

# Tätigkeitsbericht 2011 - 2014

Schweizerischer Verband  
des Personals  
öffentlicher Dienste



## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort der Präsidentin</b>	<b>4</b>	<b>Spitzenorganisationen</b>	<b>33</b>	<b>Gesamtarbeitsverträge</b>	<b>109</b>	<b>Verbandsinstitutionen</b>	<b>118</b>
<b>Gewerkschaftliche Bilanz 2011 bis 2015</b>	<b>8</b>	Schweizerischer Gewerkschaftsbund (SGB)	33	<b>Verbandsorgane und Sekretariate</b>	<b>111</b>	Finanzierungsfonds	118
<b>Verbandskommissionen</b>	<b>13</b>	Internationale Dachorganisationen und internationale Arbeit	35	Kongress 2011	111	Rechtshilfe	118
Bauwesen, Land und Forst	13	Warum der VPOD das TISA-Abkommen bekämpft	36	Kongresse des VPOD	112	VPOD-Multi-Rechtsschutz	119
Eidgenössisches Personal	14	Internationale Transportarbeiterföderation (ITF) und ETF	37	Delegiertenversammlung	112	Kampf-, Solidaritäts- und Werbebeiträge	119
Energie	15	Bildungsinternationale BI/IE	37	Landesvorstand	112	Bildungsarbeit	119
Feuerwehr	17	<b>Regionen und Sektionen</b>	<b>38</b>	Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission (GRPK)	113	Stiftung Ferienwerk	119
Frauen	18	Region Aargau / Solothurn	38	Verbandsschiedsgericht	113	Stiftung Sterbekasse	119
Lesben, Gay, Bisexuelle und Transmenschen (LGBT)	20	Region Basel	41	Zentralsekretariat	114	Notunterstützung und Arbeitslosenfürsorge	120
Gesundheitsbereich	21	Region Bern	50	Regionen	114	Kollektiv-Krankenversicherung	120
Bildung, Erziehung, Wissenschaft	26	Region Bern Städte, Gemeinden und Energie	53	<b>Koordinationskonferenz</b>	<b>115</b>	<b>Organisation des VPOD</b>	<b>121</b>
Migration	28	Région Fribourg	57	<b>Verbandspresse</b>	<b>115</b>	VPOD-Magazin	116
Pensionierte	28	Région Genève	59	VPOD-Magazin	116	Internet-Auftritt	116
Sozialbereich	29	Region Grischun/Glarus	64	Services Publics	116	Services Publics	116
Straf- und Massnahmenvollzug	30	Region Jura	66	I diritti del lavoro	117	I diritti del lavoro	117
Verkehr	31	Région Neuchâtel	69	vpod bildungspolitik	117	vpod bildungspolitik	117
Wartung und Reinigung	32	Region Ostschweiz	70				
		Region Schaffhausen & Energie	76				
		Région Tessin	78				
		Région Vaud	82				
		Région Valais	93				
		Region Zentralschweiz	96				
		Region Zürich	99				
		Luftverkehr	105				
		NGO	106				
		Association romande d'interprètes en langue des signes (ARILS)	108				

## Vorwort der Präsidentin

### Die nationale Politik im Rückblick

In was für einer verkehrten Welt leben wir! Die Reichsten werden immer reicher und gleichzeitig wird die Sozialhilfe, das letzte Auffangnetz, von den Bürgerlichen frontal angegriffen. 2014 begann sich Widerstand dagegen zu formieren, der VPOD trat zusammen mit über 20 Organisationen mit einem Manifest gegen die Angriffe auf die Sozialhilfe an. Auch den Ärmsten muss eine würdige Existenzsicherung gewährleistet werden, die eine Partizipation am gesellschaftlichen Leben ermöglicht. Eine nachhaltige Armutspolitik kürzt nicht knappe Leistungen, sondern ergreift Massnahmen, um Armut effektiv zu verhindern.

Es war ein hochgepriesenes UNO-Millenniumsziel, bis im Jahr 2015 die Zahl der Menschen zu halbieren, welche hungern und in extremer Armut leben. Warum nur halbieren, habe ich mich damals gefragt, wenn es genügend Güter für alle gibt! 2014, ein Jahr vor Ablauf der gesetzten Frist, präsentiert sich eine bittere Realität: Die Armut hat sich nicht einmal verringert, dagegen hat sich das Vermögen massiv vermehrt – allerdings äusserst ungleich. Die Schere zwischen Arm und Reich öffnet sich ins Extreme: Laut einer Studie der Hilfsorganisation Oxfam werden 2016 weniger als 1% der Reichsten mehr Vermögen besitzen als die restlichen über 99% zusammen.

Ein ähnliches Bild zeigt sich in der Schweiz, im reichsten Land der Welt. Gemäss Caritas sind rund 900'000 Menschen auf Sozialversicherungsleistungen angewiesen und 600'000 Menschen leben am Existenzminimum – mit steigender Tendenz. Von Armut betroffen sind vor allem Familien mit mehreren Kindern, Alleinerziehende, Langzeiterwerbslose, wenig Gebildete oder Working Poor, also Menschen, die trotz Erwerbsarbeit ihre Existenz und die ihrer Familie nicht decken können. Jedes siebte Kind in der Schweiz wächst in Armut auf.

Ein Grund für Armut ist die ungerechte Lohnverteilung, wie die neueste SGB-Lohnstudie zeigt: In den letzten 20 Jahren stagnierte der Lohn der unteren und mittleren Einkommen oder war sogar rückläufig. 220'000 Arbeitnehmende leben von ei-

nem monatlichen Salär unter Fr. 4'000, 170'000 davon sind Frauen. Würde aber die gesamte jährliche Lohnsumme unter alle vorhandenen Arbeitsplätze aufgeteilt, bekäme jeder und jede ArbeitnehmerIn in der Schweiz Fr. 14'000 im Monat! Hätten wir also eine faire Lohnverteilung, gäbe es keine Working Poor. Davon sind wir bekanntlich weit entfernt. Wir verloren sowohl die 1:12-Initiative der Juso, die der VPOD unterstützte, wie auch die SGB-Mindestlohn-Initiative deutlich. Immerhin setzten einige Unternehmen im Zusammenhang mit der Kampagne ihre Mindestlöhne auf.

Profitiert haben in den vergangenen Jahren nur die 10% Bestverdienenden: Sie haben 20% mehr in der Lohntüte, das oberste 1% sogar 40% mehr. Wir zählten Ende 2014 viermal mehr Lohnmillionäre als noch vor 15 Jahren; insgesamt beherbergt die Schweiz 330'000 Millionäre gegenüber „nur“ 250'000 Sozialhilfeempfangenden. Das Vermögen allein der 300 Reichsten betrug Ende 2014 589 Milliarden und hat sich nur im Jahr 2014 quasi im Schlaf um 25 Milliarden erhöht (zum Vergleich: das Jahresbudget des Bundes beträgt ca. 64 Milliarden). Mit einem Brosamen ihres Vermögens wären alle SozialhilfebezüglerInnen finanziert.

Stattdessen heizt eine gezielte Steuerpolitik die Umverteilung zugunsten der Reichsten weiter an. Obwohl die Reichen und die Grossunternehmen in den letzten Jahren steuerlich schon massiv entlastet wurden, sollen sie mit der 2014 präsentierten Unternehmenssteuerreform III nochmals happig profitieren. Der öffentliche Haushalt wird in Milliardenhöhe ausgehöhlt. Die verfehlte und unsozialistische Steuersenkungspolitik hat schon viele Kantone in finanzielle Schieflage manövriert. Sparpakete, Ausgliederungen und Privatisierungen bei Bund, Kantonen und Gemeinden waren und sind die Folge – unser Widerstand die Antwort!

Ich habe es satt, mir von den Bürgerlichen anhören zu müssen, wegen Defiziten müsse gespart und wegen einem veränderten globalen Marktverhalten müssten Privatisierungen von öffentlichen Einrichtungen oder Leistungen vorangetrieben werden. Noch nie habe ich hingegen von ihnen gehört, dass die Defizite in den öffentlichen Haushalten hausgemacht sind, weil die Reichsten und die Konzerne immer weniger zur Kasse gebeten werden. UBS und CS trieben es 2013 auf die Spitze: Sie begünstigten sich mit knapp 12 Milliarden

Boni und zahlten der Stadt Zürich keinen Franken Steuern! Vor der Finanzkrise überwiesen sie jährlich Fr. 400 Millionen, was der Stadt statt einem Defizit einen Gewinn beschert hätte. Ebenso wenig ist von den Bürgerlichen zu hören, dass mit den Privatisierung grosse Gewinne für ein paar Wenige auf Kosten der Allgemeinheit eingefahren werden.

Ins selbe Denken passen die internationalen Verhandlungsrunden zur Liberalisierung des Welt Handels. Die sogenannten Doha-Runden stockten, weil sich die südlichen Länder zu Recht gegen die ungleichen Marktzugangsbedingungen wehrten. Vorangetrieben durch Konzerne wird deshalb seit 2012 in Genf unter aktiver Mitarbeit der Schweiz ein neues Freihandelsabkommen über Dienstleistungen verhandelt, das TISA (Trade in Services Agreement). Die Verhandlungen finden ausserhalb jeglicher demokratischer Strukturen und unter völliger Geheimhaltung statt.

Die Staatengruppe, welche das TISA vorantreibt, nennt sich selber „The Really Good Friends of Services“, handelt allerdings nicht als Freund der öffentlichen Dienstleistungen. Alle Dienstleistungen, insbesondere des Service public sollen dem globalen Markt geöffnet werden: Bildung, Gesundheitsversorgung, Wasser, Strom, öffentlicher Verkehr usw. Mit diesen separaten Verhandlungen werden nicht zuletzt die Länder des Südens ausgetrickst. Das TISA-Abkommen wird nach dem Geschmack der reichen Industrieländer gebaut, und alle anderen Länder werden dann faktisch gezwungen, deren Regeln zu übernehmen.

Gemäss TISA muss anfänglich jeder Vertragsstaat eine Liste der Dienstleistungen erstellen, die von der Marktöffnung ausgenommen sind. Was auf der Liste fehlt, wird zwingend dem freien Markt unterworfen. Darunter fallen auch kommunale Strukturen. Künftige Leistungen sind automatisch privat, auch solche, die wir heute noch gar nicht kennen. Demokratische Entscheidungsprozesse werden ausgeschaltet.

Dieses gefährliche Abkommen muss gestoppt werden. Eine gut besuchte Tagung unseres Dachverbands Public Services International PSI in Genf im Frühling 2014 dynamisierte den Widerstand gegen TISA, in welchem sich der VPOD stark engagiert. Der VPOD lancierte etwa die Petition 'Stop-TISA' und initiierte, dass in verschiedenen

Schweizer Städten und Gemeinden Vorstösse für TISA-freie Zonen in den Parlamenten eingereicht wurden. 2014 erklärte sich das Städtchen Carouge als erste Gemeinde der Schweiz zur TISA-freien Stadt. Andere werden hoffentlich folgen.

Die Ökonomisierung der öffentlichen Dienste schreitet weiter voran. Seit Anfang 2012 rechnen die Spitäler mit dem System der „diagnosebezogenen Fallkosten-Pauschalen“ DRG ab. Als Patientin kann ich nur hoffen, dass mein Spitalaufenthalt der Fallkosten-Norm entspricht. Was passiert, wenn Komplikationen auftreten, deren Kosten nicht gedeckt sind? Wenn die Ethik siegt, führt das für das Spital zur Unterfinanzierung, wie erste Erfahrungen bereits zeigen. Unsere Befürchtungen bestätigen sich auch darin, dass die damit angestrebten gesundheitspolitischen Ziele wie mehr Transparenz, Vergleichbarkeit und Kosteneinsparungen nicht erreicht wurden. Im Gegenteil: Das System liefert falsche Anreize. Es befördert unnötige Operationen, weil sie mehr Geld generieren, und den „Drehtüreffekt“, beschränkt Pflegeleistungen, weil sie kosten, und belastet Spitex und Langzeitpflege, die nicht genügend finanziert sind. Statt dass diese unsinnige ökonomische Sichtweise endlich gestoppt wird, wird sie ad absurdum getrieben: 2014 wurde bekannt, dass auch die Psychiatrie mit dem Tarpsy-System Fallkostenpauschalen erhalten soll. Für eine Depression oder Schizophrenie soll also im Vorhinein bestimmt werden, wie lange sie zu dauern hat und welche Behandlung ihr zugestanden wird. Wo ist da das Wohl des Menschen? Der VPOD hat den Widerstand gegen Tarpsy aufgenommen.

Forschung und Medizin tun alles, dass wir immer älter werden, gleichzeitig ist die Finanzierung eines würdigen Alters, vor allem wenn Pflege benötigt wird, nicht gewährleistet. Da besteht Handlungsbedarf. Für den VPOD ist klar, dass die professionelle Betreuung durch einen Service public von hoher Qualität gewährleistet und der ganzen Bevölkerung unabhängig von ihrer finanziellen Situation zugänglich sein muss. Selbstverständlich ist, dass gute Pflege gute Arbeitsbedingungen und Löhne voraussetzt, auch bei der 24-Stunden-Betreuung zuhause. Unwürdige Arbeitsbedingungen in diesem Bereich veranlassten den VPOD 2013, das Netzwerk RESPEKT@vpod zu gründen. Das Netzwerk gibt den sogenannten Live-Ins – 24-Stunden-Betreuerinnen in privaten Haushalten - und

Mitarbeiterinnen von privaten Spitexbetrieben mit prekären Anstellungsbedingungen eine Stimme und bekämpft gemeinsam mit ihnen die Ausbeutung im privaten Care-Sektor – mit Erfolg!

Tatkräftig unterstützte der VPOD das Referendum gegen den inakzeptablen bürgerlichen Vorschlag zu „Managed Care“, das wir an der Urne fulminant gewannen. Eine integrierte medizinische Versorgung via Netzwerke wäre auch aus VPOD-Sicht grundsätzlich sinnvoll, aber ohne Zweiklassenmedizin und mit freier Arztwahl. Die Initiative für eine öffentliche Krankenkasse haben wir dagegen leider verloren. Weiterhin müssen wir uns mit unzähligen privaten Krankenkassen herumschlagen, die nach „guten Risiken“ jagen, laufend ihre Prämien erhöhen und darauf hinarbeiten, die Leistungen der Grundversicherung einzuschränken.

Einem Dauerangriff waren und sind die Sozialversicherungen ausgesetzt. Die letzte AHV-Revision, welche auf den Abbau der Leistungen abzielte, konnten wir erfolgreich abwenden – allerdings nicht für lange. 2014 legte der Bundesrat das Reformpaket „Altersvorsorge 2020“ auf den Tisch, das zwar einen Leistungserhalt verspricht, gesamthaft aber einen Abbau auf Kosten der Frauen vorsieht. Das Rentenalter der Frauen soll erhöht, die Witwenrente abgeschafft und ein Interventionsmechanismus eingebaut werden, der bei angespannter Finanzlage die automatische Anpassung der Renten an die Lohn- und Preisentwicklung unterbinden soll. Der VPOD lehnte die Vorlage in der Vernehmlassung klar ab, obwohl er gewisse Punkte wie die Verbesserung der beruflichen Vorsorge bei Teilzeitarbeit begrüsst. Solange aber die effektive Gleichstellung zwischen Frau und Mann beispielsweise beim Lohn nicht umgesetzt ist, sind Massnahmen auf Kosten der Frauen nicht akzeptabel. Die AHV als sozialste und finanziell gesunde Sozialversicherung muss gestärkt statt geschwächt werden. In diesem Sinne wurde von den Gewerkschaften im Jahr 2013 die Initiative AHVplus eingereicht, welche 10% mehr AHV-Rente für alle bringen und damit effektiv etwas gegen Altersarmut unternehmen würde. Mehr als ein Fünftel aller Pensionierten haben eine Rente, die nicht zum Leben reicht.

Ohne Gegenmassnahmen verschärft sich das Problem.

Die IV-Revision 6a trat 2012 in Kraft. Ziel der Reform war es, IV-RentnerInnen wieder ins Erwerbsleben zu integrieren, ohne dass dabei aber eine Mindestquote für Unternehmen festgesetzt wurde. Weiter wurde verfügt, dass die Renten von Tausenden RentnerInnen überprüft wurden, was viele psychisch Erkrankte und Menschen mit unklaren Krankheitsbildern aus der IV ausschloss. Die IV brüstet sich heute, bis zu 50% weniger Neurenten verzeichnen zu müssen. Die Betroffenen wurden damit aber nicht gesünder und erste Zwischenbilanzen bestätigen, was wir befürchteten: Der Arbeitsmarkt nahm die Teilleistungsfähigen nicht auf. Dafür hat die Sozialhilfe mehr Kosten zu verzeichnen als Folge der Revisionen von IV und Arbeitslosenkasse.

Der jüngste Bildungsbericht 2014 belegt es: Die universitäre Ausbildung bleibt das Vorrecht der Privilegierten. Das Kind eines Vaters mit Uniabschluss hat zweimal mehr Chancen auf ein Studium als andere Kinder, weil die nötige Unterstützung gewährleistet ist. Es ist unfassbar und wider die Bundesverfassung, dass der Zugang zu Bildung und das individuelle Ausbildungsniveau in der Schweiz noch immer so stark von den Eltern und deren Geldbeutel abhängen statt von der Kompetenz und der Motivation der Jugendlichen. Das Recht auf gute Bildung für alle ist ein elementares Menschenrecht, das nicht eingelöst wird. Bildung ist aber auch die wichtigste Ressource der Schweiz. Zu diesem Gut muss Sorge getragen werden. Daher hat der VPOD von Anfang an die Stipendieninitiative des Verbands der Studierenden VSS unterstützt, welche 2015 zur Abstimmung kommt. Mit der Stipendieninitiative wäre endlich eine finanzielle Existenzsicherung auch für Studierende ohne Eltern im Hintergrund gewährleistet. Wählt jemand den Weg der Berufslehre und will sich später weiterbilden, ist die Chancengleichheit noch grösser, weil die Kosten, die Bildungsinteressierte tragen müssen, teilweise sehr hoch sind. Die Initiative würde auch Stipendien für die höhere Berufsbildung ermöglichen und so die Chancengleichheit fördern. Es steht zu hoffen, dass das Volk an der Urne zustimmt.

Erschreckend ist, wie immer wieder mit Fremdenfeindlichkeit Politik gemacht werden kann. Die Zunahme der Existenzsorgen vieler ArbeitnehmerInnen wird hier ausgenutzt und gleichzeitig angefeuert. Statt den Wolf im Schafspelz zu erken-

nen und zu sehen, dass es gerade die SVP ist, die den ‚kleinen Leuten‘ schadet (beispielsweise durch Rentensenkungen oder Abbau von Dienstleistungen), wird ihren Parolen über kriminelle und die Schweiz schädigende AusländerInnen geglaubt.

Ein Schock war die Annahme der sogenannten Masseneinwanderungsinitiative. Umso erleichteter war ich nach der klaren Ablehnung von ‚Ecopop‘. Herzlichen Dank allen, die sich gegen diese menschenverachtende und gefährliche Initiative engagiert haben. Wir wollen keine Schweiz, in der AusländerInnen die Schuld an der Umweltverschmutzung zugeschoben wird. Wir wissen, dass unser ökologischer Fussabdruck zu gross ist und dass wir unseren Verbrauch zurückschrauben müssen, sollen unsere Kinder eine lebenswerte Zukunft haben. Wir wollen auch kein neues Saisonier-Statut und halten an der Personenfreizügigkeit fest, mit flankierenden Massnahmen, die in der Schweiz für alle schweizerische Löhne durchsetzen und Lohndumping ahnden. Zusammen mit unseren ausländischen ArbeitskollegInnen generiert die Schweiz ihren Wohlstand. Woher sonst hätten wir genügend Personal im Gesundheits-, im Reinigungs-, im Bau-, im Gastro- oder im Computersektor, wenn nicht Menschen aus dem Ausland den Weg in die Schweiz fänden? Das führte zur „Streichungs-Initiative“ RASA („Raus aus der Sackgasse“), die 2014 mit aktiver Unterstützung des VPOD lanciert wurde. Der Kontingentierungs-Artikel muss wieder raus aus der Bundesverfassung!

Gleichstellungsfragen erleben einen Backlash, obwohl wir 2011 40 Jahre Frauenstimmrecht, 30 Jahre Gleichstellungsartikel und 15 Jahre Gleichstellungsgesetz feiern konnten. Uns Gewerkschafterinnen war es deshalb eher ums Streiken als ums Feiern, weil wir trotz den Errungenschaften noch weit entfernt sind von der tatsächlichen Gleichstellung. Frauen haben ca. 20% weniger Lohn, werden weniger bei Weiterbildungen berücksichtigt, sind untervertreten im Topkader und in Verwaltungsräten, überproportional im Tieflohnbereich anzutreffen und deshalb viel stärker von Armut betroffen, in den Sozialversicherungen benachteiligt, übernehmen noch immer den grössten Teil der unbezahlten Arbeit in Haushalt, Erziehung und Betreuung und sind viel häufiger Gewalt ausgesetzt. Die Beteiligung in der Politik geht wieder zurück, und es fehlen ein Elternurlaub und ausserfamiliäre Kinderbetreuungsplätze zur

Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Trotz dieser Ungleichbehandlungen soll mit dem Argument der Gleichstellung das Frauenrentenalter erhöht oder aus Sicht des Offiziersverbandes ein obligatorischer Frauen-Wehrdienst eingeführt werden. Gefreut hat mich deshalb die VPOD-Frauenkonferenz. Diese Kraft, diese Energie und dieser Wille, gemeinsam gegen soziale Ungerechtigkeit, für Chancengleichheit und einen guten Service public kämpfen zu wollen haben mich gestärkt und zuversichtlich gestimmt.

In all den schwierigen Kämpfen um soziale Gerechtigkeit, die mich oft in Wut und grenzenlosem Unverständnis über den blanken, von Gewinn und Macht getriebenen Egoismus zurücklassen, hat es mich immer wieder gefreut und motiviert, Präsidentin des VPOD zu sein!

Der VPOD ist die Gewerkschaft, die für gute Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmenden in der öffentlichen Verwaltung und in den halböffentlichen Institutionen oder Unternehmungen kämpft. Er steht aber auch ein für soziale Gerechtigkeit und für den Erhalt eines starken Service public für alle in einer direktdemokratischen Gesellschaft, die auf die Menschenrechte baut.

Chancengleichheit hängt massgeblich von der Ausgestaltung des Service public ab. Auch mit kleinem Portemonnaie muss es möglich sein, zu einer guten Bildung zu kommen, von einem qualitativ hochstehenden Gesundheitswesen zu profitieren, Strom und Wasser zu bekommen, den öffentlichen Verkehr oder Grünanlagen zu nutzen oder Kulturangebote zu geniessen. Für viele Menschen ist ein gut ausgebauter Service public heute eine Selbstverständlichkeit. Es ist ihnen nicht bewusst, dass er nicht zuletzt vom VPOD erkämpft werden musste und durch Sparpakete und Steuersenkungen gefährdet wird. Aber auch vielen MitarbeiterInnen des öffentlichen Dienstes ist nicht mehr klar, dass ihre Arbeitsbedingungen kollektiv vom VPOD erstritten wurden und werden. Da braucht es viel Aufklärungsarbeit.

Je mehr Mitglieder wir haben und je stärker wir in die politischen Gremien eingebunden sind, desto bessere Bedingungen können wir aushandeln. Wir haben Kraft und Durchhaltewillen und kämpfen nötigenfalls auch mit Streik. Unser Erfolg darf sich sehen lassen.

Wir gewinnen nicht immer alles, aber ganz verloren haben wir noch selten! Seit meiner Nationalratszeit weiss ich, dass wir Gewerkschaften die starke sozialpolitische Kraft in der Schweiz sind, die Abstimmungen gewinnen und Arbeitgeber mit Verhandlungen zu anständigen Arbeitsbedingungen bewegen kann. Es lohnt sich also zu kämpfen und Mitglieder zu gewinnen für mehr soziale Sicherheit und Gerechtigkeit, Gleichberechtigung, gute Arbeitsbedingungen und einen starken Service public für alle.

Ich danke euch herzlich für euer Engagement. Es ist nötiger denn je. Gemeinsam schaffen wir es!

Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin VPOD

Zürich, im April 2015

## Gewerkschaftliche Bilanz 2011 bis 2015

### Abschaffung der Demokratie?

In den letzten Jahren wurden weltweit Dutzende von neuen Handelsverträgen geschlossen: regionale Verträge für Weltregionen wie Nordamerika, Zentralamerika, den Pazifischen Raum; bilaterale Verträge, brisant aktuell das CETA-Abkommen zwischen Kanada und der Europäischen Union sowie das TTIP-Abkommen zwischen den USA und der europäischen Union. Für die Schweiz stehen die Verhandlungen über das multilaterale Abkommen über den Handel mit Dienstleistungen im Vordergrund (TISA = Trade in Services Agreement). Diese Verhandlungen werden in Genf geführt, und die Schweiz ist an vorderster Front massgebend dabei.

Den meisten dieser Abkommen ist gemein, dass sie die Interessen der Wirtschaft und der multinationalen Konzerne über die Interessen der Völker und der Demokratie stellen. Grosskonzerne erhalten Klagerechte gegen Staaten, sie können aufgrund von so genannten Investitionsschutzbestimmungen Staaten einklagen und Schadenersatz verlangen, wenn Staaten beispielsweise gesetzliche Änderungen vornehmen, welche Gewinnaussichten schmälern.

Einige Beispiele dazu: Der US-amerikanische Konzern Bilcon kaufte ein riesiges Grundstück in Kanada, um darauf mit Sprengstoff Erze abzubauen. Kanada führte nach kanadischem Recht eine Umweltverträglichkeitsprüfung durch. Aufgrund eines negativen Ergebnisses der Umweltverträglichkeitsprüfung verweigerte Kanada die Abbaubewilligung. Bilcon verklagte den Kanadischen Staat, weil Bilcon den erwarteten Gewinn aus dem Abbau der Erze nicht erzielen kann. Das Gericht ist gemäss dem NAFTA-Freihandelsvertrag ein privates Gericht der Weltbank, wo „Richter“ tätig sind, welche in anderen Verfahren als Gutachter oder gar als Parteianwälte auftreten. Am 17. März 2015 verurteilte dieses Privatgericht den kanadischen Staat zur Zahlung von 300'000'000 \$. In einem ähnlichen Verfahren wurde Argentinien zur Zahlung von über 400'000'000 \$ an den französischen Wasserkonzern SUEZ verurteilt – Grund: Argentinien hat die

Wasserversorgung von Buenos Aires verstaatlicht. Deutschland wird vom schwedischen Energiekonzern Vattenfall auf 4 Milliarden Euro Schadenersatz eingeklagt, weil Deutschland den Atomausstieg beschlossen hat, der niederländische Versicherungskonzern Astrea verklagt die Slowakei, weil die Slowakische Regierung eine staatliche Krankenversicherung einführen will.

Mit den neuen Handelsverträgen wird die Macht der Konzerne über die Souveränität der Staaten gestellt. Konzerne fordern Milliarden, wenn ein Land ein Gesetz ändern will. Die Grosskonzerne verschaffen sich so direkten Einfluss auf politische Entscheide. Welche Stadtregierung wird es noch wagen, eine Umweltverträglichkeitsprüfung durchzuführen, welches Kantonsparlament wird es noch wagen, ein neues Gesetz zu beschliessen, wenn danach eine Milliardenklage droht? Damit wird die Abschaffung der Demokratie betrieben.

Der VPOD hat, zusammen mit einigen weiteren Organisationen der Zivilgesellschaft, aber zunächst als einzige Gewerkschaft, den Kampf gegen das TISA-Abkommen aufgenommen, welches genau derartige Mechanismen enthält. Die Medien, Parteien und selbst auch der Gewerkschaftsbund waren lange nicht aufzurütteln und wollten sich nicht mit der Thematik auseinandersetzen. Erst in den letzten Monaten gelang es, das Thema an die Öffentlichkeit zu zerren, der VPOD war dabei entscheidender Akteur. Wird das TISA-Abkommen im nächsten oder übernächsten Jahr paraphiert, wird der VPOD das Referendum dagegen ergreifen müssen.

### Fortschreitende Zergliederung des öffentlichen Dienstes – Aushöhlung des Staates

In der Berichtsperiode setzte sich die Zergliederung und Privatisierung des Service public fort. Unter anderem sind beispielsweise fast alle öffentlichen Spitäler ausgegliedert und verselbständigt worden, dies als Folge der neuen Spitalfinanzierung. Verselbständigung heisst noch nicht automatisch Privatisierung; Betriebe in öffentlich-rechtlicher Rechtsform (z.B. als Anstalt) bleiben in der Hand des Gemeinwesens. Die Umwandlung in eine privatrechtliche Aktiengesellschaft ist hingegen oft nur ein erster Schritt zu einer teilweisen oder vollständigen Privatisierung. Im Widerstand gegen die

Verselbständigung konnten wir uns nicht immer durchsetzen, beispielsweise konnte die Ausgliederung der Spitäler in den Kantonen Basel-Stadt und Basel Landschaft nicht verhindert werden. Wo es hingegen um die Umwandlung in eine private Aktiengesellschaft ging, konnten wir Erfolge verbuchen, beispielsweise beim Limmatspital, dem Spital Uster oder im Referendum gegen die Umwandlung der Verkehrsbetriebe St. Gallen in eine AG.

Die Finanzierung der Aufgaben des Service public wurde in der Berichtsperiode prekärer. Steuerensenkungen hohlten die Finanzen von Bund, Kantonen und Gemeinden aus, Sparpakete gefährden die Leistungen des Service public und bedrohen Arbeitsplätze und Anstellungsbedingungen des Personals im Service public. Zu den Steuerausfällen infolge des gefährlichen Steuerensenkungswettbewerbes der Kantone und Gemeinden kommt die Gefahr weiterer Steuerausfälle mit der Unternehmenssteuerreform III hinzu – ein weiteres Thema, wo uns ein Referendumskampf bevorsteht.

Der Kampf um die Zergliederung des öffentlichen Dienstes wird uns am Kongress 2015 beschäftigen, dem die Delegiertenversammlung ein diesbezügliches Positionspapier zur Debatte und Beschlussfassung unterbreitet.

### Kampf für eine offene Schweiz – gegen das Einmauern in einer rechtsnationalen Insel

Die Gewerkschaftsbewegung und mit ihr der VPOD waren in der Kampagne um die isolationistische Kontingentierungsinitiative der SVP weitgehend abwesend und vor allem mit der Vorkampagne für die Mindestlohninitiative des SGB beschäftigt. Dabei skandalisierten die Gewerkschaften Lohndumping-Beispiele – oft von ausländischen Unternehmungen – und dadurch wurde der Kontingentierungsinitiative ungewollt wohl noch zusätzlicher Auftrieb verschafft.

Das Resultat war eine schwerwiegende doppelte Niederlage der Gewerkschaften: Die Kontingentierungsinitiative wurde äusserst knapp angenommen und ein Artikel 121a in die Verfassung eingefügt; die am folgenden Abstimmungstermin zum Entscheid gestellte Mindestlohninitiative scheiterte dafür kläglich.

Die VPOD-Delegiertenversammlung hat sich bereits im Sommer 2013 dafür ausgesprochen, mit einer Streichungsinitiative den Artikel 121a wieder zu streichen. Diese Initiative soll bis zum Februar 2017 abstimmungsreif sein – dann läuft nämlich die Übergangsfrist der Kontingenzierungsinitiative ab und – wenn es bis dahin keine Einigung mit der EU geben sollte – so würden dann auch die Bilateralen Verträge aufgelöst. Parallel zu den Diskussionen im VPOD bildete sich mit dem Verein „Raus aus der Sackgasse“ eine breite Plattform, welcher sich der VPOD anschloss und welche Ende 2014 die Streichungsinitiative unter dem Titel „RASA – Raus aus der Sackgasse“ lancierte. Mit dieser Positionierung ist der VPOD den anderen Gewerkschaften weit voraus, bis dato stellen sich der SGB-Präsident und die anderen im Präsidentschaftsausschuss vertretenen Gewerkschaften Unia, SEV und Syndicom gegen die RASA-Initiative.

Zwischenzeitlich hat sich verdeutlicht, dass die Kontingenzierungsinitiative und die Bilateralen Verträge mit der EU nicht vereinbar sind. Dies wurde auch an der Urne deutlich, wo im Herbst 2014 die Ecopop-Initiative deutlich verworfen wurde.

Die SVP setzt nun an, mit einer neuen Volksinitiative die Kündigung der Menschenrechtskonvention zu verlangen und die Menschenrechte in der Schweiz abzuschaffen. Dies ist ein fundamentaler Angriff auf die Grundlagen der Demokratie. Demokratie kann ohne Menschenrechte nicht funktionieren, die Gewerkschaften sind herausgefordert, die Menschenrechte und die Demokratie gegen diesen Angriff aus der rechtsnationalen Ecke zu verteidigen. Menschenrechte und Demokratie bedingen einander, und ebenso sind Menschenrechte und Service public miteinander verbunden: Service public ist Menschenrecht, angefangen bei der Bildung, über Sicherheit und soziale Dienste bis hin zur Wasserversorgung.

Service public ist Menschenrecht – das ist der zweite Schwerpunkt am bevorstehenden Kongress 2015.

## Die Gewerkschaft stärken

Unter diesem Motto verpflichtete sich der VPOD an seinem Kongress 2011 zu einer inneren Reform. Nicht um Strukturen ging es dabei, sondern um einen Kulturwandel, um die entschlossene Ausrichtung auf betriebliche Aufbauarbeit und kollektive Auseinandersetzungen, damit verbunden soll die Gewerkschaft gestärkt werden und zum Mitgliederwachstum finden. In zehn Leitlinien setzte der Kongress Leitplanken für diesen Reformprozess.

### 1. Der VPOD ist bekannt und hat einen guten Ruf als kollektive Kraft der Lohnabhängigen

Stichworte hierzu sind eine Intensivierung der Medienarbeit, mediale Aufarbeitung der kollektiven Auseinandersetzungen, die der VPOD führt. Es gibt wenige überregionale Betriebe, in welchen der VPOD tätig ist, die meisten kollektiven Auseinandersetzungen führt der VPOD auf regionaler Ebene. Das spiegelt sich in einer starken regionalen Medienpräsenz, während wir auf nationaler Ebene weniger gut medial präsent sind. Die mediale Präsenz hat sich insgesamt verbessert, muss aber vor allem auf nationaler Ebene weiter intensiviert werden.

### 2. Das VPOD-Sekretariat funktioniert und arbeitet gut

Anstellungsinanz der Regionalsekretariate blieb gemäss den Kongressbeschlüssen die Region. Im Zentralsekretariat wurde ein Personaldienst eingerichtet, der die Regionen in Personalfragen unterstützt. Neuanstellungen in den Regionen werden in der Regel mit Unterstützung des Zentralsekretariates gemacht, das Zentralsekretariat unterstützt die Regionen bei der Einarbeitung neuer Sekretärinnen und Sekretäre und bietet auch Beratungs- und Unterstützungsleistungen an. Im Dialog mit der neu geschaffenen Personalkommission wurden die Anstellungsbedingungen der VPOD-Angestellten harmonisiert und ein einheitliches Anstellungsreglement und ein einheitliches Lohnsystem für den ganzen Verband geschaffen und implementiert. Dazu gehören auch einheitliche Sozialversicherungslösungen; einzig in der Region Neuenburg und Genf zwingen bestehende Anschlussverträge zu einer Weiterführung der beruflichen Vorsorge bei den jeweiligen kantonalen Kassen (in Genf zwingt das auch zu einer Weiterführung der kantonalen Lohnskala).

In den Zentralsekretariaten Zürich und Lausanne wurden personelle Ressourcen bereitgestellt, um bei Ausfällen in Regionalsekretariaten einzuspringen. Derartige Einsätze waren in der Berichtsperiode in der deutschen wie in der französischen Schweiz mehrfach notwendig.

### 3. Der VPOD ist im Betrieb verankert und hat ein positives Gesicht

Viele Regionen haben in den betreuten Betrieben mit Flugblättern, Anschlagbrettern, Mailings, Versammlungen ihre Präsenz und die Nähe zu den Beschäftigten im Service public intensiviert.

### 4. Der VPOD setzt sich für einen starken Service public und für die gewerkschaftlichen Grundwerte ein

Das am Kongress verabschiedete Positionspapier wurde in einer Kurzform zu einer attraktiven Broschüre gestaltet, welche die Positionen des VPOD zum Service public verdeutlicht. In verschiedenen Auseinandersetzungen hat der VPOD starke Akzente für einen starken Service public gesetzt, Ausgliederungen und Privatisierungen bekämpft, in Referendumsabstimmungen gegen die Privatisierung von Sicherheitsaufgaben im Tessiner Strafvollzug, gegen die Umwandlung der Verkehrsbetriebe St. Gallen in eine Aktiengesellschaft oder die Privatisierung der Wäscherei der Psychiatrischen Klinik Marsens.

### 5. Der VPOD engagiert sich für die Anliegen der Branchen, Berufe und Interessengruppen im VPOD

Die Arbeit der Verbandskommissionen konnte intensiviert werden. Konferenzen wie jene der Lehrberufe, der Frauen, des Gesundheitswesens, der Energiebranche waren Ausdruck einer aktiven Berufs- und Bereichspolitik des Verbandes und brachten Energieschübe in die Gewerkschaftsarbeit.

### 6. Gewerkschaftlicher Aufbau ist Priorität

Die Mitgliederentwicklung konnte in den letzten Jahren zunächst verbessert und zu einem leichten Wachstum gewendet werden. Das hat uns möglicherweise etwas träge und selbstzufrieden gemacht, die Mitgliederwerbung wurde zu wenig intensiv betrieben. Das Jahr 2014 war dann von Rückschlägen geprägt und hat uns auf den Stand von 2010 zurückgeworfen. Wir hatten 2014 eine höhere Zahl von Austritten zu verkraften und

gleichzeitig gingen die Beitritte im Vergleich zu den Vorjahren zurück. Daran ist abzulesen, dass um den angestrebten Kulturwechsel weiterhin entschlossen gerungen werden muss und wir unser Engagement verstärken müssen.

Der Kongress 2011 hat vorgegeben, dass in allen Sekretariaten mehr Ressourcen in gewerkschaftlichen Aufbau und Werbung gesteckt werden soll. Einige Beispiele, wie dies in den Regionen umgesetzt wird: Die Region Wallis investierte ihr bescheidenes Vermögen in eine Projektstelle; der VPOD führte die Bewegung für einen Gesamtarbeitsvertrag im Bereich des neuen bikantonalen Spitals des Chablais, eine aktive Betriebsgruppe konnte aufgebaut und der GAV konnte ausgehandelt und in Kraft gesetzt werden. Erfolgreich gestaltet sich die gewerkschaftliche Aufbauarbeit auch in Fribourg, wo die Region seit mehreren Jahren konsequent auf betriebliche Aufbauarbeit setzt und den Widerstand gegen die kantonale Sparpolitik massgebend prägte. Die Region Bern engagiert sich im Aufbau der Gewerkschaft im Bereich der Langzeitpflege und konnte hier einen ersten regionalen Gesamtarbeitsvertrag umsetzen. Die Region Basel baut mit dem Projekt [respekt@VPOD](mailto:respekt@VPOD) ein Netzwerk von Care-Migrantinnen auf. Die Region Neuenburg engagiert sich im Kampf gegen die kantonalen Sparprogramme und mobilisierte die Lehrpersonen zu Arbeitsniederlegungen. Regelmässig ist die Region Zürich in den einzelnen Betriebsstätten der Verkehrsbetriebe präsent mit Flugblattaktionen.

### 7. Es gibt attraktives Werbematerial, welches die Vorteile der Gewerkschaft darstellt

Werbematerialien wurden überarbeitet oder neu hergestellt. Das Outfit des deutschsprachigen VPOD-Magazins wurde modernisiert, auch die französischsprachige Zeitung soll aufgefrischt werden. Aufgegleist wurde die Modernisierung der Website des Verbandes, welche unterdessen verstaubt und schwerfällig wirkt. Wenn diese Aktualisierung umgesetzt ist, soll ein Web-to-print-Modul folgen und die dezentrale Produktion von Materialien erleichtern.

### 8. Wir bieten attraktive Dienstleistungen

Das Dienstleistungspaket wurde in der Berichtsperiode nicht grundsätzlich geändert.



### 9. Der Preis der Mitgliedschaft ist angemessen

Der Kongress 2011 hatte den Landesvorstand beauftragt, einen Pilotversuch mit einem neuen Beitragssystem zu starten. Anstelle eines Systems von Beitragsklassen sollen Verbands- und Regionalbeiträge als Prozentsatz festgelegt werden. In der Sektion Winterthur wurde ein derartiges Beitragsmodell ausprobiert. Die Erfahrungen zeigen, dass diese Art von Beiträgen in der Mitgliederwerbung einfacher zu erklären sind. Da während des Versuchs die Lohnentwicklung der Stadt Winterthur wegen Sparprogrammen blockiert war, konnte noch nicht überprüft werden, wie gut das prozentuale System der Lohnentwicklung folgen kann. Insgesamt hat sich das System aber bewährt, das System soll deshalb weiterentwickelt und definitiv implementiert werden. Darüber wird der Kongress 2015 debattieren.

### 10. Die Pensionierten gehören zum VPOD

Neben der Gewinnung neuer Mitglieder gehören auch die Pflege und das Halten der bestehenden Mitglieder zu einer wichtigen Aufgabe der Gewerkschaft. Der Landesvorstand hat der Schaffung sprachregionaler Verbandskommissionen der Pensionierten zugestimmt, dies ermöglicht eine intensivere und massgeschneiderte Aktivität der beiden Verbandskommissionen. Regionale Pensioniertengruppen bieten Aktivitäten für pensionierte Mitglieder an.

Die Orientierung der ganzen Gewerkschaft auf kollektive Bewegungsführung und auf Betriebsarbeit ist anstrengend und aufreibend. Im Alltag erleben alle Funktionärinnen und Funktionäre, dass wir nicht alle Aufgaben, die wir uns stellen möchten oder stellen müssen, wirklich gut erledigen können.

Wir werden täglich von Dringlichem zugedeckt, Einzelanliegen fordern grossen zeitlichen Einsatz. Die kollektiven Auseinandersetzungen drohen angesichts vieler tagesaktueller Dringlichkeiten in den Hintergrund zu treten, eine korrekte Prioritätensetzung braucht einen ständigen Effort.

In diesem Sinne ist das Programm der 10 vom Kongress 2011 beschlossenen Leitlinien nie umgesetzt – aber wir sind auf dem Weg dazu.

Wir müssen uns im Alltag immer wieder unsere Hauptaufgaben vor Augen führen und unsere Ziele ins Auge fassen: die Stärkung der kollektiven Macht der Angestellten im Service public, damit wir die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen des Personals verbessern und erfolgreich den Service public verteidigen, verbessern und ausbauen können.

Stefan Giger, Generalsekretär VPOD

Zürich, im Mai 2015

## Verbandskommissionen

### Bauwesen, Land und Forst

Die Sitzungen der Verbandskommission Bauwesen, Land und Forst finden in der Regel zwei Mal pro Jahr statt.

Behandelte Themen waren u.a.:

- Berichte aus den Sektionen/Regionen
- Lohnsysteme/Funktionsbewertungen
- Berufliche Grundbildung/Stellungnahmen neue Berufsbilder
- Schichtpläne/Variable Einsatzplanung (Festlegung von Rahmenbedingungen)
- Sozialwerke/BVG/Pensionskassen/Rentenalter
- Rationalisierungen und Sparmassnahmen
- Outsourcing von einzelnen Aufgaben
- Arbeitssicherheit/Umsetzung am Arbeitsplatz
- Datenschutz/Überwachung am Arbeitsplatz (Rahmenbedingungen)
- Einfluss Qualitätslabel «Sauberkeitsindex» auf Stellenentwicklung
- Weiterbildung und Qualifikation

Die Mitglieder der Verbandskommission sind in der Regel auch in ihren Sektionen oder Regionen aktive Mitglieder unseres Verbandes. Die Verbandskommission bildet das Gefäss, in welchem über die branchenspezifischen und gewerkschaftspolitischen Probleme mit Kolleginnen und Kollegen diskutiert und ausgetauscht wird. Es ist aber festzuhalten, dass die Tätigkeit der Verbandskommission von den Regionen/Sektionen nicht genügend zur Kenntnis genommen wird. Für die Verbandskommission stellt sich die vordringliche Aufgabe, das Interesse der Regionen und Sektionen für die Kommissionsarbeit zu wecken. Daher wird eine Arbeitsgruppe für die Massnahmenplanung eingesetzt.

### Verbandskonferenz

Am 27. Juni 2014 fand die 8. Verbandskonferenz Bauwesen, Land und Forst im «Historischen Saal» im Hauptbahnhof St. Gallen statt.

Es nahmen 28 Kollegen aus 7 Regionen (wovon 23 stimmberechtigte Delegierte) sowie 6 Gäste (Referenten/ Regional- und Zentralsekretariat) teil.

Thematisch stand die Verbandskonferenz im Zeichen der Referate von Dr. Ernst Schläpfer, Rektor Berufsbildungszentrum Schaffhausen, zum Thema «Handwerkliche Berufe im Wandel»; Stefan Kuchelmeister, Geschäftsleiter, Vorstellung «Verein Arbeitssicherheit Schweiz»; Katharina Prelicz-Huber, Verbandspräsidentin VPOD; zur Thematik «Gewerkschaftliche Themen im Brennpunkt».

Die nachstehende Resolution zum Thema «Ein starker Service public - damit die Schweiz funktioniert» wurde von der Verbandskonferenz einstimmig verabschiedet und fasst die Positionen der Kommission zusammen:

„Die Verbandskonferenz fordert ein Ende der Sparprogramme in Kantonen und Gemeinden und prangert die Umverteilung an. Steuersenkungs- und Sparfundamentalismus ist reine Politik der Umverteilung von unten nach oben. Von Steuersenkungen profitieren nahezu ausschliesslich Menschen mit hohen bis sehr hohen Einkommen und Vermögen. Die Suppe auslöffeln müssen aber sozial schlechter gestellte Menschen, indem Sozialleistungen gekürzt werden. Die Sparprogramme schwächen den Service public, der ein Grundpfeiler des gesellschaftlichen Zusammenhalts in der Schweiz ist. Ein starker Service public braucht genügend finanzielle Ressourcen und gute Arbeitsbedingungen, um mit der Bevölkerungsentwicklung, technologischen Neuerungen und veränderten Bedürfnissen Schritt zu halten.

Wegen der Sparprogramme besonders gefährdet sind die Gesundheitsversorgung, Bildung und Betreuung: Die Bevölkerungsentwicklung erfordert mehr Ressourcen in diesen Bereichen und eine Besserstellung des Personals. Der öffentliche Dienst ist nicht einfach ein Kostenfaktor. Er erbringt die von der Bevölkerung gewünschten Leistungen, garantiert viele Arbeitsplätze und vergibt Aufträge ans Gewerbe. Es ist nicht die Frage, einen möglichst billigen, sondern einen qualitativ guten, für die Gesellschaft zweckdienlichen öffentlichen Dienst zu haben. Das kostet, aber generiert Wertschöpfung und Wohlbefinden. Statt Sparpakete braucht es Investitionen in den Service public!

Wo dagegen auf das Finanzloch - bei Bund, Kantonen und Gemeinden - nur mit Sparpaketen, Stellenabbau und Druck auf die Mitarbeitenden reagiert wird, müssen immer weniger Leute immer mehr leisten.

Service public auch beim Handwerk wahren und stärken! Die handwerklichen Mitarbeitenden sind im Service public eine wichtige Stütze, denn sie garantieren die Aufrechterhaltung der notwendigen Infrastruktur. Ohne seriöse Gebäudewartung würden zum Beispiel in Verwaltungsgebäuden und Schulhäusern, in Spitälern und Heimen schnell untragbare Zustände herrschen. Grünanlagen, Strassen, Wasser- und Abwasserwerke würden ohne fachlich fundierten und qualitativ hochstehenden Unterhalt verlottern und die Steuerzahler teuer zu stehen kommen.

