der Betrieb ganz oder teilweise geschlossen hatte. Auch bei den VBZ und anderen Transportunternehmen.

Der ZVV schätzt die finanziellen Auswirkungen auf über 100

Millionen Franken – über 10% des jährlichen Aufwands für den öffentlichen Verkehr im Kanton Zürich. Der sich zu 70% kostendeckend selbst finanziert. Das Defizit könnte um rund 100 Millionen auf 440 Millionen Franken ansteigen, das je zur Hälfte von Kanton und Gemeinden getragen werde. Auch der Bund und der Kanton steht in der Pflicht, sich an den finanziellen Auswirkungen zu beteiligen, hat der VPOD bereits im Schreiben vom 8. April an die VBZ gefordert. Am nächsten Treffen im Juni diskutieren die Sozialpartner bei den VBZ die aktuellen Fragen zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden, zu den Auswirkungen der Teilschliessung vom 30. März bis 11. Mai sowie die Fragestellung, mit welchen Massnahmen die Mitarbeitenden des öV unterstützt und gefördert werden können. Mit der Anerkennung des Rahmen-GAV kann der Zürcher Verkehrsverbund ZVV einen wichtigen Beitrag leisten.

Duri Beer



Der ZVV fordert, dass auch der Bund sich an den Kosten beteiligt.

Bild: VPOD Zürich

Finanzierung ZVV und VBZ

Immer wieder löst das undurchsichtige Konstrukt zur Finanzierung des Öffentlichen Verkehrs im Kanton Zürich viele Fragen und Verwirrung aus. Aktuell stellen sich VBZ-Mitarbeitende die Frage, wie die Leistungsprämie des ZVV für das Jahr 2019 von 1,7 Millionen Franken verwendet wurde und aus welchen Mitteln die 150-Franken-Prämie stammt, welche die VBZ-Mitarbeitenden mit A-, B- oder C-Beurteilungen dieses Jahr erhalten. Zur Erklärung: Der Zürcher Verkehrsverbund ZVV legt die Finanzierung, die strategische Angebotsplanung und das Marketing im Öffentlichen Verkehr im Kanton Zürich fest. Der ZVV wird finanziell über einen vom Kantonsrat festgelegten, zweijährigen Rahmenkredit gesteuert, der zur Hälfte durch die Gemeinden und zur Hälfte durch den Kanton finanziert wird. Der Aufwand ist seit 2008 um rund 20% auf eine knappe Milliarde Franken gestiegen, wobei die Abgeltung an die Verkehrsbetriebe seit 2014 stagniert, der Kostendeckungsgrad sich dabei auf knapp 70% erhöht hat, ohne dass der Rahmenkredit in den letzten Jahren ausgeschöpft wurde. Die VBZ schliessen regelmässig mit dem ZVV sogenannte Zielverein-

barungen ab, dessen finanzielle Auswirkungen in der Regel vor allem das Personal treffen. Zum Schutz der Löhne und Arbeitsbedingungen hatte der VPOD 2012 erfolgreich den Abschluss eines Rahmen-Gesamtarbeitsvertrags (Rahmen-GAV) durchgesetzt, der aber gemäss Stadtrat durch den ZVV nach wie vor nicht anerkannt wird (vgl. VPOD-Informationen Mai 2019). Unabhängig von diesem Finanzierungsmodell gilt für die VBZ-Mitarbeitenden das Personalrecht der Stadt Zürich. Die Löhne bzw. Lohn-erhöhungen werden aus dem Budget der Stadt Zürich finanziert und vom Stadtrat festgelegt. Die Prämie des ZVV fliesst in den Finanzkreislauf der VBZ – unabhängig von den Budget-Beschlüssen des Gemeinderats der Stadt Zürich. Städtische Unternehmen wie die VBZ müssen sich an die Beschlüsse des Stadtrats zu den individuellen und kollektiven Lohnmassnahmen halten. Kurz und gut: Die finanziellen Mittel für die Einmal-Prämien resultieren aus dem Antrag des VPOD an der Budgetdebatte im Dezember 2019, der im Gemeinderat eine knappe Mehrheit gefunden hatte.