Die Verbandskonferenz lehnt Sparmassnahmen, Privatisierungen und Personalabbau im Handwerkssektor strikte ab. Sparmassnahmen sind in diesem Bereich unverzeihlich. Regelmässige Aus- und Weiterbildung ist für Handwerkerinnen und Handwerker unabdingbar. Bei Arbeitsplatzbewertungen sind handwerkliche Fähigkeiten höher zu gewichten und der erheblichen Beschwerlichkeit vieler handwerklicher Berufe muss Rechnung getragen werden. Die Mindestlöhne sind auf ein existenzsicherndes Niveau zu erhöhen.

Vorsorgereform: Die Delegierten der Verbandskonferenz nehmen Verschlechterungen bei den Renten nicht hin. Wir wollen nicht, dass unsere Renten nur kleiner werden und wir aber dafür immer mehr bezahlen müssen. Eine Reform der Altersvorsorge, die zu einem Abbau bei den Renten führt, ist nicht akzeptabel. Es braucht deshalb eine Neugewichtung von 1. und 2. Säule. Die Bundesverfassung schreibt vor, dass die Altersvorsorge die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise zu gewährleisten hat. Damit auch Menschen mit tiefen und mittleren Einkommen dieses Verfassungsziel erreichen, ist eine Stärkung der 1. Säule durch höhere AHV-Renten unverzichtbar. Daher unterstützt die Verbandskonferenz die gewerkschaftliche Volksinitiative AHVplus, die eine lineare Erhöhung der AHV-Renten vorsieht.“

## Eidgenössisches Personal

Das Bundespersonal ist in den zwei Sektionen Bern Bundespersonal und Zürich Eidgenössisches Personal organisiert sowie in regionalen Sektionen des Militärpersonals. Die Vertretung gegenüber dem Bund nimmt die Berner Sektion im Rahmen der Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals (VGB) wahr. In der VGB arbeiten die Bundespersonalverbände innerhalb des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes zusammen. Eine Verbandskommission existiert zurzeit nicht.

Der Berichtszeitraum war geprägt von einer Revision des Bundespersonalgesetzes und der dazugehörigen Verordnungen. Das Ergebnis trat am 1. Juli 2013 in Kraft und enthielt folgende zentrale Änderungen: Heikel ist die neue Bestimmung, dass der Arbeitgeber ohne Änderung des Arbeitsvertrages Angestellten für bis zu 12 Monaten neue Funktionen, Arbeitsbereiche und Arbeitsorte zuweisen kann. Die Kündigungsfrist wird verkürzt und das Kündigungsverfahren für den Arbeitgeber vereinfacht. Wird eine Kündigung ohne sachlich hinreichende Gründe ausgesprochen, entfällt künftig eine Wiedereinstellungspflicht – ausgenommen in ganz speziellen Fällen (Whistleblowing, missbräuchliche Kündigung nach OR Art. 336). Im bundesrätlichen Bericht zur Revision wird festgehalten, dass der Bund als öffentlicher Arbeitgeber nach wie vor verpflichtet ist, seine personalrechtlichen Entscheide sachlich zu begründen. Sie dürfen nicht willkürlich sein. Diesen Grundsatz gilt es nun im Einzelnen durchzusetzen, um der verbreiteten Auffassung entgegen zu wirken, der Kündigungsschutz des Bundespersonals sei auf „OR-Niveau“ heruntergefahren. Gegen diese Interpretation spricht auch die Tatsache, dass bei Krankheit und Unfall neu ein Kündigungsschutz während zwei Jahren besteht.

Die Verbände haben in den Verhandlungen auch Verbesserungen erreicht. Erfreulich ist, dass eine Lohnsenkung auf Mitarbeiter beschränkt wird, die eine ungenügende Beurteilung haben – mit einer Beurteilung „Ziele weitgehend erreicht“ (ab 2015 heisst die Bezeichnung dafür neu „genügend“) ist künftig keine Senkung mehr möglich. Auf Betreiben von Bundesrätin Widmer-Schlumpf hat der Bund die Regelung eingeführt, dass Eltern nach Geburt oder Adoption eines Kindes den Anspruch haben, ihren Beschäftigungsgrad um bis zu 20%

zu reduzieren. Die Anstellung darf aber nicht auf unter 60% sinken. Der Vaterschaftsurlaub wird von 2 auf 10 Tage erhöht.

Die Revision zeigte auf, wie kompliziert das Bundespersonalrecht durch die Schaffung einer „dreikreisigen“ Struktur geworden ist: Für das Personal des inneren Kreises, der eigentlichen Bundesverwaltung, gilt das BPG, die BPV und die VBPV. Für den zweiten Kreis – zum Beispiel der ETH-Bereich mit den beiden ETH und den Forschungsanstalten, das Nationalmuseum, u.a. – gilt das Gesetz, aber die Institutionen erlassen eigene Personalverordnungen. Der dritte Kreis – die Betriebe SWISSCOMM, SBB, POST u.a. – haben eigene GAV abgeschlossen. Die Änderungen in den Rechtsgrundlagen haben eine Kaskade an Änderungsbedarf im zweiten Kreis ausgelöst, der auch den Arbeitgebern erst mit der Zeit bewusst wurde. Das machte die Verhandlungsführung seitens der Verbände etwas unvorhersehbar. Im ETH-Bereich wurde die Kündigungsfrist für langjährige Mitarbeitende noch empfindlicher gekürzt als im inneren Bereich: Es gilt nun für alle eine Frist von drei Monaten.

In den Jahren 2012-2015 erreichten die Personalverbände in den Verhandlungen immerhin Lohnmassnahmen von insgesamt 2,2%, obwohl es in dieser Zeit praktisch eine Nullteuerung gab. Zusätzlich erhielten alle, die noch nicht im Lohnmaximum waren, individuelle Lohnerhöhungen im Rahmen des Beurteilungssystems. Unbefriedigend war die Lohnerhöhung von nur 0,2% per 1.1. 2015: Eine Folge davon, dass die Lohnentwicklung des Bundespersonals durch jährliche Sparanträge aus dem Nationalrat immer mehr unter Druck kommt. Während der ETH-Bereich bis 2013 einen Rückstand von 1.1% auf das innere Bundespersonal aufbaute, war das Ergebnis für 2015 erstmals umgekehrt und der Rückstand verringerte sich auf 0.7%.

Neben vielen Kantonen wurde auch die Bundesverwaltung nicht verschont von Sparprogrammen: Mit dem Konsolidierungsprogramm KOP 12/13 wurden 1,5 Mia Franken gespart, und auch das KAP (Konsolidierungs- und Aufgabenüberprüfungspaket, Sparvolumen 700 Mio) ist bereits teilweise umgesetzt. Immerhin konnte der Versuch der SVP, diese 700 Mio Franken allein beim Personal mit dem Abbau von über 2'000 Stellen zu sparen, abgeblockt werden.

Überraschend entschied der Vorstand der Pensionskasse PUBLICA im Dezember 2013, den technischen Zins per 1.1.2015 von 3.5% auf 2.75% zu senken. Die Verbände waren gefordert, im Nachhinein flankierende Massnahmen zur Sicherung des Rentenniveaus zu verhandeln. Beim Bundespersonal wurde eine Lösung gefunden, die mit einer leichten Anhebung der Sparbeiträge eine Verschlechterung der Renten verhindert. Im Nachgang dieser Regelung wurde jedoch eine Verschlechterung der Vorruhestandsregelung durchgezogen. Im ETH-Bereich hat das Vorsorgewerk der PUBLICA ebenfalls aus eigenen Reserven die drohende Rentensenkung durch eine Aufstockung der individuellen Spargutgaben ausgeglichen, ausserdem wurden die Sparbeiträge erhöht – überpartitatisch zulasten der Arbeitgeber.

Der VPOD hat sich innerhalb der VGB dafür eingesetzt, dass das Thema Gesundheitsschutz in der Bundesverwaltung mehr Aufmerksamkeit erhält. Mit Newslettern und Veranstaltungen wurden Mitglieder über ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten informiert.

## Energie

Nachdem Bundesrat, Parlament und Wirtschaft mit dem EMG im September 2002 an der Urne eine Niederlage einstecken mussten, wurde der zweite Anlauf zur Liberalisierung des Strommarktes etwas sorgfältiger geplant. Das Nachfolgeprojekt, das sogenannte Stromversorgungsgesetz (StromVG), sieht eine Marktöffnung in zwei Etappen vor. Der VPOD verzichtete beim StromVG auf ein Referendum, u.a. weil eine nationale Netzgesellschaft installiert wurde und die Möglichkeit besteht, dass vor der zweiten Etappe (Marktzugang für Haushaltskunden) das Referendum ergriffen werden kann.

Die geplante vollständige Marktöffnung zieht sich bis heute hin. Sie hat bisher keine Vorteile gebracht und es fehlen die Grundlagen für die zweite Etappe.

Die Nuklearkatastrophe von Fukushima am 11. März 2011 hat die Energiepolitik innerhalb der Schweiz, in Europa und weltweit essentiell verändert. Die Unfallserie, welche durch ein Erdbeben und einen Tsunami ausgelöst wurde, lief gleichzei-



tig in vier von sechs Reaktorblöcken ab. In den Blöcken 1 bis 3 kam es zur Kernschmelze. Grosse Mengen an radioaktivem Material, etwas mehr als das Doppelte von Tschernobyl, wurden freigesetzt und kontaminierten Luft, Böden, Wasser und Nahrungsmittel in der land- und meerseitigen Umgebung. Ungefähr 100'000 bis 150'000 Einwohner mussten das Gebiet vorübergehend oder dauerhaft verlassen.

Der VPOD wandte sich bereits 1979 gegen die Atomenergie, und zwar mit der Ja-Parole zur eidgenössischen Volksinitiative zur Wahrung der Volksrechte und der Sicherheit beim Bau und Betrieb von Atomanlagen. Die Initiative, die ein Mitentscheidungsrecht der Standortgemeinden verlangte, scheiterte leider klar an der Urne. Einen Monat nach der Abstimmung ereignete sich das Unglück in Three Miles Island in Harrisburg, wo es fast zum GAU kam. In der Folge hat sich der VPOD immer gegen die Atomkraft ausgesprochen und alle entsprechenden Initiativen der links-grünen Parteien und der Umweltverbände unterstützt.

Im Nachgang der Nuklearkatastrophe von Fukushima haben Bundesrat und Parlament im Jahr 2011 einen Grundsatzentscheid für einen schrittweisen Ausstieg aus der Kernenergie gefällt. Die bestehenden fünf Kernkraftwerke sollen am Ende ihrer sicherheitstechnischen Betriebsdauer stillgelegt und nicht durch neue Kernkraftwerke ersetzt werden. Dieser Entscheid sowie weitere, seit Jahren zu beobachtende tiefgreifende Veränderungen insbesondere im internationalen Energieumfeld, bedingen einen sukzessiven Umbau des Schweizer Energiesystems bis ins Jahr 2050. Hierfür hat der Bundesrat die Energiestrategie 2050 erarbeitet. Diese basiert auf den überarbeiteten Energieperspektiven. Mit seiner Botschaft legt der Bundesrat ein erstes Massnahmenpaket für die langfristige Sicherstellung der Energieversorgung vor. Der Bundesrat setzt in erster Linie auf eine konsequente Erschliessung der vorhandenen Energieeffizienzpotenziale und in zweiter Linie auf eine ausgewogene Ausschöpfung der vorhandenen Potenziale der Wasserkraft und der neuen erneuerbaren Energien.

In einer zweiten Etappe der Energiestrategie 2050 will der Bundesrat das bestehende Fördersystem durch ein Lenkungssystem ablösen.

Folgerichtig steht der VPOD grundsätzlich hinter der Energiestrategie 2050. Dadurch rückt u.a. auch die zweite Marktöffnungsstufe in den Hintergrund.

Nachdem die Abstimmung zur Masseneinwanderung angenommen wurde, wurden die Verhandlungen über ein Stromabkommen mit der EU vorläufig von der EU ausgesetzt. Dadurch verändert sich die Situation mit der zweiten Marktöffnungsstufe. Ursprünglich war geplant, diese im Jahr 2014 einzuführen. Das Bundesamt für Energie führte im Herbst 2014 eine Vernehmlassung zur Strommarktöffnung durch. Bis 2016 sollen die Parlamentsberatungen abgeschlossen werden. 2018 soll die Marktöffnung für Kleinkunden Realität werden. Die Branche glaubt, nur mit der vollständigen Liberalisierung sei die geforderte Investitionssicherheit zu haben. Ausserdem verlange die EU die volle Öffnung. Klar ist aber, dass die zweite Marktöffnungsstufe den Kunden wenig bis gar nichts bringt. Es muss mit verstärkten innerbetrieblichen Ressourcenumlagerungen von den handwerklichen Bereichen (Netz, Unterhalt, Produktion) hin zu Marketing und Kundenberatung gerechnet werden.

Im Rahmen der Verbandskonferenz Energie im Jahr 2014 wurde eine Resolution versabschiedet, die sich deutlich gegen die vollständige Marktöffnung äussert.

Die Konferenz fordert in der Resolution:

- Verzicht auf die vollständige Öffnung des schweizerischen Strommarktes
- Investition in Fachkräfte und Ausbildung statt Personalabbau
- Sozialpartner und Endkunden müssen in der ELCOM angemessen vertreten sein
- Swissgrid muss als nationale Netzgesellschaft bei der Auftragsvergabe einer GAV-Pflicht unterstehen

#### Vernetzung

Auf Grund der herausfordernden Situation in der Energiebranche wurde eine breite Vernetzung intensiviert. Dazu gehört neben anderem die Teilnahme an den UREK-Sitzungen der SP, die Teilnahme an der Arbeitsgruppe Energie des SGB, die Vernetzung mit dem DSV und die Gesprächsaufnahme mit dem VSE.

#### Arbeitsbedingungen

Die Anstellungsbedingungen in der Elektrizitätsbranche sind gut. Es lässt sich aber feststellen, dass die unsicheren Zukunftsperspektiven der Branche sich auch in den Lohnverhandlungen niederschlagen. Die Lohnmassnahmen für 2014 und 2015 sind sehr zurückhaltend ausgefallen und die Individualisierung der Löhne schreitet weiter voran. Erfreulich ist, dass wir in verschiedenen Kantonswerken der Deutschschweiz eine Ausweitung des Vaterschaftsurlaubes auf 10 Tage durchsetzen konnten.

#### Arbeitsplatzentwicklung

Anzahl Mitarbeitende in der Energiebranche

Jahr	1992	2002	2009	2013
	26 700	23 300	26 700	29 000

Gemäss Bundesamt für Statistik sind in der Branche Energieversorgung 29'000 Personen beschäftigt, so viele wie schon lange nicht mehr (Stand Ende 2013). 1992 waren es 26'700. Diese Zahl sank bis 2002 auf 23'300, um dann wieder anzusteigen.

Das kann aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass in den letzten rund 20 Jahren im technischen Bereich viele Arbeitsplätze verschwunden sind. Teilweise ist dies auf Rationalisierungen zurückzuführen (bspw. Automatisierung Kraftwerksteuerung), teilweise aber auf unnötige und willkürliche Sparmassnahmen, die im Hinblick auf die vermeintliche Liberalisierung voreilig vorgenommen wurden. Die Verschiebung der Arbeitsplätze auf die regulatorische Verkaufs- und Marketingseite hat der Sicherheit und dem Ausbau der Netze wenig bis gar nichts gebracht. Zentral ist eine Attraktivitätssteigerung der technischen Berufe. Wer soll den Ausbau des Netzes bewerkstelligen, wenn zunehmend der Nachwuchs bei den Handwerkern fehlt oder abgebaut wird?

#### Feuerwehr

Die Berufsfeuerwehr ist aus gewerkschaftlicher Sicht in fester Hand des VPOD. Aktuell sind 9 der 14 Berufsfeuerwehren der Schweiz in der Verbandskommission vertreten. In 10 von 14 Berufsfeuerwehren hat der VPOD Mitglieder und bei den nicht erschlossenen Wachen handelt es sich um Spezialfälle, wie die Industriefeuerwehr Basel und die Schadenswehr Gotthard. Dank dem Engagement des VPOD in Bezug auf die Berufsbildung besitzt der Verband in der Branche einen sehr guten Ruf. Es ist erfreulich, dass wir speziell in der Romandie einen starken Zuwachs verzeichnen dürfen. Um ihre Position weiter zu stärken hat die Kommission verschiedene Neuerungen angepackt. Dazu gehört u.a. die Umbenennung in „Vereinigung der Berufsfeuerwehrleute“ und die Schaffung eines eigenen Logos.

Weiterhin sind die Erfahrungen mit der Berufsprüfung Berufsfeuerwehrmann/Berufsfeuerwehrfrau sehr gut. Auch die Zusammenarbeit in der OdA Berufsfeuerwehr funktioniert sehr gut. Inzwischen ist auch die seit längerem geplante Kaderausbildung aufgegleist. Wir erwarten noch 2015 den Fahrplan für die Implementierung der Kaderprüfung.

Immer wieder für Gesprächsstoff sorgt das Verhältnis von Miliz-Feuerwehr zur Berufsfeuerwehr. Entsprechend wurde die Kommissionssitzung vom 29.1.2014 diesem Thema gewidmet. Jean-Luc Berney (bis 2014 Mitglied des Zentralkomitees des schweizerischen Feuerwehrverbandes) hat in einem ausführlichen Referat zu dieser Thematik Stellung genommen. Nach wie vor stärkt die Feuerwehrkoordination Schweiz vor allem die Position der Miliz.

Für die Berufsfeuerwehr ist es notwendig, in den kommenden Jahren eine stärkere Position zu finden, um das Verhältnis zur Miliz-Feuerwehr nachhaltig zu verändern.

Weiterhin ein ungelöstes Problem ist die Frage des Altersrücktritts. Die körperlich belastende Arbeit der Berufsfeuerwehr verlangt nach flexiblen Lösungen für einen Altersrücktritt. Der allgemeine Trend zu einer Erhöhung des Rücktrittalters schafft in der Branche zunehmend Schwierigkeiten.

## Frauen

Im Berichtszeitraum setzten sich die Trends der vergangenen Jahre fort: Die Angriffe auf Gleichstellungsanliegen haben sich teilweise weiter verschärft, und rückwärtsgewandte Initiativen (zum Beispiel zur Aushöhlung des Rechts auf Abtreibung) nahmen zu, ebenso wie die Angriffe auf die Sozialversicherungen. Auf der anderen Seite sind eine Reihe von gleichstellungspolitischen Forderungen in der Zwischenzeit in einer breiteren Öffentlichkeit fast selbstverständlich geworden, wie etwa die Forderung nach familienergänzender Kinderbetreuung. Sogar Geschlechterquoten werden heute in weiteren Kreisen diskutiert, und das Prinzip der Lohngleichheit hat kaum noch offene Gegner. Die Zustimmung stösst aber in der Praxis an klare Grenzen, wenn es um verbindliche Umsetzung und insbesondere um finanzielle Massnahmen geht. Die Frauenkommission hat sich vor diesem Hintergrund mit wichtigen Themen rund um die Arbeitswelt und die Arbeitsbedingungen von Frauen auseinandergesetzt.

### Care Arbeit und Angehörigenpflege

Die traditionelle (unbezahlte) Care-Arbeit in der Familie ist unter Druck, weil immer mehr Frauen erwerbstätig sind. Die bezahlte Care-Arbeit als öffentliche Dienstleistung ist jedoch in der Schweiz nur wenig ausgebaut und ebenfalls unter Druck: Sparprogramme und Steuersenkungen einerseits, Privatisierungen andererseits verhindern den nötigen Ausbau in guter Qualität oder führen sogar zu einem Abbau öffentlicher Leistungen.

Zu diesem Thema wurden verschiedene Grundlagen erarbeitet, unter anderem zur Kinderbetreuung, Vereinbarkeit, pflegende Angehörige, Hausarbeit. Die Grundsätze der VPOD-Frauen sind: die unbezahlte Arbeit muss einerseits umverteilt, andererseits in der Berufswelt mehr berücksichtigt werden. Betreuungszeiten und Betreuungsaufgaben müssen bei Arbeitsbedingungen, Einstufungen und Laufbahnentwicklungen beachtet werden. Die unbezahlte Arbeit muss in den Sozialversicherungen berücksichtigt werden, die traditionellen Frauentätigkeiten müssen aufgewertet werden. Care-Arbeit muss entsprechend den Bedürfnissen der Menschen organisiert werden, nicht nach Marktkriterien.

### Kitas und schulergänzende Betreuung

Die familienergänzende Kinderbetreuung ist in den vergangenen Jahren rasch gewachsen, doch hält die Qualität nicht mit dem quantitativen Wachstum mit. Der VPOD hat wichtige Grundlagenarbeit zum Thema gemacht und wiederholt auf die wichtigsten Probleme hingewiesen. Der VPOD engagiert sich für eine familienexterne Kinderbetreuung von hoher Qualität, sowohl in Bezug auf die Leistungen für Kinder und Eltern, als auch in Bezug auf die Löhne und Arbeitsbedingungen des Personals, die der anspruchsvollen Aufgabe bisher nicht gerecht werden. In verschiedenen Regionen wurden vom VPOD Petitionen für eine bessere Finanzierung und bessere Arbeitsbedingungen des Personals lanciert (Tessin 2013, Basel 2014) oder das Referendum gegen Verschlechterungen ergriffen (Bern 2013).

### Lohngleichheit und Lohnklagen

Zwischen 2010 und 2012 vergrösserte sich das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft insgesamt um 0.5 Prozentpunkte von 18.4% auf 18.9% - das zeigen die Auswertungen des Bundesamts für Statistik im April 2014. Auch im öffentlichen Sektor verdienen Frauen nach wie vor weniger als Männer, und zwar durchschnittlich 13.6%. Insbesondere im niedrigsten Lohnniveau (einfache Tätigkeiten körperlicher oder handwerklicher Art) ist der Unterschied zwischen Männer- und Frauenlöhnen mit 18.6% sehr gross.

### Lohngleichheitsdialog und Lohnkontrollen

In den Jahren 2009 bis 2013 arbeitete der VPOD im Projekt Lohngleichheitsdialog LGD mit, welches zum Ziel hatte, die Lohnüberprüfungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft auf freiwilliger Basis durchzuführen ([www.lohngleichheitsdialog.ch](http://www.lohngleichheitsdialog.ch)). Da sich trotz grossem Engagement von Seiten der Gewerkschaften nicht viele Arbeitgeber fanden, welche zur Überprüfung ihrer Löhne bereit waren, muss der Lohngleichheitsdialog unterdessen als gescheitert angesehen werden. Die Gewerkschaften fordern daher jetzt verbindliche Lohnkontrollen und Sanktionen. Der Bundesrat hat im Herbst 2014 den Auftrag für einen entsprechenden Gesetzesentwurf gegeben.

### Lohnklagen und Einstufungen ins Lohnsystem

In Genf und im Kanton Vaud forderten die Pflegehelferinnen 2012 mit Streiks und Demonstrationen eine Neubewertung ihres Berufs. Das Ergebnis war



in Genf teilweise zufriedenstellend und in Vaud zufriedenstellend. Im Kanton Vaud erstritt 2012 eine Frau, die bei einem kantonal subventionierten Betrieb angestellt war, eine Nachzahlung, mit Unterstützung des VPOD, vieler Frauen und mehrerer parlamentarischer Anfragen.

In Zürich wurde 2013 eine Gleichstellungsklage des Hortpersonals eingereicht. Das städtische Hortpersonal soll 1-3 Wochen Ferien verlieren, was eine faktische Lohnkürzung darstellt. Da die HortnerInnen nach Auffassung des VPOD im Lohnsystem zu tief eingereiht sind, stellt diese Ferienkürzung eine Diskriminierung dar. Ebenfalls in Zürich reichten 2014 die Kindergartenlehrpersonen eine Klage ein, da ihre Einstufung nicht mehr den heutigen Anforderungen an den Beruf entspricht.

In Basel wurden 2013 und 2014 mehrere Klagen gegen private Spitexunternehmen eingereicht, wegen der grenzenlosen Arbeitszeiten (Verletzung des Arbeitsgesetzes). Die Klagenden forderten mit Unterstützung des VPOD erfolgreich Nachzahlungen.

In Winterthur wurden im Jahr 2014 nach 7 Jahren endlich die Pflegefachpersonen im Kriseninterventionszentrum der Integrierten Psychiatrie Winterthur eine Lohnklasse höher eingereiht. Der Entscheid geht zurück auf die erfolgreiche Lohnklage des VPOD im Jahr 2007. Der nicht verjährte Lohnanspruch muss den Pflegenden rückwirkend

- teilweise bis zu 10 Jahren - zuzüglich einem Verzugszins von 5% bezahlt werden!