Delegiertenversammlung VPOD Stadt und Institutionen 2020

«Nutzen wir den Schwung»

Über sechs Jahre hat der ewz-ler Hans Gurtner die Zürcher VPOD-Sektion Stadt und Institutionen präsidiert. Er war 2014 in die Fussstapfen von Kathrin Wüthrich (2011–2014) und Markus Bischoff (2004–2011) getreten. Nun tritt er in die hintere Reihe. Beruflich und gewerkschaftlich – ein Auszug aus Jahresbericht 2019/20.

«Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Dies wird mein letzter Bericht. Das vergangene Vereinsjahr war (und ist immer noch) ein wahrlich turbulentes. Nicht nur, dass wir in unserer Region einiges an Unstimmigkeiten (Umkleidezeiten) oder weiterhin noch zu bewältigende Altlasten hatten. Nein, wir mussten schmerzhaft feststellen: gegen die Natur stehen wir grundsätzlich auf Platz zwei. Zwar wissen wir es, aber die Umweltbewegung um Greta Thunberg und die «Friday for Future»-Kids zeigen uns, dass es viel zu viele Schönschwätzer in den Parlamenten gibt. Und plötzlich kam still und leise noch ein Virus daher. Ich weiss, Corona kann ja schon keiner mehr lesen oder hören. Doch so einfach abtun können wir das nicht. Jeden von uns hat es auf irgendeine Art und Weise eingeschränkt. Einige sogar ganz massiv. Unseren Sekretär*innen zum Beispiel hat es ein gerütteltes Mass an Mehrarbeit beschert. Und die ist bei weitem noch nicht vorbei. Was unsere Kolleginnen und Kollegen in diesen Tagen unter erschwerten Bedingungen leisten, verdient unsere allergrösste Anerkennung. Allerdings hat sich hier erneut gezeigt, zu viele wollen in dieser Krise ungebrochen ihre Taschen auf Kosten anderer füllen. Oder Vorgesetzte stellen sich aus jeglicher Verantwortung raus. Wer nach Hause geschickt wird, soll dafür aus eigener Tasche zahlen. Ein NZZ-Journalist würde am liebsten Staatspersonal an Brennpunkten in der Gesundheitsversorgung verpflichten. Sie hätten ja nichts zu tun und bekämen weiter Lohn (was all die Banker und Journalisten so zu Hause machen, entzieht sich meiner Kenntnis). Der Regierungsrat hat die festgesetzten Arbeits- und Ruhezeiten im Gesundheitswesen per Dekret ausgehebelt. Die Konsequenzen bei übermüdetem Personal tragen dann ja die Patienten. Unsere Totspolitiker beklagen nicht vorhandene Betten auf den Intensivstationen, Beatmungsgeräte und Schutzmasken, welche dem Gesundheitswesen fehlen. Was sie mit ihrem Kurs über Jahre ange-



Bild: VPOD Zürich

«Ausserdem ist es gegen meine Natur, die Errungenschaften der Gewerkschaften einfach kampfflos preiszugeben. In der Beziehung bin ich halt ein sturer Hund (2014).»

richtet haben, ist dabei am allerdeutlichsten in Italien zu Tage getreten. Aber jetzt wartet die Zukunft, denn klatschen allein genügt nicht. Jetzt müssen die Betroffenen für ihre Sache gewonnen werden. Mit ihnen in unseren Reihen können wir all die systemrelevanten Zweige, wie Kitas, Erzieherinnen, Kassiererinnen, Ärztinnen, Krankenpflegerinnen und alle anderen Berufe, die diese Welt am Laufen halten, stärken und in eine bessere, sprich wert geschätztere Zukunft führen. Unsere Umwelt hat noch nie in solchem Ausmass von erzwungener Zurückhaltung profitieren können. Sie muss darum weiter geschont werden. Es darf nicht sein, dass alles, was zum Besseren wurde, nun wieder durch menschliche Gier niedergemacht wird. In Zürich wird die Bewegung ZBÖ reaktiviert. Sie kann mit uns und in Verbindung mit dem öffentlichen Personal, welches jetzt deutlich gesehen hat, wer systemrelevant ist, zu anständigeren Löhnen und Arbeitsbedingungen beitragen. Denn es sind nicht Banken und Banker, es sind vor allem die, die uns mit dem täglichen Bedarf versorgen. Nutzen wir den Schwung, den uns die Krise beschert hat. Die nächste wartet nämlich schon.»

Hans Gurtner,
Präsident VPOD-Sektion Stadt und Institutionen

Frauen*streik 2020

Am Sonntag, den 14. Juni, jährt sich der historische Frauen*streik von 2019 zum ersten Mal. Die Planung von Veranstaltungen ist durch die Massnahmen zur Eindämmung von Corona erschwert. Gleichzeitig spitzen sich viele

Misstände, die im Care-Sektor ohnehin schon bestehen, durch das Coronavirus und die Massnahmen dagegen zu. Umso mehr ein Grund, sich an diesem Tag laut und sichtbar für geschlechtsspezifische Anliegen zu äussern. Dies ist auch unter Einhaltung der Vorgaben des BAG möglich.



Bild: VPOD Zürich

Vor einem Jahr: Hunderttausende Menschen kämpfen für Gleichstellung.

Das Streikkollektiv in Zürich ruft alle Frauen*, Trans*, Inter*- und Genderqueere* (FTIQ*)-Personen auf, sich von den erschöpfenden Zuständen und Arbeiten protestreich zu erholen. Laut und sichtbar auf dem Balkon, in Kleingruppen im Park, auf Plätzen und Strassen. Um 15.24 Uhr machen wir zudem gemeinsam 5 Minuten Lärm. 15.24 Uhr ist der Zeitpunkt, ab dem Frauen* in Lohnarbeit aufgrund der Lohnunterschiede an einem Arbeitstag gratis arbeiten.

Anna-Lea Imbach

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>

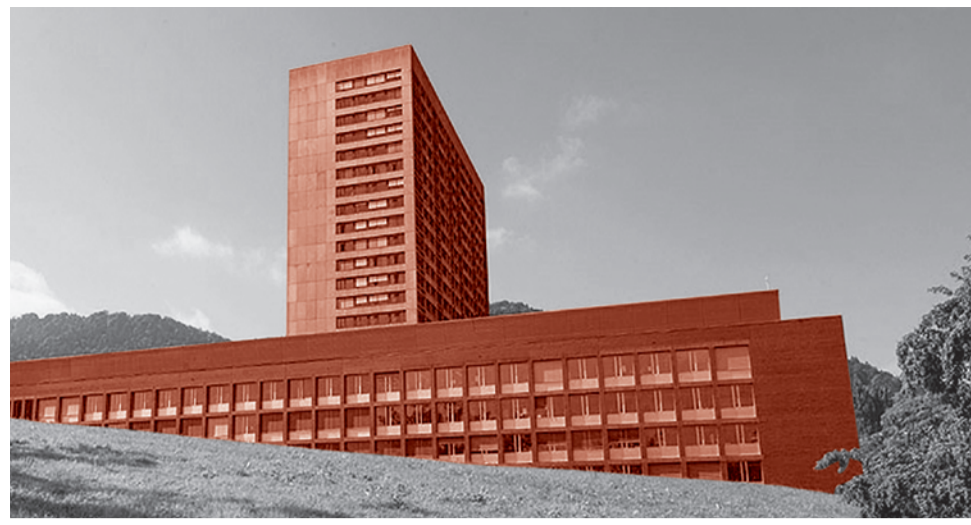
Keine Verdichtung

Für die im VPOD organisierten städtischen Mitarbeitenden kommt eine Verdichtung der Arbeit nicht in Frage, wenn es um die Festlegung der Neuregelung der Umkleidezeit als bezahlte Arbeitszeit geht. Und die Mitarbeitenden sollen mitwirken und mitbestimmen können.