### Ältere Frauen am Arbeitsmarkt, Rentenpolitik

Die Frauenkommission beschäftigte sich mehrmals mit der Situation von älteren Frauen am Arbeitsmarkt, im Hinblick auf die Reformvorschläge zum Rentensystem und die SGB-Initiative «AHV plus». Die Frauen der Romandie mobilisierten zu dieser Frage anlässlich der SGB-Demonstration vom 21. September 2013 und im Zusammenhang mit der Einreichung der AHV-plus-Initiative am 17. Dezember 2013. Die geplante Erhöhung des Frauenrentenalters von 64 auf 65 Jahre und die Streichungen bei den Witwenrenten stellen Sparmassnahmen in der Höhe von 1.5 Milliarden Franken auf dem Rücken der Frauen dar, welche nicht hingenommen werden können.

### 14. Juni 2011 - «Wir haben ein Ziel - gleich viel»

2011 wurden eine Reihe von Aktionen anlässlich von 30 Jahre Gleichstellungsartikel in der Verfassung, 20 Jahre Frauenstreik und 15 Jahre Gleichstellungsgesetz durchgeführt. Höhepunkt war ein fröhlicher, vielfältiger nationaler Aktionstag der Gewerkschaften am 14. Juni unter dem Motto „Wir haben ein Ziel - gleich viel“, mit dezentralen Aktionen in zahlreichen Städten der Schweiz. Um 14h06 piffen die Frauen die anhaltenden Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen aus, am Abend fanden in vielen Orten Demonstrationen statt.

## Weitere Themen

Die Frauenkommission beschäftigte sich ausserdem mit zahlreichen weiteren Themen und Kampagnen, u.a. Kampagne gegen die Abtreibungsinitiative («Abtreibungsfinanzierung ist Privatsache», 9. Februar 2014, mit fast 70% abgelehnt); 7 Jahre Mutterschaftsentschädigung; Sexuelle Belästigung (Website «Non-c'est-non»); Situation im Bereich der privaten und öffentlichen Spitex; Hausangestellte; ältere Arbeitnehmerinnen; Frühpensionierungen im öffentlichen und im privaten Sektor; Elternzeit (Vorschlag der EKFF); Mindestlohninitiative; bedingungsloses Grundeinkommen u.a. Ausserdem wurden Stellungnahmen zu einer Reihe von nationalen Themen verfasst, u.a. Tänzerinnenstatut (2012); Familieninitiative (2013); Kinderschutz (ZGB-Änderung, 2014); Stillen in der Arbeitszeit (ILO Übereinkommen 183) (2014).

## Zahlen

Der Frauenanteil im VPOD wächst weiterhin. Im Jahre 2011 überschritten die Frauen die 50%-Marke, Ende 2014 waren 53,55% der Mitglieder Frauen. Über den Frauenanteil in den Gremien und Organen des Verbands wird alle zwei Jahre ein Bericht zusammengestellt und der Delegiertenversammlung vorgelegt. Im Rahmen des Nationalfondsprojekts NFP 60 «Gleichstellung der Geschlechter» wurde eine Studie zum Thema «Gewerkschaften und Geschlechtergleichstellung» verfasst, an der der VPOD auch teilgenommen hat. Die Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass der VPOD im Vergleich zu anderen Gewerkschaften gut ausgebaute und fundierte Frauenstrukturen hat.

## Frauenkonferenz 2014

Unter dem Titel «Frauen im Service public - ein Service public für die Frauen» fand im November 2014 in Thun die Frauenkonferenz statt, mit Referaten von Christiane Marty (Attac, France) und Karin Schwiter (Universitäten Zürich und Basel). Weitere Themen waren die Alterspolitik, die feministische Ökonomie und das Engagement junger Frauen.

## Personelles

Katrin Wüthrich amtierte bis zur Konferenz 2014 als Präsidentin der Kommission. Als Nachfolgerin wurde Rachel Vuagniaux gewählt. Im Sekretariat gab es keine Änderungen. Christine Flitner und Michela Bovolenta betreuen das Frauen-Dossier mit je 50 Stellenprozent. Die beiden Frauensekretärinnen vertreten den VPOD in der SGB Frauenkom-

mission und nehmen dort intensiv Einfluss auf die Diskussion und Themensetzung. Christine Flitner amtierte bis November 2013 als Co-Präsidentin der SGB-Frauenkommission und wurde dann von Michela Bovolenta abgelöst.

## Lesben, Gay, Bisexuelle und Transmenschen (LGBT)

Die SGB-Kommission Lesben und Schwule wurde im Laufe der Berichtsperiode in Kommission LGBT (Lesben, Gay, Bisexuelle und Transmenschen) umbenannt. Sie wurde 2002 – damals unter dem Namen LuS (Lesben und Schwulen) – im SGB statutarisch verankert und wird aufgrund eines SGB-Vorstandsbeschlusses administrativ vom VPOD betreut. Von Seiten des VPOD ist das Frauensekretariat (Andreas Bernaschina) zuständig, von Seiten des SGB war im Berichtszeitraum Christina Werder zuständig. Die Kommission trifft sich vier Mal im Jahr und diskutiert Fragen der Gleichbehandlung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transmenschen in der Arbeitswelt. Zur Zeit sind Kollegen/-innen aus den Verbänden Kapers, SEV, Unia und VPOD vertreten

## Gesundheitsbereich

### Gesundheitspolitik

Seit vielen Jahren ist die Gesundheitspolitik dominiert von Finanzierungsfragen und von der Grundfrage, ob die Steuerung demokratisch-politisch oder kommerziell-marktorientiert erfolgen soll. Auch in der Berichtsperiode 2011-2014 war dies nicht anders. Allerdings konnte die neoliberale Lobby in Volksabstimmungen nicht reussieren. Durch den Wechsel von SP-Bundesrat Alain Berset an die Spitze des EDI wurde sie zusätzlich gebremst. Das gegenwärtige Strategiepapier des Bundesrates "Gesundheitswesen 2020" lässt zwar viele Fragen offen, beinhaltet jedoch auch wichtige Grundaussagen, denen der VPOD zustimmen kann.

Die im Dezember 2007 von den Räten beschlossene DRG-Spitalfinanzierung wurde 2012 in Kraft gesetzt. Der VPOD hat 2008/2009 die Gründung der Allianz DRG-Personal in die Wege geleitet mit dem Ziel, das Personal und damit auch die PatientInnen vor negativen Folgen der DRG-Finanzierung zu schützen. In der Berichtsperiode gelang es der Allianz, H+ und die FMH zu einer gemeinsamen Grundsatzklärung zu bewegen, die am 16. März 2011 der Öffentlichkeit präsentiert worden ist. Am 22. September 2011 organisierte die Allianz einen nationalen Aktionstag, um ihre Forderungen zu unterstreichen. Höhepunkt war eine Aktion auf dem Berner Bahnhofplatz, bei der Tausende von Zitronen deponiert wurden. 2014 fällte das Bundesverwaltungsgericht schliesslich ein Grundsatzurteil, das den Anliegen des Personals weitgehend Rechnung trägt. Die Forderungen von Preisüberwacher und Santésuisse werden zurückgewiesen, und dem Personal wird zugestanden, dass das regionale Lohn- und Preisgefüge berücksichtigt werden muss.

Neu soll auch die stationäre psychiatrische Versorgung auf das Prinzip von diagnosebasierten Pauschalen umgestellt werden. Im Frühjahr 2014 entschied sich SwissDRG für eine Tarifstruktur mit einer sogenannten Fallteilpauschale. Der VPOD hat an einer Fachtagung vom 20. März 2014 beschlossen, die Einführung von Tarpsy zu bekämpfen. Im Herbst konnte Pro Mente Sana dafür gewonnen werden, gemeinsam mit dem VPOD die Gründung einer Allianz "Tarpsy stoppen" voranzubringen. Diese Arbeiten sind gegenwärtig in vollem Gang.

Das neue Finanzierungsregime in der Langzeitpflege (eingeführt 2010) hat gravierende Folgen. Es ermöglicht privatwirtschaftlichen Anbietern in der Spitex und bei Heimen, mit den Kassen Leistungen abzurechnen, ohne dass sie die allgemein üblichen Arbeitsbedingungen in öffentlichen und subventionierten Einrichtungen einhalten müssen. Kombiniert mit der Sparpolitik vieler Kantone und Gemeinden hat dies den Trend zu Privatisierungen und Auslagerungen verstärkt. Am weitesten ging der Kanton Bern, der 2014 die Subventionierung von hauswirtschaftlichen Diensten durch die öffentliche Spitex gestrichen hat. Auch hier versuchte der VPOD so gut wie möglich Widerstand zu leisten, was sich jedoch bislang als äusserst schwierig erwiesen hat.

In der Berichtsperiode kam es wiederum zu etlichen Bemühungen, Spitäler, Kliniken und Heime zu privatisieren und privaten Anbietern besseren Zugang zu öffentlichen Aufträgen zu verschaffen. In Basel mussten wir eine Auslagerung der Spitäler aus der Verwaltung (öffentlich-rechtliche Trägerschaften) in Kauf nehmen (der VPOD hatte das Referendum dagegen aktiv mitgetragen), und das Regionalspital Bülach (Kanton Zürich) wurde gegen unseren Widerstand weitgehend privatisiert (Abstimmung vom 27. November 2014). In der Stadt Luzern wurden die städtischen Heime in eine AG ausgelagert; die entsprechende Abstimmung ging im Frühling 2014 leider klar verloren. Immerhin konnte ein GAV vereinbart werden. Im Fall des Regionalspitals Affoltern (Kanton Zürich) konnten wir eine Teilprivatisierung an der Urne verhindern. Schlagzeilen machte der Verkauf der Klinik La Providence an die Genolier-Gruppe durch die Stiftung, der die Klinik gehörte. Ein Teil der Belegschaft wehrte sich mit grossem Mut und Engagement gegen die erheblichen Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen, die Genolier den Angestellten zumuten wollte (siehe auch Kapitel Bewegungsführung).

Am 17. Juni 2012 wurde die sogenannte Managed-Care-Vorlage von Bundesrat und Parlament in der Volksabstimmung wuchtig verworfen. Der VPOD hatte sich an der Abstimmungskampagne massgeblich beteiligt, unter anderem mit einer Broschüre, mit der wir aufzeigten, dass die Vorlage eine gefährliche Mogelpackung darstellte und eine umfassende Deregulierung und Privatisierung der Gesundheitsversorgung auf

Basis von Geheimverträgen ermöglicht hätte. Der VPOD konnte wesentlich dazu beitragen, dass gewerkschaftliche, linke und grüne Kreise die Vorlage grossmehrheitlich ablehnten.

Die zweite wichtige Volksabstimmung zu Fragen der Gesundheitsversorgung fand am 27.9.2014 statt. Das Stimmvolk lehnte die Initiative für eine öffentliche Gesundheitskasse („Einheitskasse“) mit 68% der Stimmen ab. Der VPOD hatte sich für ein Ja stark gemacht. Die Abstimmung offenbarte erhebliche Ängste vor einer Einheitskasse in der Deutschschweiz. In der Suisse Romande wiederum wurde ein hervorragendes Ergebnis erzielt. Es gelang, eine gemeinsame Kampagne von ÄrztInnen, PatientInnen und Pflegenden aufzubauen, basierend auf einer starken Opposition gegenüber den heutigen Krankenkassen. Dies ist ein wichtiger Schritt in Richtung einer Krankenkasse, die wirklich einer Sozialversicherung entspricht.

#### **Berufs- und Bildungspolitik**

Seit der Einführung des neuen Berufsbildungsgesetzes 2004 wird die gesamte Berufsbildung im Gesundheitswesen neu durch den Bund reguliert. Dieser Transferprozess bereitet immer noch erhebliche Schwierigkeiten. Dazu gehören insbesondere die Verschärfung des Pflegenotstands, weil immer noch viel zu wenig FaGe und diplomierte Pflegende ausgebildet werden, sowie grosse Unsicherheiten bei den weiterführenden Ausbildungen. Diese sind teilweise immer noch nicht geregelt, was in einigen spezifischen Bereichen (z.B. spezialisierte Pflege, Psychiatriepflege) zu einem erheblichen Fachkräftemangel führt. Auch beim ärztlichen Personal bildet die Schweiz nur einen Bruchteil dessen aus, was erforderlich wäre. Der VPOD bemühte sich wiederholt, ein verstärktes, auch finanzielles Engagement von Bund und Kantonen einzufordern, leider weitgehend erfolglos. Die neue Berufsgruppe Assistentin Gesundheit und Soziales begann in der Berichtsperiode Fuss zu fassen. Allerdings sind erhebliche Zweifel angebracht, ob das Gros AGS-Auszubildenden am richtigen Ort ist. Rückmeldungen aus der Praxis lassen darauf schliessen, dass möglicherweise weniger als die Hälfte der AGS-AbsolventInnen eine ihnen angemessene Ausbildung erhält. Viele sind entweder unter- oder überfordert.

Der VPOD unterstützte und unterstützt weiterhin die Einrichtung einer Berufsprüfung Langzeitpflege und -betreuung, die es FaGe und FaBe im Langzeitbereich ermöglicht, sich bereichsspezifisch weiterzubilden. Der VPOD engagierte sich entsprechend in der Steuerungsgruppe des Projekts. Wegen einiger Einsprachen steht die Verabschiedung der Prüfungsordnung durch das SBFI derzeit noch aus.

Während es unbestritten ist, dass das Hoheitsrecht über Diagnose und Therapieanordnung im Akutbereich bei den ÄrztInnen liegen soll, wird für den Langzeitbereich gefordert, dass der Pflege mehr Kompetenzen in der Erstellung von Pflegediagnosen und der Anordnung von pflegerischen Massnahmen zugebilligt werden. Eine entsprechende Motion wurde in den Räten überwiesen. Diese Bemühungen werden vom VPOD unterstützt.

#### **Arbeitsbedingungen und Bewegungsführung**

Bezüglich der Arbeitsbedingungen kam es in der Berichtsperiode zu keinen grossen Verschiebungen. Nachdem der Pikettdienst 2010 im Arbeitsgesetz endlich abschliessend geregelt worden war, blieb die Gesetzgebung weitgehend konstant. Fortschritte konnten in der Regelung der Entschädigung für das Stillen während der Arbeitszeit erzielt werden. Die Durchsetzung der Bestimmungen des Arbeitsgesetzes ist formal weitgehend abgeschlossen; Ausnahmen wie das Luzerner Kantonsspital bestätigen die Regel. Ebenso konnte das Orange-Urteil (Auszahlung der Zulagen für Nacht- und Sonntagsarbeit auch während der Ferien) nun weitgehend durchgesetzt werden.

Sorgen bereiten aber weiterhin der generell hohe Arbeitsdruck, der nur selten erlaubt, die PatientInnen auch in ihren psychosozialen Bedürfnissen angemessen zu unterstützen, der Trend zur Flexibilisierung, der z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterläuft oder gar verunmöglicht, und die mangelnde Wertschätzung des Personals in der Langzeitpflege, insbesondere in den Heimen.

Die Abdeckung der Arbeitsverhältnisse durch Gesamtarbeitsverträge hat in der Berichtsperiode folgende Verschiebungen erfahren:

- Die bestehenden Spital-GAV in der Deutschschweiz hatten und haben Bestand. Im Rahmen der üblichen laufenden Verhandlungen kam es nur zu kleineren Anpassungen.
- Im Heimbereich, in dem es in der Deutschschweiz bis vor kurzem noch keinen einzigen GAV gab, konnten wir erfreulicherweise in der Stadt Luzern und im Kanton Bern (mit der Gruppe Dedic) GAV abschliessen.
- Im Spitexbereich kann in der Deutschschweiz leider trotz vielfacher Bemühungen kein entsprechender Erfolg verzeichnet werden. In Basel missachtete die Leitung der städtischen Spitex eine GAV-Petition, die von 80% des Personals unterzeichnet worden war. Um die GAV-Forderung abzuwenden vereinbarte sie stattdessen mit dem Verband der privaten Spitexen (ASPS) einen Minimalstandard, der nicht einmal die gesetzlichen Minimalanforderungen umfassend erfüllt. Die Bemühungen der Unia, mit einem zweiten Verband von privaten Betreuungsfirmen einen GAV abzuschliessen ist bislang daran gescheitert, die Allgemeinverbindlichkeit durchzusetzen.
- Im GAV, der die privat betriebenen Heime des Kantons Tessin abdeckt, mussten auf Druck von Genolier einige Verschlechterungen hingenommen werden.
- In beiden Basler Kantonen wird seit der beschlossenen Auslagerung der Spitäler aus der Verwaltung über einen neuen GAV verhandelt. Es bestehen gute Aussichten, diese Verhandlungen 2015 zum Abschluss zu bringen.
- Im Kanton Solothurn verlangen die Arbeitgeber eine Anpassung des Lohnniveaus nach unten. Dies, weil im Vergleich mit den umliegenden Kantonen die Löhne in Solothurn deutlich höher liegen. Eine Einigung steht hier noch aus.
- Im Kanton Waadt regelt eine GAV die Arbeitsbedingungen des gesamten subventionierten Gesundheitsbereichs: Spitäler, Altersheime, Spitex. Die Verknüpfung zwischen dem Recht auf kantonale Subventionen und der

Einhaltung des GAV wurde im Subventionsgesetz nicht korrekt festgehalten. Die Gewerkschaften haben erfolglos versucht, den GAV auf kantonalem Niveau zu erweitern, damit er allgemeingültig wird. Die Arbeitgeber haben das zurückgewiesen. Der Departementsleiter hat daher ein neues Reglement erlassen, welches erlaubt, Einrichtungen zu subventionieren, ohne dass sie den GAV einhalten! Es ist ein „light“-Reglement und ausserdem praktisch nicht zu kontrollieren. Es handelt sich klar um ein Einfallstor, durch welches sich die privaten Spitex-Organisationen und Privatkliniken eindringeln wollen. Die Gewerkschaften haben sich dem Reglement erfolglos widersetzt.

• In Neuenburg sind die Problem anders gelagert: Die kantonalen Regelungen sind relativ klar. Das Recht auf Subventionen und der Eintrag auf die Spitalliste hängen von der Einhaltung des kantonalen GAV (GAV 21) ab. Trotzdem zeigt die Angelegenheit des Hôpital de la Providence (siehe unten) auch die Schwäche des Arrangements: La Providence hat den GAV gekündigt und ist trotzdem auf der Spitalliste geblieben (und ist auch Ende 2014 noch dort!). Eine Spitalfusion zwischen Einrichtungen der Waadt und des Wallis im Jahr 2014 hat zu einer neuen Form eines interkantonalen GAV geführt: Es handelt sich um den GAV des Hôpital Riviera-Chablais, der die Arbeitsbedingungen des Personals von 6 Standorten regelt. Am Schluss werden nur 4 Standorte mit einer neuen fachlichen Aufteilung bleiben (ein zentrales Spital für Akutmedizin und Aussenstandorte). Die Verhandlungen (noch im Gange) verliefen nach dem zu erwartenden Schema: Die Direktion will die schlechtesten Bedingungen aus den bisherigen GAV (einer im Wallis und einer in der Waadt) übernehmen, die Gewerkschaften engagierten sich für das Gegenteil, d.h. für die besten Bedingungen für den neuen GAV. Diese Verhandlungsmodell werden wir in Zukunft noch häufiger antreffen: Die Aushandlung von GAV als Wettbewerb. Die Direktionen suchen in den anderen Kantonen nach den schlechtesten Bedingungen, um sie durchzusetzen. Bei der Aushandlung dieses GAV ist das relativ gute Resultat der hervorragenden Mobilisierung des Personals zu verdanken (mehrere Versammlungen mit jeweils 100 – 200 Teilnehmenden).



### Streikbewegungen in der Suisse Romande

Streikbewegungen im Universitätsspital Genf (HUG) haben es erlaubt, die Löhne in mehreren Kategorien zu verbessern: Transportpersonal, Laborpersonal und Pflegeassistenten. Die Mobilisierung der Pflegeassistenten, die wegen der Divergenzen zwischen den am HUG aktiven Gewerkschaften (SIT und VPOD) ziemlich kompliziert war, hat doch dazu geführt, dass sie mehrere Lohnklassen aufsteigen konnten. Diese Berufsgruppe, die unterbewertet, überwiegend weiblich und präkarisiert ist, bewies eine ausserordentliche Mobilisierungskraft. Im Übrigen konnten in der Folge auch andere Assistenzen des öffentlichen Sektors (Spitex, Altersheime) von den Errungenschaften profitieren.

Im Universitätsspital der Waadt (CHUV) waren ähnliche Forderungen nach Verbesserung der Einstufungen ebenfalls vom Erfolg gekrönt: insbesondere das Transportpersonal, die Pflegeassistenten und das Verwaltungspersonal erhielten aufgrund von massiven Mobilisierungen (zum Teil substantielle) Lohnerhöhungen. In diesen beiden Unispitälern hat das Personal zusammen mit den Gewerkschaften trotz der total unnachgiebigen Haltung der Leitungen klar gezeigt, dass die Abbaupolitik keine unüberwindbare Mauer ist.

Im Sommer 2012 wurde bekannt, dass die Stiftung der Klinik La Providence in Neuenburg den Verkauf an die Gruppe Genolier beabsichtigte. Genolier setzte sofort den Rotstift an und gab bekannt, die Anstellungsbedingungen in mehrerer Hinsicht deutlich verschlechtern zu wollen, und zwar unter Missachtung des geltenden Neuenburger Gesamtarbeitsvertrags CCT 21. Aus diesem Konflikt entwickelte sich einer der längsten Streiks, den die Schweiz erlebt hat; er dauerte vom November 2012 bis in den Mai 2013 und wurde vom VPOD sowie von Syna mitgetragen. Im Februar wurden 22 Streikende entlassen. Weil wir diese Entlassungen als illegal erachteten, haben wir im April 2013 zusammen mit Syna bei der Internationalen Arbeitsorganisation ILO in Genf Klage gegen die Schweiz eingereicht. Thema: Die Verletzung des Grundrechts auf Streik im Fall des Hôpital de la Providence. Das Urteil ist noch ausstehend.

Die Bewegung war von der Neuenburger Regierung wiederholt desavouiert worden (die Regierung handelte offen im Widerspruch zu ihren

eigenen Verordnungen), fand jedoch im Kantonsparlament mehrmals Unterstützung. Nachdem im April 2013 jedoch bei den Wahlen ein Rechtsruck erfolgte, brach auch diese Unterstützung ein, und Genolier konnte sich weitgehend durchsetzen. Leider endete damit die Auseinandersetzung für die Streikenden selbst mit einer Niederlage. Hingegen hatte der Streik indirekt noch eine positive Wirkung. Einige Arbeitgeber hatten nämlich versucht, Verschlechterungen des CCT 21, der alle subventionierten Institutionen abdeckt (Spitäler, Heime, Spitex) durchzusetzen. Der CCT 21 darf im interkantonalen Vergleich als GAV auf gutem Niveau bezeichnet werden. Um weitere ähnliche Auseinandersetzungen wie bei La Providence zu vermeiden, haben die Arbeitgeber schliesslich eingewilligt, die Gültigkeit des GAV bis 2016 zu akzeptieren.

### Respekt@VPOD

Die Spar- und Abbaupolitik in der Spitex bewirkte eine beträchtliche Zunahme von Care-MigrantInnen. KollegInnen vor allem aus den zentral-europäischen Ländern pendeln zwischen ihrem Heimatland und privaten Haushalten in der Schweiz, in denen sie die Pflege- und Betreuung von Personen übernehmen und in denen sie oftmals skandalöse Arbeitsbedingungen in Kauf nehmen müssen. Es ist dem VPOD gelungen, im Sommer 2013 unter dem Namen RESPEKT@VPOD ein Netzwerk von Care-MigrantInnen zu gründen und den Widerstand gegen solche Praktiken mit Aktionen, mit Öffentlichkeitsarbeit und mit Klagen vor Arbeitsgericht erheblich voranzubringen.

### Mitgliederentwicklung, Aufbauprojekt FaGe und FaBe („Profa“)

Im Bereich der stationären somatischen Einrichtungen (Spitäler, Heime, Spitex) konnte der VPOD die Mitgliederzahl von 8'093 (Ende 2011) auf 8'644 (Ende 2014) erhöhen. Im Bereich der Psychiatrie mussten wir allerdings einen Rückgang vom 973 auf 820 Mitglieder in Kauf nehmen. Dazu kommen noch 122 (2011) respektive 118 (2014) Mitglieder aus Ärzteschaft, Rettungssanität und Zahntechnik. Der Anteil der Mitglieder im Gesundheitsbereich lag 2014 bei 27,0% gegenüber 25,5% 2011.

Einen wesentlichen Anteil an dieser insgesamt erfreulichen Entwicklung hat das Aufbauprojekt FaGe und FaBe, das in der Berichtsperiode auf die Berufsgruppe der AssistentInnen Gesundheit und Betreuung AGS ausgeweitet worden ist. In diesem

Projekt sind seit 2011 durch die Zentrale Werberinnen und Werber beschäftigt, die in den kleineren VPOD-Regionen die Berufsschulen besuchen und den jungen Kolleginnen und Kollegen den VPOD näher bringen. Die Zahl der FaGe, die VPOD-Mitglied sind, stieg von 915 (Ende 2011) auf 1312 (Ende 2014), die Zahl der FaBe von 179 auf 270, und Ende 2014 waren auch bereits 61 AGS-Berufleute VPOD-Mitglied.

### VPOD-Gremien im Gesundheitsbereich

Die Verbandskonferenz Gesundheit vom 25./26.1.2011 in Fribourg verabschiedete zwei Positionspapiere "In das Gesundheitswesen investieren" und "In das Gesundheitspersonal investieren", in denen die Positionen und Forderungen des VPOD im Bereich Gesundheitswesen verankert wurden. Karin Thomas wurde als Präsidentin der Kommission in ihrem Amt bestätigt, Bernd Rosenkranz als Vizepräsident gewählt. Die Kommission traf sich jährlich zu drei ganztägigen Sitzungen. Sie wählte ein Leitungsgremium, welches sich vier bis fünf Mal jährlich zu halbtägigen Sitzungen traf, aktuelle Fragen diskutierte und jeweils die Sitzungen der Verbandskommission vorbereitete. Die Verbandskommission verabschiedete in Absprache mit dem Zentralsekretariat zudem ein Reglement, das die Rolle der Fachbereiche und der Fachkommissionen regelt. Fachkonferenzen und Fachkommissionen erhalten damit den Status eines VPOD-Gremiums.

Am 20.3.14 fand eine VPOD-Fachtagung Psychiatrie mit rund 100 Teilnehmenden aus der ganzen Schweiz statt. Schwerpunkte bildeten die geplante neue Finanzierung der stationären Psychiatrie (Tarpsy) sowie ein Grundlagenpapier "Für eine gute, patientenorientierte psychiatrische Versorgung". Die Tagungsteilnehmenden beschlossen, die Einführung von Tarpsy abzulehnen und eine breite Koalition des Widerstands anzustreben (Allianz Tarpsy stoppen).

### Zusammenarbeit mit andern Organisationen

Der Berufsverband der medizinischen Analytikerinnen und Analytiker LABMED und der VPOD haben einen Assoziierungsvertrag abgeschlossen. Der VPOD übernimmt dabei die Beratung in arbeitsrechtlichen Fragen, unterstützt den LABMED-Vorstand in allen allgemeinen und gewerkschaftlichen Fragen und unterhält dafür auch eine spezielle Site [www.vpod-labmed.ch](http://www.vpod-labmed.ch). LABMED-Mitglieder erhal-

ten überdies die VPOD-Zeitungen. Die Zusammenarbeit hat sich in der Berichtsperiode konsolidiert und verläuft zur gegenseitigen Zufriedenheit.

Der VPOD ist Passivmitglied beim SVBG, dem Schweizerischen Verband der Berufsorganisationen im Gesundheitswesen. Der SVBG war bis 2013 in der OdA Santé vertreten. Die OdA (Organisation der Arbeitswelt) sind Organisationen der jeweiligen Branchen, wie sie das Berufsbildungsgesetz BBG vorsieht. Weil die Berufsverbände jedoch innerhalb der OdA Santé zu wenig Gehör fanden und ihre Stimme deshalb gegenüber den Behörden gar nicht mehr zur Geltung kam, hat der SVBG den Austritt aus der tripartiten OdA Santé beschlossen. Der VPOD hat diesen Schritt begrüsst. Der VPOD nutzt den SVBG als Vernetzungsplattform mit den Berufsverbänden und arbeitet auch in der IG Berufsbildung des SVBG mit.

Die Plattform Soziale Medizin ist ein lockeres fortschrittliches Netzwerk zu Fragen der Gesundheitspolitik. Die Einladungen werden jeweils vom VSAO in Absprache mit dem SGB und dem VPOD verschickt. Sitzungen finden alle zwei Monate statt und sind für die Vernetzung von grossem Wert.

## Bildung, Erziehung, Wissenschaft

Die Jahre 2011 - 2014 waren geprägt von Abbauprogrammen in den Kantonen, bei gleichzeitiger Umsetzung von grossen Reformvorhaben in der Volksschule. Vermehrt versuchten rechte und fundamentalistische Kreise, sich mit Angriffen auf die öffentliche Schule zu profilieren und bildungspolitische Themen als Vehikel für rückwärtsgewandte gesellschaftliche Vorstellungen zu nutzen. Auch international wurden die Angriffe auf den Service public wieder aufgenommen: mit Geheimverhandlungen sollen die Inhalte der gescheiterten GATS-Verhandlungen doch noch umgesetzt werden.

Die Verbandskommission Bildung Erziehung Wissenschaft beschäftigte sich unter anderem mit folgenden Themen:

### Sparen an der Bildung

Das Thema «Sparen an der Bildung» beschäftigte die Kommission immer wieder. Einen ersten internationalen Einblick ermöglichte die Journalistin Laura Pinto aus Spanien, welche die aktuelle Situation dort und die Handlungsmöglichkeiten aufzeigte. Rosanna Caratsch, italienische HSK-Lehrerin, berichtete über die Probleme, welchen die Konsulats-finanzierten HSK-Kurse angesichts der Sparprogramme in den Entsendeländern gegenüberstehen. Daneben gaben die Sparprogramme in verschiedenen Kantonen (Schaffhausen, St. Gallen, Bern etc.) immer wieder zu reden.

### Schulische Tagesbetreuung

Der schnelle Ausbau der schulergänzenden Betreuung in den vergangenen Jahren führt an vielen Orten dazu, dass die Qualität nicht ausreichend im Fokus steht. Es wurden daher Grundsätze einer sinnvoll organisierten sowie qualitativ hochstehenden schulischen Tagesbetreuung mit guten Anstellungsbedingungen für die Betreuungspersonen ausgearbeitet und eine Broschüre dazu publiziert. Gruppen- und Raumgrössen wie auch Betreuungsschlüssel müssen nach pädagogischen Kriterien festgelegt werden. Wichtig ist auch eine gute Ausbildung des Betreuungspersonals. Auch eine verbindliche gesetzliche Grundlage auf nationaler Ebene steht nach wie vor aus.

### LehrerInnenmangel

Zum akuten LehrerInnenmangel wurde ein Papier verfasst, welches die Positionen und Forderungen des VPOD aufzeigt. Mit verkürzten Ausbildungen oder mit Lehrpersonen, die für Stufe oder Fach nicht passend ausgebildet sind, wird der Lehrberuf abgewertet. Um dem entgegenzuwirken, braucht es Weiterbildungen zu guten Konditionen. Ausserdem fordert der VPOD, dass die Zulassungsbedingungen für die PHs revidiert werden und dass die Berufsmatur mit der gymnasialen Matur gleichgesetzt wird.

### Projekt Interkulturelle Bildung

Unter dem Namen «Kein Kind ist illegal!» tourte von 2010 - 2012 eine Wanderausstellung durch die Kantone, die auf die prekäre Lage von Kindern und Jugendlichen ohne Aufenthaltsstatus hinwies. Das langjährige Engagement im «Verein für die Rechte illegalisierter Kinder» hat mit dazu beigetragen, dass der Bundesrat auf 1. Februar 2013 eine Verordnung erlassen hat, die «Sans-Papiers-Jugendlichen» den Zugang zur Berufslehre ermöglicht.

2011 entstand unter der Federführung des VPOD die Broschüre «Sans-Papiers-Kinder in der Schule». Sie formuliert Handlungsempfehlungen für Lehrpersonen und Schulbehörden, wie diese das Recht auf Bildung für alle Kinder sicherstellen können.

Im Bereich der HSK-Kurse verschlechterte sich die Situation aufgrund der Finanzkrise in einigen Ländern deutlich. Mit Vorstössen wurde in verschiedenen Kantonen eine stärkere Verankerung der HSK-Kurse in der obligatorischen Schule gefordert. Am 18. Januar 2014 wurde im Rahmen der Arbeit mit der IG Erstsprachen in Bern eine sehr gut besuchte Tagung zur Zukunft des muttersprachlichen Unterrichts durchgeführt. Die Tagungsbeiträge wurden im Rahmen der Zeitschrift vpod-bildungspolitik veröffentlicht.

Seit 2010 führt das PIB eine Weiterbildungsreihe zum Thema „Frühe Bildung aus interkultureller Perspektive“ mit jährlich 1-2 halbtägigen Veranstaltungen durch. Mit der Weiterbildungsreihe werden Fachpersonen im Frühbereich für die Bedürfnisse von Kindern aus schwierigen soziökonomischen Verhältnissen und mit Migrationshintergrund sensibilisiert. Die Hauptbeiträge wurden in der Zeitschrift vpod bildungspolitik publiziert.

### Umsetzung der Integration - «Schule ohne Selektion»

Seit 2011 sind alle Kantone verpflichtet, die Vorgaben des Behinderten-Gleichstellungsgesetzes umzusetzen, wonach integrative Formen der Schulung den separativen Formen vorzuziehen sind. Die Diskussionen zur Umsetzung der Integration zeigten, dass die Situation in den Kantonen sehr unterschiedlich ist. Die Kommission stellte Forderungen zur Umsetzung zusammen, der beschlossene öffentliche Auftritt der Kampagne «Für eine Schule ohne Selektion» wurde aber immer wieder verschoben, da ein passender Aufhänger fehlte.

### Sekundarstufe II

Die Bildung auf der Sekundarstufe II blieb auch in dieser Amtsperiode ein wichtiges Thema. Eine Arbeitsgruppe beschäftigte sich ausführlich mit der Überarbeitung des 2003 vorgelegten Papiers «Bildung auf der Sekundarstufe II: Ein Recht für alle!». Die Bilanz zeigte, dass eine ganze Reihe der VPOD-Forderungen in der Zwischenzeit umgesetzt wurden, insbesondere was die erhöhte Durchlässigkeit der Ausbildungen betrifft. Dennoch besteht auch heute noch Handlungsbedarf. Zu den wichtigen aktuellen Forderungen gehört, dass das Recht auf Bildung auch in der Sekundarstufe II umgesetzt werden muss, dass Durchlässigkeit und Chancengleichheit bei den Ausbildungsgängen weiter gestärkt werden und dass Bund und Kantone ihre Verantwortung für eine zukunftsfähige Sek II wahrnehmen. Ausserdem sind Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen der Lehrpersonen nötig.

### Hochschulpolitik

An der letzten Verbandskonferenz wurde eine Arbeitsgruppe gegründet, welche neben vielen Sitzungen auch zwei interessante und gut besuchte Tagungen zum Thema ‚Hochschulen im Wettbewerb‘ organisierte (2012 und 2013). Daraus resultierte ein Positionspapier für freie, soziale und demokratische Hochschulen. Die konkreten Anliegen wurden auf Bundesebene in die Ausarbeitung künftiger Richtlinien für die Akkreditierung von Hochschulen eingebracht. In der Unterstützung von Mitgliedern an einzelnen Hochschulen erwiesen sich die Forderungen zur Ausgestaltung der „Mitwirkung“ als echte Mitbestimmung als besonders gefragt.

### Tagung Musikunterricht

Im Frühjahr 2011 organisierte eine Arbeitsgruppe unter dem Titel «MusikZukunft - Zukunftsmusik» eine nationale Tagung zum Thema Musikunterricht. Die fehlende Anerkennung im Bereich des Musikunterrichts führt an vielen Orten zu unbefriedigenden und prekären Arbeitsbedingungen für die Lehrpersonen im Bereich Musik und Rhythmik. Die TagungsteilnehmerInnen arbeiteten aus, welche Verbesserungen es bei den Arbeits- und Anstellungsbedingungen im Bereich des Musikunterrichts braucht, und forderten, dass der Musikunterricht grundsätzlich den anderen Fächern der obligatorischen Schule gleichgestellt werden muss.

### Weitere Themen

Darüber hinaus beschäftigte sich die Kommission mit einer Reihe von weiteren Themen, u.a. mit dem Lehrplan 21, der Basisstufe, Schulleitungen, den bildungspolitischen Positionen der Parteien (SP, Grüne), der SGB-Bildungspolitik, der Berufsbildung, mit Mitgliederentwicklung und gewerkschaftlichem Aufbau sowie den TISA-Verhandlungen.

Der VPOD nahm ausserdem an verschiedenen nationalen Vernehmlassungen teil, u.a. zu den Themen Lehrdiplom Sek 1 für Primarlehrpersonen (2010), «Quereinsteigerausbildung» (2011), Weiterbildungsgesetz WeBiG (2012), Berufslehre für Sans-Papiers-Kinder (Motion Barthassat) (2012), Hochschulkonkordat (2012), Deutschschweizer Lehrplan - Lehrplan 21 (2013).

### Verbandskonferenz 16./ 17. Mai 2014 in Solothurn

Die Verbandskonferenz war dem Thema «Bildung für alle - Schluss mit der Sparpolitik!» gewidmet. Unter anderem referierte die Gewerkschafterin Carmen Augustin Lacruz von der Universität Zaragoza anschaulich über die vielfältigen Widerstandsformen gegen die spanische Austeritätspolitik.

### Zeitschrift vpod bildungspolitik

Die Zeitschrift vpod bildungspolitik, seit 2009 in den Verband integriert, griff im Berichtszeitraum regelmässig Themen der Kommission auf oder steuerte Hintergründe für die Diskussion bei. Pro Jahr erschienen 5 Nummern, u.a. zur Erstsprachförderung, Berufsbildung, Bildungsstandards, Hochschulpolitik, Musikunterricht, Inklusiv-



sion, Krise und Bildung, Tagesschulen und vielen anderen Themen (vgl. www.vpod-bildungspolitik.ch).

#### Personelles

Im Zentralsekretariat betreut weiterhin Christine Flitner den Bildungsbereich mit einem Pensum von 20%. Beatriz Rosende koordinierte den Bildungsbereich in der Romandie, Annette Hug betreute die Hochschulgruppe, Johannes Gruber das PIB und die Zeitschrift vpod bildungspolitik. Katrin Meier ist seit 2010 Präsidentin der Kommission.

## Migration

Die Verbandskommission Migration hat verschiedene Themen behandelt, z.B. die „Überbevölkerung durch Einwanderung“, die Rechte von Personen ohne legalen Status, insbesondere Frauen in Privathaushalten und in der privaten Hauspflege.

#### Demonstrationen und Abstimmungen:

2011: Nationale Demo vom 1. Oktober: Schluss mit der Heuchelei – Rechte und Regularisierung für Sans-Papiers.

2012: Unterstützung des Referendums gegen die Revision des Asylgesetzes.

2013: Abstimmung vom 9. Juni gegen die Verschärfung des Asylgesetzes und Beteiligung an der Kampagne „Keine Hausarbeiterin ist illegal“.

2014: Kampagnen zur Abstimmung vom 9. Februar über die sogenannte Masseneinwanderungsinitiative und vom 30. November über die Ecopop-Initiative. Beteiligung an zwei nationalen Demos in Bern (im Februar und im November) in Verbindung mit den genannten Abstimmungen.

Die Kommission hat ausserdem ihre Rolle im Rahmen des VPOD diskutiert, insbesondere mit der Perspektive, mehr KollegInnen aus den Regionen einzubinden. 2012 wurde ein Bericht zu Händen des Landesvorstands gemacht. Es gab einige personelle Veränderungen durch den Austritt von älteren Mitgliedern, wegen Pensionierung oder beruflicher Veränderungen, und den Beitritt einiger neuer Mitglieder.

## Pensionierte

Auf Antrag der Kollegen und Kolleginnen aus der Romandie und nach Genehmigung dieses Schrittes durch den Landesvorstand wurden im Juni 2012 zwei Verbandskommissionen gebildet: Eine für die Deutschschweiz und eine für die Romandie/das Tessin.

#### VK Pensionierte Deutschschweiz

Die Kommission trifft sich in der Regel zwei Mal jährlich mit allen rund 20 Mitgliedern. Zwischen den Sitzungen tagt jeweils das vierköpfige Büro, welches die Kommissionssitzungen vorbereitet und über allfällige Aktualitäten wacht.

Inhaltlich will die Kommission den Austausch zwischen den aktiven Pensioniertengruppen in den verschiedenen Regionen der Deutschschweiz fördern und sich nationalen aktuellen Themen, welche die Rentnerinnen und Rentner besonders betreffen, widmen. In der Berichtsperiode standen dabei folgende Themen im Zentrum: AHV und Pensionskasse, Krankenversicherung, Betreuung im Alter.

#### VK Pensionierte lateinische Schweiz

Im Laufe des Jahrs 2011 wurde die Coordination romande in die Verbandskommission Westschweiz umgewandelt und 2012, nachdem ein Kollege aus dem Tessin dazu gekommen war, in die Verbandskommission Pensionierte der lateinischen Schweiz. Bernard Duchesne ist der Präsident der Kommission. Die Kommission trifft sich regelmässig und behandelt zahlreiche aktuelle Themen (Gesundheit, Sozialpolitik, Arbeitswelt, Wohnen, internationale Fragen, etc.). Es wurden zahlreiche Referenten eingeladen: Peter Siegrist, SGB-Sekretär; Eric Decarro, ehemaliger VPOD-Präsident; Souhail Mouhane, Präsident der AVIVO Genf; Michel Ducommun, Lehrer und Politiker; Marc Guéniat, Journalist/Erklärung von Bern; Pastor Berthoud, ehemaliger Abgeordneter und Präsident des Centre Social Protestant de Neuchâtel; Carlo Sommaruga, Nationalrat SP und Präsident der ASLOCA; Yves Deferrard, Unia-Sekretär, Lilian Maury-Pasquier, Ständerätin. Viele Beiträge kamen auch von den Kommissionsmitgliedern und VPOD-KollegInnen. Darüber hinaus wurden Unternehmungen organisiert, z.B. ein Besuch der Vorführung von „Cleveland Versus Wall Street“ mit anschliessender Diskussion.

Zu erwähnen für 2011 ist der Besuch der Studios von Radio Suisse Romande in Lausanne und das Treffen mit den beiden Präsidenten des SSM. 2012: Besuch der neuen hydro-elektrischen Anlagen von Miéville; eine Führung durch das Sortierzentrum der Schweizer Post in Edlèpens und Treffen mit Syndicom-Delegierten. 2013: Besuch der Altstadt von Genf, Konferenz und Empfang durch den Bürgermeister von Genf, Sandrine Salerno. 2014: Führung durch die Ausstellung « Sous le drapeau syndical » im historischen Museum von Lausanne. Die Pensionierten der lateinischen Schweiz haben ausserdem 2013 und 2014 zwei Aufenthalte im Ferienwerk "I Grappoli" im Tessin organisiert.

#### Verbandskonferenz Pensionierte

##### 22.10.2013 Olten

Die eintägige Verbandskonferenz Pensionierte wurde von beiden Kommissionen (Deutschschweiz und Romandie) gemeinsam durchgeführt. Besonders erfreulich war es, dass über 100 Teilnehmende zu verzeichnen waren.

#### Aufregung um die 1. und 2. Säule: was tun?

Der VPOD-Generalsekretär Stefan Giger leitete mit seinem Referat in die Thematik ein und zeigte auf, was für Vorschläge seitens des Bundesrates bezüglich der 1. und 2. Säule zu erwarten sind und wo dabei Verschlechterungen lauern könnten. Nach angeregter Diskussion wurde eine Resolution zum Thema verabschiedet.

#### Öffentliche Finanzierung von privaten Kliniken:

Risiken für betagte Menschen. Marina Carobbio, Ärztin, SP-Nationalrätin und VPOD-Mitglied, führte mit ihrem äusserst interessanten Referat in die Thematik ein, wobei sie vor allem das DRG-System kritisierte. Hierbei wies Kollegin Carobbio insbesondere darauf hin, dass einige bürgerliche PolitikerInnen darauf hinarbeiten, jegliche Solidarität im Krankenversicherungssystem aufzuweichen. Letztlich wären von einer solchen Entwicklung vor allem ältere Menschen (und chronisch Kranke) betroffen.

#### Statutarische Geschäfte

Die statutarischen Geschäfte wurden jeweils parallel für beide Kommissionen abgehandelt. Mario Galli (Deutschschweiz) und Bernard Duchesne (Romandie) wurden zu den Präsidenten der jeweiligen Kommission gewählt.

## Sozialbereich

Es bleibt schwierig, auf nationaler Ebene eine Gewerkschaftspolitik für den Sozialbereich zu entfalten. Die Entscheidungsebene ist nur im Fall der Sozialversicherungen eine nationale; viele andere Kämpfe spielen sich in den Kantonen und Gemeinden ab, zwar oft zu ähnlichen Themen, aber doch wieder mit spezifischen Eigenheiten. Die Aufgabe der Verbandskommission liegt vor allem in der Erarbeitung von Grundlagen und Argumentarien, auf die sich die Bewegungen vor Ort stützen können. Dabei ist es noch nicht vollständig gelungen, aus der Verbandskommission, die sich regelmässig 3x jährlich zu ganztägigen Sitzungen in Olten zusammensand, ein Abbild der gesamten Branche zu machen. Stark vertreten sind Hoch- und Höchstqualifizierte; die Perspektive der FaBe, der AGS und der Beschäftigten ohne formale Qualifikation fehlt weitestgehend, ebenso sporadisch war die Vertretung der Westschweiz. Dank eines „harten Kerns“ von Basismitgliedern und von Regionalsekretärinnen und Regionalsekretären war aber eine kontinuierliche Arbeit auf vielen Gebieten möglich; die Kommission war durch ihren Präsidenten Ueli Trachsler auch in der Delegiertenversammlung des Verbandes sehr gut vertreten.

Der Schwerpunkt der Angriffe von rechts lag in der Berichtsperiode nicht mehr so stark wie in der letzten bei den Sozialversicherungen – die IV-Revision 6b etwa wurde bereits in den Eidgenössischen Räten versenkt. Dafür wurde die staatliche Fürsorge, namentlich die Sozialhilfe und die neue Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde Kesb, zum Ziel unqualifizierter und demotivierender Attacken. Der VPOD vernetzte sich in dieser Frage mit zahlreichen anderen Organisationen der Zivilgesellschaft, von Armutsbetroffenenengruppen bis Caritas, um die Verteidigung einer sozialen Existenzsicherung aufzunehmen und um den Kern der Sozialarbeit zu bewahren.

Wichtig war der Kommission der Themenkreis „Erwerbslose und berufliche Reintegration“, ausgehend von der Frage, ob Menschen ohne Job in der Gewerkschaft eigentlich überhaupt willkommen sind und von ihr vertreten werden. Das Spektrum der Lösungsansätze reicht von einer Verbesserung der Leistungen der Arbeitslosenkasse hinsichtlich Umschulung und Weiterbildung über die Zusammenfassung der Sozialversicherungen (Denk-

netz-Vorschlag AEV) bis zum – intensiv und sehr kritisch diskutiert – bedingungslosen Grundeinkommen. Das Thema Stipendien/Zusatzqualifikation für Arbeitslose ist inzwischen auch in der SGB-Bildungskommission deponiert.

Die sich jagenden Sparpakete auf kantonaler und kommunaler Ebene bildeten 2011 bis 2014 ein Dauerthema, dem nicht zu entinnen war. In der Stadt Bern war dem Widerstand des VPOD gegen die Einführung der Subjektfinanzierung bei der Kita-Finanzierung kein Erfolg beschieden; allgemein gilt, dass es kaum möglich ist, aus dem Abwehrmodus herauszukommen. Die Kommission diskutierte dazu auch eine linguistische Ebene: Lässt sich der Kaskade von Diffamierung mit einer Neubesetzung von Begriffen entgegenzetren?