Bereits heute gibt es in der Stadt Zürich Dienstabteilungen und Berufsgruppen, bei denen das Umkleiden am Arbeitsort in der Arbeitszeit erfolgt. Auch aus Gründen der Rechtsgleichheit sei dementsprechend eine klärende gesetzliche Grundlage für die ganze Stadt zu schaffen, hat der Stadtrat zur Vernehmlassung geschrieben, die bis Ende März gedauert hat. In einem neuen Artikel 158^{bis} AB PR will er deshalb den Grundsatz festlegen, wonach die Anstellungsinstanzen angemessene Zeitpauschalen festlegen könnten, welche vom Departement genehmigt werden müssten, wenn sich Angestellte am Arbeitsort umkleiden müssen, weil es die Anstellungsinstanz insbesondere aus betrieblichen Gründen oder zum Schutz der Persönlichkeit angeordnet hat. Gerade in den Spitälern oder in den Pflegezentren sei es einem Grossteil des Personals aus hygienischen Gründen nicht erlaubt, den Dienst in den Strassen- bzw. Alltagskleidern anzutreten. Auch bei anderen Tätigkeiten sei es Angestellten objektiv nicht

zumutbar, den Arbeitsweg in der Arbeitskleidung im öffentlichen Raum zurückzulegen, insbesondere wenn mit dem Arbeitsprozess regelmässig eine starke Verunreinigung der Kleidung einhergehe. Von einer solchen sei auszugehen, wenn aus objektiver Sicht der Transport im öffentlichen Verkehr den Angestellten selbst und dem Publikum nicht mehr zumutbar sei – so der Stadtrat.

Der VPOD hat in der Vernehmlassungsantwort darauf hingewiesen, dass der Begriff der «objektiven Zumutbarkeit», den Arbeitsweg in der Arbeitskleidung im öffentlichen Raum zurückzulegen, enger auszulegen und dass das Ein- und Ausstempeln den Zeitpauschalen vorzuziehen sei. Der Stadtrat hat zwei Umsetzungsmodelle erwähnt, die sich in der Stadt Zürich abzeichnen würden und von den Dienstabteilungen selbst festzulegen sei. Einerseits könne mit zusätzlichem Personal bzw. der Erhöhung von bestehenden Pensen die zusätzlich anfallende Arbeitszeit aufgefangen werden, ohne dass die übrige Arbeitsleistung tangiert sei. Eine andere Möglichkeit bestehe darin, den Arbeitszeitbedarf für andere Arbeitsleistung oder Zeitgutschriften bzw. -pauschalen als die Umkleidezeit gleichzeitig zu reduzieren, so dass unter dem Strich nicht mehr Arbeitszeit geleistet werde.



Die Wege zwischen Garderobe und Abteilung können weit sein.

Bild: Stadt Zürich

Die Ausführungen zu diesem zweiten Modell sind äusserst zweifelhaft und fragwürdig, denn die Reduktion des Arbeitszeitbedarfs für andere Aufgaben lässt darauf schliessen, dass diese dann nicht mehr angemessen festgesetzt wären – also nach dem effektiven Arbeitszeitbedarf ausgerichtet, sondern beliebig. Es wäre nachvollziehbar gewesen, wenn der Stadtrat ausführen würde, dass der Arbeitszeitbedarf durch den Wegfall von Arbeitsleistungen reduziert werden könnte – der Hinweis auf das Reduzieren anderer Pauschalen bei gleichzeitigem Beibehalt der

Aufgaben ist nicht nachvollziehbar. Der VPOD lehnt deshalb dieses zweite Modell entschieden ab und hat die Streichung dieser Option beantragt. Zudem seien die Mitarbeitenden und ihre Vertretungen bei der Umsetzung der neuen Regelung in den Departementen frühzeitig gemäss Art. 144 AB PR miteinzubeziehen, mitwirken und mitbestimmen zu lassen.