Die Verbandskommission besprach und verabschiedete ausserdem ein Positionspapier zur Prävention sexueller Übergriffe im Sozialbereich, namentlich aus Anlass der (später leider angenommenen) „Pädophileninitiative“ und unter dem Eindruck, dass Männer, die im Sozialbereich arbeiten, unter einem eigentlichen Generalverdacht stehen, was nicht hilfreich ist für die angestrebte bessere geschlechtliche Durchmischung im Berufsfeld. Regelmässig wiederkehrend ist auch das Thema „agogisches Essen“, zu dem die Kommission eine gefestigte Position erarbeitete, mit deren Umsetzung es allerdings hapert. Mit der Unterstützung der Wiedergutmachungsinitiative bekennt sich der VPOD zu historischer Verantwortung und stellt klar, dass es keine soziale Arbeit geben kann ohne Respekt der Menschenrechte.

Mit der Einführung eines allgemeinverbindlich erklärten Berufsbildungsfonds (Fonds Social) auf 1. Oktober 2012 wurde die Finanzierung der nationalen Steuerung der Berufsbildung nachhaltig gesichert, ebenso wie jene der regionalen und kantonalen OdAs. Während der VPOD im Vorstand der nationalen Struktur (und auch in den Fondsgremien) stets vertreten war und ist, sind die Arbeitnehmerverbände in den regionalen Organisationen der Arbeitswelt nur teilweise eingebunden. Leider bedroht auch die vom Fonds ausgehende Dynamik die an sich verankerte tripartite Struktur, wobei Ressourcenprobleme auf VPOD-Seite ebenso wenig verschwiegen werden sollen.

Im Zusammenschluss der Berufsverbände im Sozialbereich (BVS/FAPS) übernahm der VPOD 2013 das Präsidium; die gute Kooperation mit den anderen Organisationen konnte fortgeführt werden. Inhaltliche Diskussionen betrafen die inzwischen erfolgte Schaffung eines neuen Berufes auf der HF-Stufe: Gemeindegamimatorin/Gemeindegamimator. Eine Stärkung der Tertiär-B-Stufe, die auch den Anschluss für FaBe bietet, wird insgesamt angestrebt.

Der Mitgliederbestand von 270 FaBe gegenüber 142 vor 4 Jahren zeigt, dass die Werbeanstrengungen bei den Lernenden im sozialen Bereich ebenfalls langsam Früchte tragen.

## Straf- und Massnahmenvollzug

### Fachausschuss Straf- und Massnahmenvollzug

Die Kommission für Angestellte im Straf- und Massnahmenvollzug konzentrierte sich in ihrer Arbeit zum einen auf den Informationsaustausch zwischen den Mitgliedern aus den verschiedensten Institutionen aus der ganzen Schweiz. Zum anderen thematisierte sie die spezifischen Probleme im Arbeitsalltag und gab während der Berichtsperiode eine zweisprachige Broschüre zum Thema „Gesundheitsschutz bringt Sicherheit“ heraus.

Absolutes Highlight für die Branche war ein Entscheid im Kanton Fribourg: Auf das Jahr 2012 wurde die obligatorische Pensionierung der Angestellten im Straf- und Massnahmenvollzug im Alter von 60 Jahren eingeführt. Angesichts der grossen gesundheitlichen Probleme der älteren Angestellten sollte dies ein Vorbild für alle Kantone sein.

## Verkehr

Die Verbandskommission Verkehr führt jährlich zwei ordentliche Sitzungen durch. Dabei werden aktuelle Themen und Problemkreise behandelt und erörtert. Die Verbandskommission befasste sich in der Berichtsperiode 2011 - 2014 mit folgenden Schwerpunktthemen:

- Wettbewerb im öffentlichen Verkehr
- Ausschreibungen im öffentlichen Verkehr (Gesetzesvorlagen zur Bahnreform)
- Arbeitszeitgesetz (Anpassungen in der Verordnung/Teilrevision Gesetz)
- Gesundheitsschutz
- Berufsbilder
- Vertragspolitik (betriebliche und kantonale GAV)
- Aus- und Weiterbildung (Chauffeurzulassungserordnung)
- Sicherheit im öffentlichen Verkehr
- Gegen die Privatisierung von städtischen Verkehrsbetrieben (Beispiel VBSG)
- Fahrvergünstigungen Personal
- Gesetzliche Neuerungen/ Vorschriften
- Chauffeurzulassungsverordnung
- Sicherheit für das öV-Personal/Massnahmen gegen Aggressionen

### Verbandskonferenz

Am 19. April 2013 fand in Muttenz die ordentliche Verbandskonferenz der Branche Verkehr statt. Die Verbandskonferenz befasste sich mit der aktuellen Entwicklung (Gesetzgebung öV-Reform/ Teilrevision Arbeitszeitgesetz) und den Trends im öffentlichen Verkehr. Zudem wurden die künftigen Handlungsfelder und Aktivitäten der Verbandskommission festgelegt. Die Berichte aus den Betrieben ergaben für die Kommissionsmitglieder aufschlussreiche Informationen über die Situation und Entwicklung in den einzelnen Betrieben und Regionen. Dabei wurde die Gelegenheit genutzt, die vielfältigen Erfahrungen auszutauschen und zu vertiefen. Die Verbandskonferenz hat sich aufgrund von Praxisbeispielen mit sicherheitstechnischen Fragen im öffentlichen Verkehr befasst. Daraus haben sich die Themenschwerpunkte «Zulassung von öV-Fahrzeugen» und «Sichtbehinderungen für Fahrzeugführende in Bussen und Trams» ergeben, die im Rahmen einer Unterredung mit dem Bundesamt für Verkehr thematisiert und geklärt werden sollen.

### Branche Verkehr - Allgemeines

Der öffentliche Verkehr der Schweiz ist eine Erfolgsgeschichte und ein unbestrittener Standortvorteil unseres Landes. Der öV ist ein Trumpf für die gesamte Schweiz und ihre Volkswirtschaft. Nach dem JA zu FABI (Finanzierung und Ausbau Bahninfrastruktur) soll als nächster Schritt auch der öV auf der Strasse gestärkt werden, denn der öV funktioniert in der Schweiz nur als Gesamtsystem. Das System des öffentlichen Verkehrs geniesst ein hohes Vertrauen. Die öV-Branche sieht sich daher verpflichtet, die Kundinnen und Kunden noch mehr in den Mittelpunkt ihrer Bemühungen zu stellen.

Zur Erfolgsgeschichte des öffentlichen Verkehrs in der Schweiz leisten die öV-Mitarbeitenden einen wesentlichen Beitrag. Das Personal im öffentlichen Verkehr sichert die hervorragende öV-Qualität mit seiner beruflichen Qualifikation und garantiert die beispielhafte Angebotsdichte mit seiner hohen Einsatzbereitschaft. Die Anforderungen an die berufliche Qualifizierung sowie die aktuelle Altersstruktur des öV-Personals sorgen zwangsläufig dafür, dass der Personalerhaltung und der Personalgewinnung prioritär eine hohe Aufmerksamkeit geschenkt werden muss, will man weiterhin über gut qualifiziertes Personal verfügen und auch neue Mitarbeitenden gewinnen.

Die Gewerkschaft VPOD nimmt als Gewerkschaft die Interessen der Angestellten in zahlreichen Unternehmungen des öffentlichen Verkehrs wahr (vornehmlich bei Bus- und Tramunternehmungen in der Deutschschweiz). Zu den laufenden Vernehmlassungen zu Gesetzesvorlagen - die insbesondere den öffentlichen Verkehr betreffen - beteiligt sich der VPOD und nimmt eine klare Position für die positive Weiterentwicklung des öffentlichen Verkehrs sowie für die Anliegen des Personals ein.

### Vertragspolitik

Der seit 2002 bestehende kantonale Rahmen-GAV für die Bus- und Nahverkehrsbetriebe im Kanton Bern konnte per 1. Juli 2014 weiterentwickelt werden. Dabei konnten die Durchschnittslöhne erhöht und einzelne Präzisierungen vorgenommen werden. Die geschaffenen Voraussetzungen für Betriebskontrollen nach einem Betreiberwechsel haben sich bewährt. Innerhalb von drei Jahren nach der Ausschreibung wird die GAV-Einhaltung jeweils durch die paritätische Kommission überprüft. Der Kanton Bern führt systematische Linienausschrei-

bungen durch. Dabei ist es zu mehrfachen Betreiberwechseln gekommen. Mit dem bestehenden Rahmen-GAV konnten die Auswirkungen für das betroffene Personal abgefedert werden, da bei einem Betreiberwechsel der neue Betreiber das bisherige Fahrpersonal übernehmen, die Dienstjahre anrechnen und einen Besitzstand garantieren muss.

Im Kanton Zürich konnte der Durchbruch für einen kantonalen Rahmen-GAV für den Bus- und Trambereich erzielt werden. Mit dem Rahmen-GAV werden die üblichen Arbeitsbedingungen festgelegt. Für den einzelnen Betrieb wird die betriebliche Umsetzung durch die Sozialpartner vereinbart. Der GAV schützt die Anstellungsbedingungen vor Lohndumping und sichert damit auch die Arbeitsplätze.

#### **Chauffeurzulassungsverordnung (CZV)**

Die seit 2009 bestehende CZV hat sich eingespielt. Wer mit Bussen berufsmässig Personen transportieren will, muss den Fähigkeitsausweis für den Personentransport erwerben. Dazu sind eine theoretische und eine praktische Prüfung zu bestehen. Der Fähigkeitsausweis ist auf fünf Jahre befristet und wird nur verlängert, wenn die Weiterbildungspflicht erfüllt ist. Wer mit Lastwagen berufsmässig Güter transportieren will, muss den Fähigkeitsausweis für den Gütertransport erwerben. Dazu sind eine theoretische und eine praktische Prüfung zu bestehen. Der Fähigkeitsausweis ist auf fünf Jahre befristet und wird nur verlängert, wenn die Weiterbildungspflicht erfüllt ist. Der VPOD ist als offizielle CZV-Weiterbildungsstätte anerkannt und bietet zertifizierte CZV-Kurse an. Der VPOD ist somit für die Mitarbeitenden im Nahverkehr ein attraktiver Partner für die Erfüllung der CZV-Weiterbildungspflicht.

#### **Eidgenössisches Arbeitszeitgesetz**

Das Arbeitszeitgesetz (AZG) hat unter anderem die Funktion, die Sicherheit und Gesundheit des Personals im öffentlichen Verkehr zu schützen. Eine Nichteinhaltung der Bestimmungen durch zu kurze Nachtruhen, zu lange Arbeitseinsätze, zu wenig Ruhetage usw. kann die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden gefährden. Mit Verletzungen der AZG-Bestimmungen versuchen einzelne Transportunternehmen, sich wettbewerbsverzerrende Vorteile zu schaffen. Wettbewerbsvorteile durch AZG-Verletzungen sind für den VPOD untragbar.

Der VPOD bietet seinen Sektionen und Gruppen im Nahverkehr fachspezifischen Support für die Entwicklung von gesetzlichen Dienstplanlösungen an. Im Rahmen der eidgenössischen Arbeitszeitgesetzkommission wirkt der VPOD ebenfalls aktiv mit. Dabei wurden in den letzten Jahren regelmässig punktuelle Anpassungen in der AZG-Verordnung vorgenommen. In den Jahren 2011 – 2014 wurden die Arbeiten für die Teilrevision des Arbeitszeitgesetzes eng begleitet. Ab Herbst 2015 soll das Projekt der Teilrevision „Verordnung Arbeitszeitgesetz“ angegangen werden.

## **Wartung und Reinigung**

Nach langjähriger Erfahrung mit der Auslagerung von Reinigungsdiensten entschied die Verbandskommission anlässlich des VPOD-Kongresses von 2011, es sei an der Zeit, in die Offensive zu gehen: Gefordert ist eine ehrliche Analyse der bisherigen Auslagerungen und die Wiedereingliederung. Als zweites zentrales Thema beschäftigte sich die Kommission mit den Sparmassnahmen in Städten und Kantonen. Hier ging es darum, die langfristigen Mehrkosten einer Vernachlässigung der Gebäude aufzuzeigen.

#### **Verbandskonferenz vom 29. Mai 2013**

In Biel trafen sich rund 60 Mitglieder und zusätzliche Gäste zur Verbandskonferenz. SGB-Zentralsekretär Daniel Lampart legte seine Analyse der kantonalen Finanzen in der Schweiz und des künstlichen Sparzwangs dar. Anschliessend wurde ein Argumentarium gegen Sparmassnahmen in der Wartung und Reinigung verabschiedet, das die Kommission im Vorfeld erarbeitet hatte. Zweites Hauptreferat war eine Reportage zur Wiedereingliederung der Reinigung ins Spital Rorschach. Das Beispiel zeigte, wie eine Auslagerung zu höheren Kosten führen kann.

#### **Weiterbildung**

Ausser im Jahr der Verbandskonferenz organisierte die Kommission jährlich eine Weiterbildung für die Mitglieder der Branche in der Deutschschweiz, an der jeweils zwischen 20 und 40 Personen teilnahmen. Es wurden folgende Themen behandelt: Haftung I (2011, im VPOD), Haftung II (2012, im Schulhaus Saatlen, Zürich Schwammendingen auf Deutsch, und im VPOD Lausanne auf Franzö-

sisch), Der Lohn - Vergleich der Ansätze nach Kantonen und Bildungsstufen (2014, Firma Cleanfix in Henau).

#### **Laufende Themen**

Im Berichtszeitraum fanden 8 Sitzungen der Verbandskommission statt. Zentrales Anliegen war der Austausch zwischen den regionalen Gruppen über aktuelle Themen: Systeme zum Bemessen der Reinigungsfläche/ Person/ Zeiteinheit; Spesen für die Verwendung privater Telefone und Computer; Berufskleidung; Qualitätsstandards und Wahlmöglichkeiten; Führungssysteme; Öffnung von Schulhäusern ausserhalb der Schulzeiten; Komplikationen der Mietverhältnisse von Hauswirts-Wohnungen; Zuständigkeiten und Lohneinstufung der neuen Berufsgruppen mit Lehrabschluss (Fachmann/Fachfrau Betriebsunterhalt und entsprechende Attest-Lehre) im Verhältnis zum Hauswart mit eidgenössischer Berufsprüfung; Schwierigkeiten und Chancen der Mitgliederwerbung in den VPOD-Gruppen.

Als Mitglied der Trägerschaft der Eidgenössischen Berufsprüfung Hauswart/in war der VPOD in der Berichtsperiode gefordert, die Erarbeitung eines neuen Berufsbildes – in Abgrenzung zur neuen Berufslehre Fachperson Betriebsunterhalt – und das finanzielle Wachstum durch eine bessere Finanzierung des Bundes kritisch zu begleiten. Das Berufsbild wurde mehrmals in der Kommission diskutiert: Während die handwerklichen Fähigkeiten im Reparieren und in der Reinigung wichtig bleiben, steigen die Anforderungen punkto Anleitung und Führung von Reinigungspersonal sowie Zusammenarbeit mit externen Anbietern technischer Systeme (Heizung, Schliesssysteme, u.a.).

Während sich die Eidgenössische Berufsprüfung weiterhin grosser Beliebtheit erfreut, die Zahl der Abschlüsse steigt und die Finanzierung gesichert ist, stellen sich bei der weiterführenden Prüfung (der Höheren Berufsprüfung Hausmeister) Probleme: Ein von der Trägerschaft geplantes Werbeprojekt trug nicht die geplanten Früchte. Die feste Etablierung dieser Ausbildung ist bisher nicht gelungen.

#### **Reinigung**

Der Bereich der Reinigung ist bisher in der Verbandskommission personell nicht vertreten. Der VPOD ist jedoch Vertragspartner im „allpu-

ra-GAV“, dem allgemeinverbindlichen GAV für die Reinigungsbranche, und bietet Mitgliedern aus der Spitalreinigung attraktive Bedingungen der Mitgliedschaft.

## **Spitzenorganisationen**

### **Schweizerischer**

## **Gewerkschaftsbund (SGB)**

Die Gewerkschaftsbünde sind gemeinsames Sprachrohr und Lobbyorganisation der Gewerkschaften auf politischer Ebene. Der Schweizerische Gewerkschaftsbund verfasst die gemeinsamen Vernehmlassungen und Anhörungsantworten der Gewerkschaften, er koordiniert Abstimmungskämpfe und politische Aktionen, verbandsübergreifende Mobilisierungen und koordiniert die Vertretung der Gewerkschaften in eidgenössischen Kommissionen und weiteren Gremien.

#### **Abstimmungskampagnen und Initiativen**

Die Volksinitiative von Travail-Suisse „6 Ferienwochen für alle“ scheiterte am 11. März 2012 deutlich. Eine breite Allianz, darunter der VPOD, brachte die Revision des Krankenversicherungsgesetzes („Managed-Care“-Vorlage) am 17. Juni 2012 zu Fall. Deutlich angenommen wurde am 23. September 2012 die von uns unterstützte Vorlage über die Jugendmusikförderung. Am 3. März wurde die populistische Minder-Initiative angenommen - entgegen der Position des VPOD. Die Erfahrungen mit der Umsetzung dieser Initiative haben uns unterdessen Recht gegeben.

Im März 2013 lancierte der SGB eine Volksinitiative zum Ausbau der AHV unter dem Titel „AHVplus“, welche eine Erhöhung der AHV-Renten um 10% verlangt. Diese Initiative wird voraussichtlich anfangs 2016 zur Abstimmung kommen, vor der Auseinandersetzung um das Projekt „Altersvorsorge 2020“, welches der Bundesrat zur Reform des Systems der Altersvorsorge vorgeschlagen hat.

Die Verschärfung des Asylgesetzes wurde am 9. Juni 2013 angenommen, der VPOD hatte das Referendum gegen diese Vorlage unterstützt. Ohne Erfolg blieben auch das vom SGB lancierte Referendum gegen die Deregulierung der Ladenöffnungszeiten in Tankstellenshops (22. September 2013) und die 1:12-Initiative der JUSO (24. November 2013).

Der SGB lancierte 2011 eine Mindestlohninitiative, welche im Mai 2014 zur Abstimmung gelangte und überdeutlich scheiterte. In einer breit angelegten Vorkampagne wurden verschiedene Beispiele von Lohndumping skandalisiert. Konzentriert auf diese Mindestlohnkampagne verpassten es der SGB und auch der VPOD aber, eine Kampagne gegen die so genannte „Masseneinwanderungsinitiative“ der SVP zu führen, welche die Einführung von Einwanderungskontingenten für Ausländerinnen und Ausländer verlangt und vermutlich zur Wiedereinführung von unmenschlichen Regelungen à la Saisonnierstatut führen wird. Die von den Gewerkschaften skandalisierten Beispiele von Lohndumping durch ausländische Arbeitgeber haben dabei wohl unfreiwillig der SVP-Initiative genützt, welche schliesslich am 9. Februar 2014 knapp angenommen wurde. Diese Initiative hat eine Übergangsfrist von 3 Jahren – wenn bis dahin keine gesetzliche Lösung vorliegt, muss der Bundesrat Kontingente per Verordnung erlassen, was die Bilateralen Verträge mit der EU zu Fall bringen wird. An seiner Delegiertenversammlung vom Juni 2014 beschloss der VPOD einen Antrag an den SGB-Kongress, wonach zusammen mit einer breiten Allianz eine Initiative zur Streichung des entsprechenden Artikels aus der Bundesverfassung lanciert werden soll. Der VPOD blieb im SGB mit dieser Position alleine, weder Präsidium, Präsidialausschuss noch Vorstand wollten diesem Vorschlag folgen, der Kongress-Antrag wurde mit einem „zur Prüfung entgegennehmen“ auf die lange Bank verschoben. Der VPOD fand hingegen Partnerinnen und Partner ausserhalb des SGB, der Verein RASA lancierte die RASA-Initiative im Dezember 2014, nachdem die fremdenfeindliche Ecopop-Initiative an der Urne deutlich gescheitert war. Die Sammlung der Unterschriften wurde dann ab 9. Februar 2015 gestartet mit dem Ziel, bis Ende 2015 die Initiative einreichen zu können.

#### **Verbandsübergreifende Mobilisierungen**

Am 14. Juni 2011 jährte sich der legendäre Frauenstreik von 1991 zum 20. Mal, woran zahlreiche

Aktionen und Veranstaltungen im ganzen Land erinnerten und zugleich unterstrichen, dass die damaligen Forderungen leider noch weitgehend aktuell geblieben sind. Am 21. September 2013 mobilisierte der SGB unter der Parole „Gute Löhne – gute Renten“ für eine nationale Kundgebung in Bern, welche mit 15'000 Teilnehmenden den Bundesplatz füllte, aber medial wenig Echo fand. Am 7. März 2015 mobilisierte eine breite Allianz weit über die Gewerkschaftsbewegung hinaus für die Forderung nach Lohngleichheit mit einer nationalen Kundgebung in Bern, von den Gewerkschaftsfrauen wurde dabei auch gegen die drohende Erhöhung des Frauenrentenalters mobilisiert.

#### **Mitgliedschaft**

In den letzten Jahren sind einige Verbände zum SGB gestossen, via Beobachterstatus oder Assoziation zu einer Vollmitgliedschaft. Derzeit sind die Berufsverbände impressum (Journalismus) und SBK-ASI (Berufsverband der Pflegefachpersonen) im Beobachterstatus und die Verbände SIT (lokale Genfer Gewerkschaft) und SBKV (Bühnenkünstlerinnen und Bühnenkünstler) assoziierte Mitglieder. Dennoch sind die Mitgliederzahlen des SGB insgesamt rückläufig.

#### **Kongresse**

##### **SGB-Frauenkongress**

Am 15. und 16. November 2013 tagte in Bern der 12. Frauenkongress des SGB unter dem Titel „Gute Arbeit – gutes Leben. Wir Frauen zahlen eure Krise nicht!“ Neben den Auswirkungen der Krise auf die Arbeitsbedingungen von Frauen wurden die ILO-Massstäbe für gute Arbeit und insbesondere die Anforderungen von jungen Frauen an die Erwerbsarbeit diskutiert. Michela Bovolenta wurde anstelle von Christine Flitner ins Co-Präsidium der SGB-Frauen gewählt.

##### **SGB-Kongress**

Am 23. und 24. Oktober 2014 tagte der 55. ordentliche Kongress des SGB in Bern. Behandelt wurden vier Positionspapiere, insbesondere eines zum Thema Service public, sowie weitere Anträge und Resolutionen, darunter die vom VPOD eingebrachte Resolution gegen das TISA-Abkommen. Paul Rechsteiner wurde als Präsident bestätigt, Katharina Prelicz-Huber und Stefan Giger als Mitglieder des Präsidialausschusses gewählt.

#### **Verhandlungsgemeinschaft des Bundespersonals (VGB)**

Der VPOD bildet zusammen mit dem Personalverband des Bundes (PVB), garaNto (Gewerkschaft des Zoll- und Grenzschutzpersonals) sowie PV FedPol (Personalverband der Bundeskriminalpolizei) die Verhandlungsgemeinschaft der Bundespersonalverbände. Christof Jakob und Natascha Wey vertreten den VPOD in der Geschäftsleitung der VGB.

## **Internationale Dachorganisationen und internationale Arbeit**

#### **Internationale Gewerkschaftsbünde**

Der VPOD ist über seine Mitgliedschaft beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund auch dem Europäischen und dem Internationalen Gewerkschaftsbund angeschlossen. Die Vertretung in diesen Organen wird vom SGB wahrgenommen.

#### **Internationale Branchendachverbände**

Der VPOD ist den internationalen Branchendachverbänden angeschlossen, für den Grossteil der Mitgliedschaft der Internationale der öffentlichen DienstelIÖD ([www.world-psi.org](http://www.world-psi.org)) und dem europäischen Dachverband der Gewerkschaften des öffentlichen Dienstes EGÖD ([www.epsu.org](http://www.epsu.org)), daneben auch der internationalen und der europäischen TransportarbeiterInnenföderation ITF und ETF ([www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)), der Bildungsinternationalen ([www.ei-ie.org](http://www.ei-ie.org)) und für den Bereich Wartung und Reinigung der UNI global union ([www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)).

Wichtigste Tätigkeitsfelder auf internationaler Ebene waren die Auseinandersetzungen um die Bewältigung der Folgen der Finanzkrise. Auf der Ebene der IÖD/PSI stand die Auseinandersetzung um die Einführung einer Finanztransaktionssteuer im Vordergrund sowie der Aufbau des Widerstandes gegen neue internationale Handelsverträge, insbesondere gegen das TISA-Abkommen, welches weltweit zu einer grossen Bedrohung für den Service public geworden ist. Der VPOD hat sich an diesen Arbeiten intensiv beteiligt und in der Schweiz eine öffentliche Debatte zum Thema TISA initiiert. Der VPOD beteiligte sich im Oktober 2013 an ei-

ner internationalen Konferenz der PSI in Genf zum Thema TISA. Im Rahmen des EGÖD/EPSU stand eine europaweite Kampagne gegen die Privatisierung der Wasserversorgung auf der Tagesordnung. Der EGÖD lancierte erfolgreich die erste Europäische Bürgerinitiative überhaupt gegen die Privatisierung der Wasserversorgung und konnte damit verhindern, dass über eine europäische Konzessionsrichtlinie ein Zwang zur Privatisierung der Wasserversorgung geschaffen würde.

### Warum der VPOD das TISA-Abkommen bekämpft

Seit Februar 2012 führen 23 Länder, darunter die Schweiz, in Genf Geheimverhandlungen über ein Abkommen über die Deregulierung des Handels mit Dienstleistungen. Die Verhandlungen wurden von den USA initiiert und zielen darauf ab, den ganzen Handel mit Dienstleistungen zu deregulieren. Darunter fallen Leistungen wie Finanzdienstleistungen, Detailhandel, Beratungsdienste, aber auch Energie- und Wasserversorgung, Entsorgungsdienste, Post, Telekommunikation, Transport und Verkehr, öffentlicher Verkehr, Gesundheitswesen, Bildung, Soziale Dienste, Sozialversicherungen, Sicherheitsdienste, Strafvollzug – also auch alle Leistungen des Service public. Das TISA-Abkommen hat zum Ziel, möglichst alle Regulierungen im Dienstleistungssektor zu beseitigen. Zwar kann jedes Land auf einer Negativliste/Hybridliste festlegen, welche Sektoren in seinem Land vom TISA-Abkommen ausgenommen sind. Alles, was auf dieser Ausnahmeliste fehlt, ist aber der Marköffnung unterworfen. Eine so genannte „Standstill“-Klausel legt fest, dass die im Moment des Inkrafttretens geltende gesetzliche Regulierungsdichte nur noch abgebaut, aber nicht mehr verschärft werden kann. Die so genannte „Ratchet“-Klausel (Sperrklinkenklausel) bedeutet, dass alle späteren Deregulierungsschritte nie mehr zurückgenommen werden dürfen. Ist also beispielsweise die Wasserversorgung einmal privatisiert (so geschehen in mehreren europäischen Städten in Ost- und Südeuropa, aber beispielsweise auch Paris und anderen französischen Städten), so darf die Wasserversorgung nie mehr wieder in ein Gemeindemonopol zurückgeführt werden (genau das hat beispielsweise Paraguay 2003 getan, vor kurzem auch Paris, wo die frühere Privatisierung rückgängig gemacht wurde).

Vollkommen im Dunkeln liegt die Frage, wie die Klagemöglichkeiten im Rahmen des TISA-Abkommens ausgestaltet werden sollen. Beispiele von anderen Handelsabkommen zeigen auf, wie gefährlich es ist, wenn Konzernen Klagemöglichkeiten gegen Staaten geöffnet werden. So hat beispielsweise der multinationale Philipp-Morris-Konzern (internationaler Sitz in Lausanne) gegen Uruguay auf Schadenersatz geklagt auf der Grundlage eines Handelsabkommens zwischen der Schweiz und Uruguay. Anlass war, dass Uruguay das Rauchen in öffentlichen Gebäuden verbietet und Zigarettenreklame einschränken wollte. Der schwedische Vat-

tenfall-Konzern hat Deutschland auf 4'000'000'000 Euro Schadenersatz verklagt, weil Deutschland den Atomausstieg beschlossen hat. Der Achmea-Versicherungskonzern hat 2007 gegen die Slowakei geklagt (und gewonnen), weil die slowakische Regierung die Gewinnausschüttung in der Krankenversicherung gesetzlich verbieten wollte, etwa so, wie das in der Schweiz in der Grundversicherung gilt.

Die Schweiz hat zwar auf ihrer TISA-Offerte alle wesentlichen Bereiche des Service public auf die Ausnahmeliste gesetzt; in den letzten Monaten sind aber (z.B. über Wiki-Leaks) vertrauliche Verhandlungsdokumente aufgetaucht, welche aufzeigen, dass das TISA-Abkommen auch „Annexes“ (Anhänge) enthalten wird. Die Ausnahmen auf den Länderlisten gelten nicht für diese Anhänge, die Anhänge sind direkt für jedes Land anwendbar, selbst wenn das Land den betreffenden Sektor auf die Ausnahmeliste gesetzt hat. Die Schweiz hat zwar beispielsweise den Energiesektor auf die Ausnahmeliste gesetzt – es wird aber voraussichtlich einen Anhang über Energiedienste geben, der auch für die Schweiz direkt anwendbar wäre. Gemäss der Website des SECO, welches die Verhandlungen für die Schweiz führt, wird über folgende Anhänge verhandelt: Finanzdienstleistungen, Telekommunikationsdienstleistungen, elektronischer Handel, Grenzüberschreitung natürlicher Personen (Erbringungsart 4), innerstaatliche Regelungen, Transparenz, die unterschiedlichen Arten des Transports sowie die Logistikkdienstleistungen, Postdienstleistungen (delivery services), Energiedienstleistungen, Öffentliches Beschaffungswesen, freiberufliche Dienstleistungen (professional services), Exportsubventionen. Auf dieser SECO-Liste ist das Gesundheitswesen nicht erwähnt – über Wiki-Leaks sind aber Verhandlungsdokumente zu einem Anhang über Gesundheitsdienste aufgetaucht.

Das TISA-Abkommen funktioniert als Einbahnstrasse: Über die Standstill- und Ratchet-Klausel sollen Deregulierungen auf ewig zementiert werden. Alle Dienstleistungen sollen so der reinen Marktlogik unterworfen werden, der Service public soll dereguliert und den Profitinteressen von Konzernen geöffnet werden.

Und schliesslich wird das TISA-Abkommen als Machtkartell gebaut. Damit später weitere Länder dazu stossen können, müssen alle 23 TISA-Staaten

einstimmig einverstanden sein. Sie werden dann Bedingungen stellen. Wenn beispielsweise Indien später dazu stossen möchte, werden die USA wohl verlangen, dass der Gesundheitssektor Indiens dereguliert wird, Frankreich könnte die Deregulierung von Indiens Wasserversorgung verlangen, und die Schweiz im Interesse der UBS, der Credit Suisse oder der Zurich Versicherungen die Deregulierung des indischen Finanzsektors fordern. Die Länder des TISA-Machtkartells müssen gegenüber Indien selber keine Konzessionen leisten – können aber beliebige Bedingungen stellen. Mit TISA entsteht eine neue Form des Kolonialismus.

Gewerkschaften durch Bereitstellung von Informationsdiensten und Recherche

- Unterstützung von Beschäftigten in der Verkehrswirtschaft in Schwierigkeiten.

Unter dem Motto „Von globaler Krise zu globaler Gerechtigkeit – Verkehrsbeschäftigte setzen sich zur Wehr!“ hat der ITF an seinem Kongress im August 2014 die Gremien neu bestellt und das Schwerpunktprogramm des ITF und der einzelnen Branchen für die nächsten vier Jahre festgelegt ([www.itfglobal.org](http://www.itfglobal.org)).

### Bildungsinternationale BI/IE

Der VPOD ist der Bildungsinternationale für den Bereich Bildung, Erziehung und Wissenschaft angeschlossen. Die Bildungsinternationale repräsentiert 30 Millionen Bildungsbeschäftigte aus mehr als 400 Organisationen in über 170 Ländern und Hoheitsgebieten weltweit. Sie engagiert sich für Demokratie, freien und ungehinderten Zugang zur Bildung und Gewerkschaftsrechte von Bildungsbeschäftigten weltweit.

Der VPOD ist in den Leitungsorganen der BI/IE nicht direkt vertreten.

### Internationale Transportarbeiterföderation (ITF) und ETF

Die Internationale Transportarbeiter-Föderation (ITF) ist ein internationaler Gewerkschaftsverband der Gewerkschaften der Beschäftigten in der Verkehrswirtschaft. Die Mitgliedschaft in der ITF steht allen unabhängigen Gewerkschaften mit Mitgliedern im Verkehrssektor offen. Die ITF ist einer von mehreren Globalen Gewerkschaftsverbänden, die eng mit dem Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) zusammenarbeiten, und zählt mehr als 654 Gewerkschaften mit über 4,5 Millionen Beschäftigten im Bereich Transport und Verkehr in 148 Ländern zu ihren Mitgliedern.

Auf der europäischen Ebene agiert die Europäische Transportarbeiterföderation (ETF) als Teilorganisation der ITF. Der VPOD ist für die Branchen Zivilluftfahrt und für den Bereich öffentlicher Nahverkehr sowohl der ITF wie auch der ETF angeschlossen. Die VPOD-Vertreter sind in ihrem Fachbereich vernetzt und nehmen jeweils an den regelmässigen Meetings ihrer Branche teil.

#### Die Ziele der ITF sind:

- Einsatz für die Achtung der Menschen- und Gewerkschaftsrechte auf globaler Ebene
- Arbeit für den Frieden auf Basis der sozialen Gerechtigkeit und des wirtschaftlichen Fortschritts
- Hilfe der ihr angeschlossenen Gewerkschaften bei der Verteidigung der Interessen ihrer Mitglieder
- Unterstützung der ihr angeschlossenen



## Regionen und Sektionen

### Region Aargau / Solothurn

#### Liste der Sektionen

Die per 1.1.2003 gebildete Region Aargau/Solothurn umfasst fünf Sektionen:  
Aargau  
Baden-Wettingen Verkehrsbetriebe  
Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW,  
Gruppe Aargau/Solothurn  
Nahverkehr Olten-Solothurn-Grenchen  
Solothurn

#### Liste der GAV

GAV Kanton Solothurn  
GAV Aargauer Spitäler AG  
GAV FHNW  
GAV Industrielle Betriebe Aarau IBA  
GAV Städtische Werke Grenchen  
GAV Solothurner Busbetriebe

### AG Kanton

#### Steuergeschenke und Sparpaket

Vor der Abstimmung vom September 2012 behauptete Finanzdirektor Roland Brogli (CVP), der Kanton werde die Steuererleichterungen von 120 Millionen Franken jährlich vorab für Reiche ohne Sparkur verkräften. So wurde die Stimmbewölkerung geködert. Mit dem Budget 2014 kam dann bereits die Korrektur: Wegen eines absehbaren „strukturellen Defizits“ müsse der Kanton „Entlastungsmassnahmen“ von bis zu 120 Millionen Franken pro Jahr ab 2015 durchführen. Der Kanton Aargau macht reichen SteuerzahlerInnen also Geschenke und entzieht dafür den Schwächeren und dem Mittelstand Mittel. Betroffen sind insbesondere die Bereiche Bildung, Naturschutz, Energie, Soziales (Krankenkassenprämienverbilligung) und Kultur. Auch das Personal bleibt nicht verschont: der Grosse Rat hatte in den Lohnrunden wenig Gehör für die Forderungen der Verbände und hat 2014 sogar einem pauschalen Stellenabbau von 2% zugestimmt.

Zu einem kleinen Teil der Sparmassnahmen hat das Volk das letzte Wort: im Jahr 2015 steht die Abstimmung zum Sparpaket bevor. Der VPOD Aargau/Solothurn setzt sich im Nein-Komitee ak-

tiv ein und hofft auf ein gutes Resultat mit Signalwirkung. Auch beim besonders betroffenen Bereich Bildung hat sich der VPOD eingesetzt. Mit der aktiven Teilnahme an der Grossdemonstration vom 6. Mai 2014 vor dem Grossratsgebäude in Aarau hat der VPOD mit den anderen beteiligten Organisationen ein Zeichen gesetzt. So konnten auch einige Sparmassnahmen im Bildungsbereich teilweise verhindert werden.

#### Lohnentwicklung Kanton Aargau

Per 1.1.2012: 1,2% (0,5% generell / 0,7% individuell), plus 0,5% für eine einmalige Anerkennungsprämie  
Per 1.1.2013: 1% individuell, plus 0,3% für eine einmalige Anerkennungsprämie  
Per 1.1.2014: Nullrunde

#### Aargauische Pensionskasse APK

Die APK liegt gegenüber den Pensionskassen der Vergleichskantone mit ihren Bedingungen und Leistungen im unteren Mittelfeld. Eine auf Januar 2014 angekündigte Umwandlungssatzsenkung von 6,8 auf 5,9 Prozent ist der vorläufige Tiefpunkt in einer Reihe von Verschlechterungen für das Personal seit 2008. Mit dem APK-Dekret von 2008 wurde der Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat vollzogen und das Anlagerisiko auf die Versicherten überwältigt. Dieser Primatswechsel hatte für die Versicherten nicht nur den Nachteil, dass die Altersrente abhängig von der Höhe des Umwandlungssatzes und der Verzinsung des Sparguthabens wurde. Auch das Rentenalter wurde damals um 2 auf 65 Jahre heraufgesetzt, die Beitragsdauer für eine volle Rente um 2 auf 40 Jahre erhöht. Der Beitragsanteil der Versicherten wurde von rund 38,9 auf fast 40 Prozent erhöht. Die Renten sind seither eingefroren. Die Verzinsung der Sparkapitalien lag in den vergangenen Jahren meistens unter dem BVG-Mindestzinssatz.

Ab 2014 werden die Renten um rund 13 Prozent gesenkt, inklusive Abfederungsmassnahme der APK, die letztendlich ebenfalls von den Versicherten finanziert wird. Die von der Regierung im Umfang von 4,8 Millionen Franken vorgeschlagenen und von den Personalverbänden mitgetragenen „Abfederungsmassnahmen“ sind da ein Tropfen auf den heissen Stein. Immerhin konnte eine schlechtere Lösung im Grossen Rat, in dem auch Stimmen für Beitragsparität laut wurden, abgewendet werden. Dies ist ein kleines positives Signal an

das Verwaltungspersonal und die Lehrkräfte, die im Übrigen eine keineswegs luxuriöse Pensionskassenlösung haben.

#### Halböffentliche / private GAV für die Aargauer Spitäler

Durch die Privatisierung und die Einführung der Fallpauschalen stehen die Aargauer Spitäler unter finanziellem Druck. Insbesondere die nötigen baulichen Projekte sind eine Herausforderung und führen zu einem höheren Druck auf das Personal und zu Sparmassnahmen. Der angespannte Arbeitsmarkt im Gesundheitswesen macht die Sache nicht einfacher.

Bei der PDAG setzt sich der VPOD gemeinsam mit dem Personal aktiv gegen eine Reorganisation ein, welche das duale System von Pflege und ärztlichem Dienst aufgibt und die Pflege den Ärzten unterstellt. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen und wird uns auch noch im 2015 beschäftigen.

#### Lohnentwicklung

Per 1.1.2012: KSA AG/KSB AG: 1,6% (0,2% generell/1% individuell/0,4% strukturell)  
PDA AG: 1% (0,5% generell/0,5% individuell)  
Per 1.1.2013: 1,4% (1% individuell/0,4% strukturell)  
Per 1.1.2014: 1,5% (1% individuell/0,5% strukturell)

#### GAV für die Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW

Der GAV FHNW ist am 1.1.2007 in Kraft getreten und ist öffentlich-rechtlicher Natur. Als Verhandlungsleiter der Personalverbände vertritt unser Generalsekretär Stefan Giger die pauschalen Interessen unserer Mitglieder.

#### Lohnentwicklung

Per 1.1.2012: 1,2% (0,8% individuell/0,4% strukturell)  
Per 1.1.2013: 1,1% (0,8% individuell/0,3% strukturell)  
Per 1.1.2014: 0,7% (0,4% individuell/0,3% strukturell)

Die FHNW wird zudem die nächsten 5 Jahre jeweils 0,2% der Gesamtlohnsumme als gebundene Reserve ins Vorsorgewerk der FHNW einzahlen.

### KVA Buchs

#### Lohnentwicklung

Per 1.1.2012: 1,5% (0,5% generell/1% individuell)  
Per 1.1.2013: 1,5% individuell  
Per 1.1.2014: 1% individuell, plus CHF 10'000.- für strukturelle Anpassungen und CHF 15'000.- für einmalige Anerkennungsprämien

### Gemeinden

#### Aarau

Die Stadt Aarau ist, dem allgemeinen Trend folgend und trotz der guten Vermögenslage, am Sparen. Dies, weil der Steuerfuss zu tief ist und grosse Investitionen anstehen. Diese Ausgangslage führt auch dazu, dass beim Verwaltungspersonal nach mehr Effizienz gesucht wird und die Lohnerhöhungen zum Teil mager ausfallen.

Mit der Diskussion um die Altersheim-Privatisierungen steht der VPOD vor einer weiteren Herausforderung, denn die Beispiele in anderen Städten und Kantonen zeigen, dass eine Privatisierung im Gesundheitsbereich nie etwas Gutes mit sich bringt.

#### Lohnentwicklung

Per 1.1.2012: 0,5% individuell  
Per 1.1.2013: 0,5% individuell  
Per 1.1.2014: 1% individuell

#### Industrielle Betriebe Aarau (IBA AG)

#### Lohnentwicklung

Per 1.1.2012: 1,2% (davon CHF 50.- generell/0,6% strukturell), 1% individuell/CHF 70.- generell für MA, die dem GAV VSEI unterstehen  
Per 1.1.2013: 1% individuell, 1,5% individuell für MA, die dem GAV VSEI unterstehen. Die Grenzbeträge der Lohnbänder 1-4 werden um 1% angehoben  
Per 1.1.2014: 1% individuell, 1% individuell für MA, die dem GAV VSEI unterstehen. CHF 40.- generell für MA der Kaderstufe 4

### Baden

#### Lohnentwicklung

Per 1.1.2012: 1,8% (0,5% generell/1% individuell/0,3% strukturell). Die Lohnbänder werden



um 0,72% angehoben

Per 1.1.2013: 1,2% (0,7% individuell/0,5% strukturell). Die Lohnbänder werden um 0,5% angehoben

Per 1.1.2014: 1% (0,7% individuell/0,3% strukturell). Die Lohnbänder werden um 0,35% angehoben

## Reinach

### Lohnentwicklung

Per 1.1.2012: 1% (0,5% generell/0,5% individuell)

Per 1.1.2013: 0,5% individuell, plus CHF 500.-- generell pro 100%-Stelle

Per 1.1.2014: 1% (0,5% generell/0,5% individuell)

## SO Kanton

### Sparmassnahmen

Im Mai 2012 legte die Regierung dem Kantonalen Parlament einen Massnahmenplan mit 61 Massnahmen vor. Einerseits wollte der Regierungsrat sparen, andererseits wollte er die Steuern erhöhen. Beides wurde vom Kantonsparlament fast durchwegs abgelehnt. Gestrichen werden sollten im Personalbereich insbesondere die AHV-Ersatzrenten. Damit würden Staatsangestellte bei ihrer Pensionierung mit 61.5 Jahren keine Überbrückungsrente erhalten. Da diese Überbrückungsrente im Gesamtarbeitsvertrag festgeschrieben ist, muss diese Massnahme noch sozialpartnerschaftlich verhandelt werden. Es kam bisher zu keiner Einigung. Daraufhin legte die Regierung ein weiteres Sparpaket vor, mit dem sie Mehreinnahmen von 46 Mio. und Ausgabenkürzungen von 105 Mio. generieren will.

Der Runde Tisch, der von der Regierung organisiert wurde und an dem auch der VPOD teilnahm, führte zur Streichung von 15 Massnahmen. Gleichzeitig werden weitere Sparideen gesucht. Wir forderten an diesen Gesprächen als Bedingung für irgendwelche Sparmassnahmen die Rücknahme der erst vor kurzem beschlossenen Steuerfussreduktion. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen, der VPOD wird sich gegen Sparmassnahmen auf dem Rücken der Schwächeren und im Gesundheitsbereich wehren.

### Lohnentwicklung

Per 1.1.2012: 0,5% generell plus Erfahrungsanstiege und Leistungsbonus (ca.1%)  
Per 1.1.2013: Nullrunde, Erfahrungsanstiege und Leistungsbonus werden ausgerichtet  
Per 1.1.2014: Nullrunde, Erfahrungsanstiege und Leistungsbonus werden ausgerichtet

### Pensionskasse

Zur Abstimmung über die Sanierung der kantonalen Pensionskasse vom 28. September 2014 bezog der VPOD folgende Position: Die Ausfinanzierung der Pensionskasse im Kanton Solothurn wird auf dem Rücken der aktiven Versicherten, also der Angestellten, gemacht. Unabhängig davon, ob sich die Gemeinden beteiligen oder nicht, werden sich die Anstellungsbedingungen verschlechtern. Dennoch gibt es keine vernünftige Alternative zur Vorlage. So oder so mussten der VPOD und die Kantonsangestellten die Kröte schlucken.

### Solothurner Spitäler AG (soH AG)

Im Zuge der Sparmassnahmen des Kantons steht auch das Personal der soH unter Druck, da es dem gleichen GAV unterstellt ist wie die Kantonsangestellten. Lohnentwicklung analog Kanton Solothurn.

## Gemeinden

### Grenchen

Die Städtischen Werke Grenchen (SWG) kündigten den Gesamtarbeitsvertrag per 31.12.2012. Der VPOD setzte sich erfolglos und ohne Unterstützung der Personalkommission für einen neuen GAV ein. Inzwischen haben sich der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung in Absprache mit der Personalkommission entschieden, per 1.1.2017 dem GAV SwissMem beizutreten. Bis dahin gilt ein neues Personalreglement. Die Gemeindeversammlung der Stadt Grenchen hat diesen Entscheid leider gestützt.

### Olten

#### Sparpaket und Steuererhöhung

Jahrelang schrieb die Stadt Olten positive Abschlüsse und senkte die Steuern. Ihr Steuerfuss war inzwischen deutlich tiefer als in den meisten umliegenden Gemeinden. Das ist für Zentrums-

städte ohne Seeufer-Handlage durchaus unüblich. Möglich machte es ein einziger „Goldesel“: die Firma Alpiq. Nun hat sich das Blatt vollständig gewendet. Weil der Strompreis auf dem europäischen Markt eingebrochen ist und weil die Firma vor allem in Osteuropa auf massiv überbewerteten Kraftwerken sitzt, muss sie während mehrerer Jahre Wertberichtigungen vornehmen und zahlt keine Steuern.

Die Krise der Alpiq wirkt sich auch auf die Finanzen der Stadt Olten aus. Im Verlauf des Jahres 2013 beschloss der Stadtrat in Eigenregie zahlreiche Streichungsmassnahmen und begann bei Polizei, Stadtentwicklung, Personaldienst und Umweltfachstelle. Anstelle einer Lohnerhöhung baut die Stadt massiv Stellen ab und strich die Betreuungszulagen ersatzlos. Dagegen hat sich der VPOD erfolglos gewehrt. Weitere Kürzungen betrafen Beiträge an Dritte, so an Organisationen mit viel ehrenamtlicher Arbeit. Ein weiteres Massnahmenpaket war in der ersten Jahreshälfte 2014 fällig. Das Budget und die darin enthaltenen Sparmassnahmen und die Erhöhung des Steuerfusses wurden vom Volk angenommen.

### Lohnentwicklung

Per 1.1.2012: 0,7% individuell  
Per 1.1.2013: Nullrunde  
Per 1.1.2014: Nullrunde

## Solothurn halböffentliche / private

### Solothurner Busbetriebe (BOGG, BSU und BGU)

#### Lohnentwicklung

Per 1.1.2013: 1,2% individuell (Busbetriebe Olten, Gösgen, Gäu BOGG). 0,4% individuell (Busbetriebe Solothurn und Umgebung BSU), plus Erhöhung der Zulagen für Sonntags- und Nachtdienste und der Spesen. Individueller Stufenanstieg gemäss GAV (Busbetrieb Grenchen BGU)  
Per 1.1.2014: 0,7% (0,4% individuell/0,3% strukturell)

## Region Basel

### Liste der Sektionen

Der VPOD region basel besteht seit 2008 aus den beiden ehemaligen Sektionen Basel-Stadt und Basel-Landschaft sowie der ehemaligen Gewerkschaft Erziehung und hat gleichzeitig die ehemaligen Sektionen Rheinsalinen und Riehen als Betriebsgruppen integriert.