Duri Beer

Öffentliche Vernehmlassungsvorlage: Stadt Zürich – Stadtratsbeschlüsse – STRB Nr. 1111/2019
www.vpod-zh.ch

Neuregelung Betreuungsurlaube

Zaghafter Schritt

Der Stadtrat will die Gleichstellung von Frau und Mann in der Stadtverwaltung weiter fördern und fortschrittlichere und attraktivere Urlaube, insbesondere bei Mutter- und Vaterschaft, anbieten. Darum beantragt er dem Gemeinderat mit einer Teilrevision des Personalrechts die Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs auf 20 Tage. Zudem wird der bereits mögliche unbezahlte Urlaub für die Betreuung oder Pflege von Angehörigen in den Rechtsgrundlagen explizit aufgeführt.

Die neue Lösung hat die Stadt Zürich auf Basis zweier Postulate von Min Li Marti und Jean-Daniel Strub (SP) und der Fraktion der Grünen unter Beteiligung aller Departemente und der Personalverbände erarbeitet. Die Eckpunkte der neu geregelten Betreuungsurlaube sind:

- Der bestehende bezahlte Vaterschaftsurlaub soll um 10 Tage auf 20 Tage verlängert werden. Der Urlaub wäre wie bisher innert sechs Monaten nach Geburt des Kindes zu beziehen. Neu kann der bezahlte Vaterschaftsurlaub nicht mehr zu einer Ferienkürzung führen.
- Frau und Mann werden rund um unbezahlte Mutter- und Vaterschaftsurlaube gleichgestellt. Demnach gewährt die Stadt Zürich allen Angestellten unbezahlten Urlaub bis gesamthaft längstens ein Jahr, wenn er im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten liegt.
- Andernfalls wird trotzdem unbezahlter Urlaub von drei Monaten gewährt, wenn die persönlichen Interessen der Gesuchstellerin/des Gesuchstellers die betrieblichen Interessen überwiegen. Der Urlaub ist innerhalb der ersten zwei Lebensjahre des Kindes zu beziehen.
- Die Neuerungen kommen wie bisher gleichermaßen Mitarbeitenden in eingetragenen Partnerschaften zugute, die aufgrund der Geburt

eines Kindes der Partnerin oder des Partners Stiefmutter beziehungsweise Stiefvater werden. Zur Verdeutlichung hat der Stadtrat für diesen Fall eine eigene Rechtsgrundlage geschaffen.

– Aktuell besteht bereits die Möglichkeit, unbezahlte Urlaube von längerer Dauer für die Betreuung oder Pflege Angehöriger zu beziehen. Dieser Urlaubsgrund wird in der bestehenden Rechtsgrundlage neu explizit erwähnt. Führungskräfte und Mitarbeitende würden damit zusätzlich sensibilisiert, schreibt der Stadtrat.

Die direkten Kosten für die Verlängerung des bezahlten Vaterschaftsurlaubs werden jährlich gemäss Schätzung des Stadtrats rund 600000 Franken betragen. Die Neugestaltung des unbezahlten Mutter- und Vaterschaftsurlaubs verursache grundsätzlich keine Mehrausgaben, insbesondere da bei unbezahlten Urlauben die Lohnzahlungen eingestellt werden. Dies gilt auch für die unbezahlten Urlaube bezüglich Angehörigenbetreuung und -pflege.

Der Stadtrat hat die Vorlage mit dem Antrag zur Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs zur Beratung dem Gemeinderat überwiesen. Gleichzeitig mit dem Antrag zur Änderung des Personalrechts hat der Stadtrat die damit zusammenhängenden und die unbezahlten Urlaube betreffenden Ausführungsbestimmungen beschlossen. Wann die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs in Kraft treten wird, wird der Stadtrat nach Beschluss des Gemeinderats festlegen. Zeitgleich wird er bestimmen, wann die Neuregelung des unbezahlten Mutter- und Vaterschaftsurlaubs sowie die Anpassung bezüglich des unbezahlten Urlaubs für die Betreuung oder Pflege von Angehörigen in Kraft treten werden. Duri Beer

Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB

Lehrabschluss gesichert

Rund 75 000 Lehrlinge im letzten Lehrjahr sollten diesen Sommer ihre Lehrabschlussprüfung ablegen. Und nun hat Covid-19 alles auf den Kopf gestellt.

Seit dem Tag, nachdem der Bundesrat bekannt gegeben hatte, dass sich die Schweiz in einer ausserordentlichen Lage im Sinne des Epidemiegesetzes befindet, hat der SGB gemeinsam mit den anderen Sozialpartnern sowie den Behörden des Bundes und der Kantone intensiv an Lösungen gearbeitet, um diesen Jugendlichen in diesem Sommer den Erwerb ihrer Qualifikationen zu ermöglichen. Der Nationale Berufsbildungsgipfel vom 9. April unter dem Vorsitz von Bundesrat Guy Parmelin billigte den von den Sozialpartnern hart ausgehandelten Kompromiss, der es für jeden Beruf erlaubt, die für die Organisation der praktischen Prüfungen am besten geeignete Variante zu wählen, wobei die Vorschriften des BAG zum Schutz der Lehrlinge, der betrieblichen AusbilderInnen sowie der ExpertInnen eingehalten werden müssen.

Die Kantone konnten zudem Ausnahmen aufgrund der durch Covid-19 verursachten besonderen Situation beantragen. So wurden die Schulprüfungen gestrichen. Stattdessen wird der Durchschnitt der im Schuljahr erzielten Noten als Abschlussnote verwendet. Parallel zu diesen Arbeiten stellte sich eine Vielzahl von Fragen, so zum Beispiel die Beschäftigung von Lehrlingen in der Ausnahmesituation, Kurzarbeit von Lehrlingen, Wiederholer, Gewichtungen, Notenberechnung usw. Schliesslich wurden die Berufsmaturitätsprüfungen in der ganzen Schweiz gestrichen und durch Schulnoten ersetzt.

Priorität 2: Einen Ausbildungsplatz für den Lehrbeginn 2020 erhalten

Sobald die Lösung für die Lehrabschlussprüfungen unter Dach und Fach war, machten sich der SGB und die Sozialpartner an die Arbeit, um die Situation der künftigen Lehrlinge zu klären. Zunächst muss sichergestellt werden, dass Jugendliche, die ihre obligatorische Schulzeit beenden, für den Beginn des neuen Lehrjahres einen Ausbildungsplatz finden, obwohl es seit Mitte März kaum noch Schnupperlehren oder Bewerbungsgespräche gab. Die Zahl der Lehrstellen dürfte in bestimmten von der Krise besonders betroffenen Branchen und Kantonen zurückgehen.

Der SGB hat konkrete Massnahmen vorgeschlagen, um dieses Problem anzugehen, insbesondere die Finanzierung des vollen Lohns für Unternehmen mit Kurzarbeit, wenn sie Lehrlinge einstellen. Ein weiterer Vorschlag besteht darin, die Rückzahlungspflicht der Bundesdarlehen für Lehrbetriebe um 1000 Franken pro übernommenem Lehrling zu kürzen bzw. sogar um 2000 Franken für Lehrbetriebe, die im September Jugendliche aufnehmen, die im Sommer keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Die Westschweizer Kantone haben ihrerseits vorgeschlagen, eine «Lehrlingsprämie» in Form der Finanzierung des Lehrlingslohns über einen bestimmten Zeitraum zu schaffen. Wichtig ist schliesslich auch die Betreuung junger Menschen in dieser besonderen Zeit. All diese Vorschläge werden in einer Task Force zu den Perspektiven der Lehrlingsausbildung 2020 diskutiert, die diese Woche vom Wirtschaftsminister eingesetzt wurde.

Klimaschutz-Aktionstag 15. Mai 2020

Wir stehen zum Klimaschutz!

Die medizinische, soziale und wirtschaftliche Bewältigung der Pandemie fordert unsere Bevölkerung und die Arbeitnehmenden in nie gekannter Weise. Mit Wucht ist die Krise über die Welt hereingebrochen.

Ganz anders die Klimakrise: Sie kündigt sich seit Jahrzehnten an, rückt immer näher ran, konfrontiert uns mit stetig wachsender Dringlichkeit. Auch diese Krise ist global und existenziell bedrohlich. Aber weder Staatshilfe noch vernünftiges Verhalten der Einzelnen noch technische Innovationen können morgen helfen, wenn wir nicht heute handeln. Natürliche Systeme geraten durch Übernutzung und Ausbeutung aus dem

Gleichgewicht, da haben Klimakrise und Pandemien ihren Ursprung. Die Katastrophen häufen sich, wenn wir nicht jetzt gegensteuern.

Die Pandemie hat zu einer Vollbremsung in vielen Branchen geführt: der Flugverkehr ist am Boden, der Ölpreis im freien Fall, der Tourismus abgeblockt, die Landwirtschaft gefährdet, die globale Güterproduktion und ihr Transport sind über Monate unterbrochen worden. Das Berufspendeln ist fast eingestellt worden, der grenzüberschreitende Einkaufsverkehr findet nicht mehr statt. Die Luft ist besser, das Wasser sauberer und die Emissionen sind schlagartig zurückgegangen. Dafür hat der Onlinehandel überhandgenommen und der ÖV

wird gemieden – das sind keine guten Entwicklungen für einen nachhaltigen Klimaschutz!

Die Pandemie lastet auf den Arbeitnehmenden, vor allem auf den schlecht bezahlten und schlecht geschützten. Sie lastet auf den Familien, den Alten und den Schwächsten unserer Gesellschaft. Stellen werden abgebaut, Selbstständige verlieren die Aufträge. Ähnlich verheerend werden die Folgen eines Klimakollapses ausfallen.

Doch wir haben jetzt auch die Möglichkeit, den Ausstieg aus der gegenwärtigen Krise mit mehr Klimaschutz zu kombinieren. Arbeitsplätze müssen gerettet und neue geschaffen werden. Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz muss garantiert sein und die Kosten der Krise müssen solidarisch aufgefangen werden. Wir stehen als Gewerkschaften dafür ein, die positiven Trends

zu stärken und längerfristige Perspektiven aufzuzeigen.

Es braucht jetzt Investitionen in den Gesundheitsschutz der Erwerbstätigen, in den ÖV, in die Forschung und in technische Innovationen, in die Energiewende, in Umschulung und Weiterbildung der Arbeitnehmenden in kritischen Branchen und es braucht deutlich verbesserte Arbeitsbedingungen in Pflege und Betreuung! Das alles stabilisiert die Arbeitswelt und macht unsere Gesellschaft widerstandsfähiger für die kommenden Herausforderungen – und hilft dem Klima.

Wir stehen zum Klimaschutz! Die gute Zusammenarbeit zwischen den Gewerkschaften und den Klimakollektiven in den Regionen wird fortgesetzt.

Eine Erklärung des Schweizerischen Gewerkschaftsbunds SGB und der Gewerkschaften Unia, VPOD, SEV und Syndicom.