### Liste der GAV

GAV Rähhof, Lausen  
Vertragliche Vereinbarung Schweizerische Rheinsalinen (seit 2014 Salinen Schweiz AG)  
GAV UKBB (Universitätskinderhospital beider Basel)  
GAV Rehab  
GAV FHNW (FH Nordwestschweiz - Kantone BS/BL/AG/SO)  
GAV Theater Basel  
GAV Sinfonieorchester Basel  
GAV Zoologischer Garten Basel  
2014 in Vorbereitung: GAV mit den Spitälern BL und BS

## BS Kanton

### Allgemein

Trotz Steuersenkungen der rot-grünen Basler Regierung um 250 Mio. Franken (Unternehmensgewinnsteuer, Steuern natürliche Personen, Steuerbefreiung des Existenzminimums), Halbierung der Nettoschulden des Kantons um 1,7 Mrd. und zweimaliger Sanierung der Pensionskasse BS (2,4 Mrd.) blieben wir bis Ende 2014 dank steigenden Steuererträgen und antizyklischem Verhalten von Sparpaketen verschont. Ende 2014 präsentierte die Regierung nun ein Abbaupaket, weil die Steuerausfälle durch die Unternehmenssteuerreform II um 70 Mio. Franken höher sind als erwartet. Mit der Begründung „Opfersymmetrie“ will die Regierung die Löcher, die durch die Steuergeschenke an die Grossaktionäre in der Kantonskasse entstanden sind, durch Sozialabbau, Sparen bei den Schulen, Verschlechterung der kantonalen Anstellungsbedingungen etc. stopfen. Gegen diese Umverteilung von unten nach oben bereitet der VPOD region basel Protestaktionen vor.

2012 hat die Stimmbevölkerung beim Referendum der Linksparteien und des VPOD region basel der zweiten Senkung der Unternehmensgewinn-

steuer eine klare Abfuhr erteilt. Dies war ein deutliches Signal, dass in Basel-Stadt eine Politik der leeren Kassen auf Kosten der Bevölkerung nicht goutiert wird.

Seit 2011 erhielt das Kantonspersonal zwar den Stufenanstieg, aber keinen Teuerungsausgleich, denn die kumulierte Teuerung für den Berichtszeitraum liegt bei minus 0,9 Prozent. Der VPOD fordert, dass diese 0,9 Prozent mit der früher bei Sparrunden nicht ausgeglichenen Teuerung verrechnet werden.

Die vom VPOD region basel und den Personalverbänden durchgesetzten zusätzlichen Ferien (5. Ferienwoche bis Alter 49, plus drei Tage von 50 bis 59, plus zwei Tage ab Alter 60), wurden über drei Jahre abgestuft eingeführt, im 2012 war die Einführung abgeschlossen.

Das mehrjährige Projekt zur Neubewertung sämtlicher Funktionen des Kantons kam zum Abschluss. Das Positive: Das Lohnsystem wurde nicht verändert, im Kanton BS gibt es nach wie vor Lohnklassen, den automatischen Stufenanstieg und Teuerungsausgleich. Das Negative: Die zu tiefen Löhne bei den traditionellen Frauenberufen vor allem im Sozialbereich wurden nicht korrigiert. Die Löhne der Kindergarten- und Primarschul-Lehrpersonen wurden angehoben, mit Ausnahme jener Lehrpersonen, die in den ersten vier Schuljahren arbeiten. Eine klare Tendenz ist, dass die handwerklichen Berufe tiefer, die Leitungsfunktionen höher eingereiht wurden. Das bisher soziale Lohngefüge des Kantons wurde ein Stück weit jenem in der Privatwirtschaft angepasst. Zahlreiche Angestellte erhoben Einsprache gegen ihre Einreihung. Für die Überführung in eine tiefere Lohnklasse gilt der Frankenbesitzstand.

Mit der Reform des Pensionskassengesetzes (2013-2014) wurden die Strukturvorgaben des revidierten BVG nachvollzogen und der technische Zinssatz von 4%, der nicht mehr erreicht wurde, auf 3% gesenkt. Um die Kosten für den Kanton in Grenzen zu halten, kehrte man zurück zur Teilkapitalisierung. In der Folge verlangten der VPOD und die Personalverbände eine paritätische Verteilung der Last der Reform. Die Entschlossenheit des VPOD region basel und der Personalverbände, das Referendum zu ergreifen, führte zu einem akzeptablen Kompromiss: Zwar wurde das Renten-

alter von 63 auf 65 erhöht und das Beitragsprimat eingeführt. Das Beitragsprimat wurde aber mit einem Sanierungsmechanismus versehen: Bei einer Verzinsung unter dem technischen Zinssatz bzw. bei einem Deckungsgrad unter 80% wird paritätisch saniert. Auf den anwartschaftlichen Renten gibt es für die Versicherten ab Alter 60 den vollen Besitzstand. Damit liegen die Risiken nicht allein bei den Versicherten, das Beitragsprimat entspricht weitgehend einem Leistungsprimat. Weiterhin gibt es bei der PKBS eine vorfinanzierte Frührentierung sowie eine Überbrückungsrente. Die Versicherung der Schichtzulagen seit der PKG-Reform von 2008 ermöglicht Schichtarbeitenden in Zukunft, zwei Jahre früher in Pension zu gehen. Zur Abfederung des Rentenalters 65 bei Schichtarbeitenden konnte der VPOD region basel die Übergangsregel durchsetzen, wonach der Kanton bei einer Frührentierung ab Alter 63 die Arbeitgeberbeiträge bezahlt, die angespart worden wären, wenn die Schichtzulagen während der ganzen Anstellungsdauer versichert gewesen wären.

Die ehemalige VPOD-Sekretärin und BastAL-Grossrätin Heidi Mück erreichte mit ihrer Motion im Zusammenhang mit der Mindestlohninitiative, dass zumindest Kantonsangestellte mit Unterstützungspflichten einen Mindestlohn von 4'000 Franken haben.

In beiden Kantonen wurden per 1.1.2012 die Kantonsspitäler und Psychiatrien ausgelagert. Im Kanton BL wurde die Auslagerung leider von der SP mitgetragen, ein Referendum war somit aussichtslos. Im Kanton BS ergriff der VPOD zusammen mit einem breiten überparteilichen Komitee das Referendum. Trotz intensiver Kampagne, in welcher der VPOD mit Susanne Nese, Isabelle Stocker und Amon Naef federführend war, verloren wir die Referendumsabstimmung knapp: 55,6 Prozent sagten Ja zur Auslagerung. An den Spitälern beider Kantone galt als Übergangsfrist bis Ende 2015 das kantonale Personalrecht. Per 1.1.2016 wird der vom VPOD mitausgehandelte GAV in Kraft treten (siehe Gesundheitsbereich).

Am Frauenstreiktag vom 14. Juni 2011 waren die VPOD-Frauen und -Männer in der Region Basel massgebend beteiligt. An den Veranstaltungen auf dem Theaterplatz und der Demo zu diskriminierenden Betrieben, denen eine Schnecke als Symbol für das Schnecken-tempo der Gleichstellung verpasst

wurde, beteiligten sich Hunderte von Frauen. Die Forderungen: Arbeitszeitverkürzung für alle statt Teilzeitarbeit, Doppelbelastung und kleine Renten für die Frauen, Schluss mit prekären Arbeitsbedingungen in der Care-Arbeit, Lohngleichheit, aber subito!

#### **Bildung Region Basel BL/BS**

Die Region Basel war in den letzten Jahren mit den Themen der Schulharmonisierung (HarmoS), dem Sonderpädagogikkonkordat und dem Lehrplan 21 beschäftigt. Der VPOD region basel konzentrierte sich darauf, gute Bedingungen für die Umsetzung dieser umfassenden und zeitintensiven Reformen zu erkämpfen.

In Basel-Stadt gibt das Sonderpädagogikkonkordat nach wie vor viel zu reden. Das Konkordat wurde trotz enormem Widerstand und Lobbyarbeit des VPOD sowie der Zusammenarbeit mit dem Baselstädtischen Lehrerverband FSS in sehr kurzer Zeit umgesetzt. Die Lehrpersonen waren und sind in diesem Zusammenhang enorm belastet.

In Baselland präsentiert sich die Situation etwas anders, die Reformen sollen nicht im gleichen Tempo „durchgepeitscht“ werden wie in Basel-Stadt. Die Lehrpersonen wurden eigentlich besser in den Prozess miteinbezogen. Der VPOD befürchtet allerdings jetzt einen Rückschritt auf Grund des Wechsels in der Bildungsdirektion. Ein grosser Erfolg in Baselland wäre die beschlossene Gleichbehandlung von Kindergartenlehrpersonen und Lehrpersonen, die jetzt hoffentlich nicht auf Grund von Sparmassnahmen zurückgeschraubt wird.

#### **Sozialbereich BS**

Die gewerkschaftlichen Aktivitäten in der Region Basel konzentrierten sich in den letzten vier Jahren vorwiegend auf Kitas, das Bürgerspital, die Sozialpartnerschaft mit dem Rähhof, das Aufbauprojekt ProFa und politische Arbeit im Rahmen von Vernehmlassungen zu revidierten oder neuen Gesetzen sowie die Mitglieder- und Gruppenbetreuung. 2014 sorgt zudem diverse Meldungen über Missstände in Alters- und Pflegeheimen für Aktionen. Neben der Realisierung von konkreten Forderungen und tagespolitischen Aktivitäten standen in den letzten Jahren verstärkt Gruppenaufbau und -aktivierung im Fokus.

Nachdem erste Schritte für einen überregionalen GAV Kinderbetreuung in die Wege geleitet worden waren, hat der VPOD region basel die KinderbetreuerInnen an Infoveranstaltungen eingeladen, um gemeinsam mit den Beschäftigten Forderungen zu formulieren und eine Gruppe Kinderbetreuung aufzubauen. Nachdem die Bemühungen um einen überregionalen GAV leider fürs erste am Widerstand der Arbeitnehmerseite scheiterten, versucht die Gruppe Kinderbetreuung in der Region die Arbeitsbedingungen zu verbessern und zu vereinheitlichen. Zu diesem Zweck wurde die Petition „Gute Kinderbetreuung braucht gute Arbeitsbedingungen“ lanciert, mit der mehr ausgebildetes Personal, mehr Erholungszeit und ein kantonaler Anfangsmindestlohn von Fr. 4'500.- gefordert wird. Ende 2013 konnte die Petition mit 3000 Unterschriften eingereicht und anschliessend an den Regierungsrat überwiesen werden. Mit verschiedenen Aktionen versuchte die Gruppe immer wieder weitere KinderbetreuerInnen zum Mitmachen zu bewegen und auf die Anliegen von KinderbetreuerInnen aufmerksam zu machen. Auch bei familia, dem ehemaligen Frauenverein, gelang es in den letzten Jahren wieder eine funktionierende Mitgliedergruppe aufzubauen, die sich regelmässig trifft und versucht, die Anliegen der Angestellten gegenüber der Geschäftsleitung zu vertreten.

Im Zuge der Überarbeitung der Musterfunktionen wurde im Bürgerspital Basel auch gleich das Lohnsystem revidiert. Trotz Widerstand des VPOD region basel konnte nicht verhindert werden, dass das Lohnsystem stärker leistungsabhängig ausgestaltet worden ist. Weil mit dem neuen Lohnsystem nur noch individuelle Lohnerhöhungen gewährt werden und Angestellte trotz guter Bewertung nicht mehr Lohn erhielten, hat die Gruppe Büssli eine Lohnpetition für eine generelle Lohnerhöhung von Fr. 100.- / Monat lanciert. Zwar konnte diese Forderung nicht durchgesetzt werden, aber zumindest wurde eine Anhebung der Lohnbänder erreicht, so dass Mitarbeitende mit guter Leistungsbewertung auch wirklich eine Lohnerhöhung erhalten. Ausserdem ist es gelungen, Mitglieder sowohl in die Personalkommission als auch in den Kassenvorstand wählen zu lassen.

Im GAV mit dem Rähhof gelang es in Anlehnung an die kantonale Lohneinreihung für gewisse Berufsgruppen höhere Lohnklassen auszuhandeln. Angesichts der Revision der BLPK konnte für den

Räbhof eine gute Lösung gefunden werden. An einer Infoveranstaltung wurden die Angestellten über die neue Pensionskassenregelung informiert.

Das Aufbauprojekt ProFa wurde in der Region Basel weitergeführt. Während bei den FaGe regelmässig Schulbesuche stattfanden, schwankte die Anzahl Schulbesuche bei den FaBe in den einzelnen Jahren stark. Der VPOD region basel arbeitete zudem in den letzten Jahren verstärkt in der ProFa-Kerngruppe mit.

2014 war der VPOD region basel vermehrt mit Konflikten und Missständen in Alters- und Pflegeheimen konfrontiert. Es wurde versucht in verschiedenen Institutionen Aktionsgruppen aufzubauen, was auch vereinzelt gelungen ist. Weiter hat der VPOD region basel das Gespräch mit dem Verband Baselbieter Alters-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen (BAP) gesucht. Bisher jedoch ohne konkrete Ergebnisse zu erreichen.

Politisch hat sich der VPOD region basel bei mehreren Vernehmlassungen engagiert. Bei der Revision des Staatsbeitragsgesetzes BS konnte erreicht werden, dass die Finanzhilfen der Teuerung angepasst werden, wenn die Personalkosten mindestens 70% der Finanzhilfen betragen.

Der Vorstand Sozialbereich organisierte neben den Vorstandsgeschäften ein grosses Fest für die Mitglieder, einen Kinoabend und mehrere öffentliche Diskussionsveranstaltungen.

### Gesundheit BS

Bereits vor und erst recht nach der Einführung der neuen Spitalfinanzierung mit Fallkostenpauschalen wurde der Personaleinsatz zurückhaltend geplant. Der hohe Arbeitsdruck für das Personal nahm dadurch noch einmal deutlich zu. Die damit verbundenen Probleme und Nöte der Angestellten führten zur Reaktivierung aktiver VPOD-Gruppen an allen öffentlichen Spitälern.

„Wir sind sauer!“, sagte das Gesundheitspersonal laut und deutlich am nationalen Signaltag vom 22. September 2011, unterstützt von VPOD, SBK, VSAO und Cura humanis. Die Basler Bevölkerung wurde frühmorgens mit „Guten-Morgen-Statements“ über die unzumutbare Belastung des Personals informiert. In den Spitälern und bei den Strassenaktionen waren gelbe Kleider, Buttons

mit Zitrone und gelbe Fahnen angesagt. Gewisse Spitaldirektoren betrachten seither Zitronen als ein subversives Symbol. Und der Höhepunkt: Der Flashmob auf dem Basler Marktplatz mit 250 Teilnehmenden und Hunderten von Zitronen, die zu einem Smiley ausgelegt wurden.

Am Universitätsspital organisierte die VPOD-Gruppe Versammlungen zum Thema Qualität und Sicherheit der Pflege. Es kamen zahlreiche Kolleginnen und Kollegen aus verschiedensten Abteilungen. Die VPOD-Gruppe organisierte darauf hin ein Hearing mit der Spitalleitung, an dem mehrere Hundert Angestellte teilnahmen. Sie formulierten ihre Forderungen an die Spitalleitung, die danach verschiedene Projekte lancierte, z.B. zur Verbesserung der Abläufe. Durch kollektive Auseinandersetzungen setzten in der Folge z.B. die Hebammen mehr Personal und eine höhere Lohnklasse durch. Die Angestellten der Operativen Intensivpflege erreichten mit einem Brief an die Spitalleitung Lohnerhöhungen für alle statt höhere Marktlöhne nur für die neu Angestellten. Die sehr hohe Belastung und die Demotivierung wegen der Unmöglichkeit, gute Pflege zu leisten, bleiben trotz einzelner Erfolge Themen an den Spitälern.

Nach der Niederlage in der Auseinandersetzung um die Auslagerung der Spitäler war der VPOD massgebend beteiligt an der Aushandlung des GAV für die drei Spitäler Universitätsspital USB, Felix Platter Spital FPS und die Universitäre Psychiatrische Klinik UPK. Für den VPOD waren Isabelle Stocker, USB, Hans Stalder, UPK, und Marianne Meyer, VPOD-Regionalsekretärin in der Verhandlungsdelegation. Neben dem VPOD verhandelten die Verbände SBK, VSAO, Syna und der Basler Angestelltenverband BAV. Die konstruktiven Verhandlungen fanden einerseits vor dem Hintergrund des Pflegepersonal mangels und dem damit verbundenen Vorsatz der Arbeitgeberseite, die Besten sein zu wollen, statt. Andererseits ermöglichte das finanzielle Korsett der neuen Spitalfinanzierung keine grossen Sprünge. An den bisherigen kantonalen Anstellungsbedingungen wurde vor allem der Kündigungsschutz verschlechtert, und es wird ein neues, weniger transparentes Lohnsystem mit Lohnbändern eingeführt. Andererseits konnte ein Erholungsurlaub von fünf Wochen alle fünf Jahre durchgesetzt werden. Dieser kann auch jährlich in Form einer zusätzlichen Ferienwoche bezogen werden. Der Erholungsurlaub war eine Forderung des

VPOD zum Schutz der Gesundheit. Wir werden insistieren müssen, dass das entsprechende zusätzliche Personal tatsächlich eingestellt wird. Unsere Forderung nach einem Mitwirkungsmechanismus bei der Personalplanung (z.B. das Recht auf Betriebschliessung bei fehlendem Personal) wurde reduziert auf eine quartalsweise Überprüfung des Personalbestandes durch die Abteilungsleitungen. Die Bilanz: Der Spital-GAV Basel-Stadt ist ein sehr guter GAV.

Die VPOD-Gruppe USB lancierte eine sehr erfolgreiche Petition, welche den Nachvollzug der kantonalen Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs auf 10 Tage an den Spitälern verlangte. Über 1000 Angestellte unterzeichneten die Petition. Der Vaterschaftsurlaub wird nun auch an den Spitälern auf 10 Tage erhöht, aber erst mit Inkrafttreten des GAV am 1.1.2016.

Die überregionale Gruppe Gesundheit diskutierte die sich verschärfenden Probleme der Angestellten an den Spitälern und in der Langzeitpflege und tauschte die Erfahrungen mit kollektiven Auseinandersetzungen aus.

### Spitex, UKBB, Rehab

Die VPOD-Gruppe bei der öffentlichen Spitex Basel hat sowohl einen grossen Erfolg als auch eine Niederlage zu verzeichnen. Der Erfolg: Nachdem über 70 Prozent der Angestellten die Petition für einen GAV unterzeichnet hatten, gab der Stiftungsrat grünes Licht für GAV-Verhandlungen mit dem VPOD und dem SBK. Die Niederlage: Die Spitex-Leitung zog es trotz GAV-Beschluss des Stiftungsrates vor, mit der Association Spitex Privées Suisses (ASPS), einem der Dachverbände der gewinnorientierten Spitexfirmen, einen sogenannten Branchen-Basisvertrag abzuschliessen, der nicht mehr ist als eine grosszügige Interpretation des Obligationenrechts. Dass Spitex Basel, statt mit einem allgemeinverbindlichen GAV die ganze Branche zu guten Anstellungsbedingungen zu verpflichten, lieber mit ihrer Konkurrenz gemeinsame Sache machte, war ein unglaublicher Affront gegenüber den Angestellten und ein grober Verstoss gegen die landesüblichen sozialpartnerschaftlichen Spielregeln. Die Arbeitnehmerinnen-Vertretung der Spitex Basel konnte dennoch gewisse GAV-Forderungen, wie z.B. mehr fixe Freizeit für Teilzeitarbeitende, durchsetzen.

In den beiden GAV-Betrieben UKBB und Rehab fanden regelmässig Gespräche zwischen den Direktionen und den GAV-Verbänden statt. In beiden Betrieben wird die Personalvertretung vom VPOD aktiv unterstützt. Im UKBB ist es nach wie vor nicht gelungen, eine aktive VPOD-Gruppe aufzubauen.

Am Rehab wurden nach mehrmaliger Forderung der Personalvertretung die Anfangslöhne der Therapie und Pflege angehoben.

Ein grosser Erfolg war die Gründung des Netzwerks Respekt@VPOD für die Care-Migrantinnen aus osteuropäischen Ländern im Juni 2013 in Basel. Als Sekretärin für das Netzwerk konnte Bozena Domanska, ehemalige Care-Migrantin aus Polen und derzeit Spitex-Angestellte, gewonnen werden. Das Netzwerk hatte Ende 2014 50 Mitglieder. Es gibt den Care-Migrantinnen eine Stimme, vernetzt sie (z.B. mit monatlichen Versammlungen am Sonntagnachmittag) und unterstützt sie im Kampf gegen ihre Ausbeutung in der 24-Stunden-Betreuung und die prekären Arbeitsbedingungen bei den gewinnorientierten Spitexfirmen.

Mit verschiedenen Lohnklagen konnten Lohnnachzahlungen durchgesetzt werden. Die entscheidende Lohnklage ist die von Agata Jaworska, mit welcher am Basler Zivilgericht geklärt wurde, wie die Präsenzstunden der Live-ins rund um die Uhr bezahlt werden müssen. Das Urteil ist bahnbrechend: Das Gericht bestätigte, dass das Arbeitsgesetz zur Anwendung kommt, weil die Anstellung über eine Firma lief. Die Definition der Arbeitszeit im Arbeitsgesetz hat zur Folge, dass sämtliche Präsenzstunden von Agata bezahlt werden müssen. Das Gericht hielt für die Rufbereitschaft den halben Stundenlohn für angemessen. Für drei Monate Betreuungsarbeit erhielt Agata eine Lohnnachzahlung von 15'000 Franken.

### Nahverkehr / handwerklich-technische Berufe

#### Nahverkehr BS

Das Jahr 2011 stand bei den Basler Verkehrsbetrieben BVB ganz im Zeichen der Verhandlungen zur Umwandlung der bisherigen Lenkzeitschädigung (LZE) in eine Wegzeitschädigung (WZE). Der VPOD erreichte dabei zusammen mit der BVB-Personalkommission eine vollständige Kom-

persation der LZE durch eine WZE sowie eine Verkürzung der Wochenarbeitsdauer auf 41 Stunden. Ein Jahr später gelang es dem VPOD, durch eine breite Solidarisierung des gesamten Fahrdienstpersonals zu verhindern, dass die BVB-Direktion ein Radioverbot in Bussen einführte. Gegen Ende 2012 mussten der BVB-Direktor und der BVB-Verwaltungsratspräsident nach geschäftlichen und privaten Turbulenzen von einem Tag auf den anderen zurücktreten. Im Zuge einer beispiellosen Medienkampagne geriet auch der VPOD, der die Direktion und den Verwaltungsrat zuvor in harten sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen immer wieder zu Konzessionen zugunsten des Personals gezwungen hatte (siehe oben), unter starken Druck der rechtslastigen Basler Zeitung und wurde bei den Wahlen in die Personalkommission mit Sitzverlusten abgestraft. Bereits in den im Jahr 2014 neu aufgerollten Wegzeitverhandlungen fassten der VPOD und seine Vertrauensleute im Betrieb aber wieder sicheren Tritt und erstritten gemeinsam mit den anderen beiden Personalverbänden eine definitive Wegzeitlösung, die die Errungenschaften der Vereinbarung aus dem Jahr 2011/2012 vollumfänglich weiterführte. Ende 2014 hat der VPOD damit seine gewerkschaftlich und sozialpartnerschaftlich bestimmende Form vollumfänglich wieder gefunden und kann heute, nicht zuletzt dank seiner Oppositionsrolle innerhalb der Personalkommission, wieder klar und kompromisslos agieren.

#### **Handwerklich-technische Berufe BS**

Im Lauf des Jahres 2011 gelang es dem VPOD, den Vorsteher des Bau- und Verkehrsdepartements von der dringend notwendigen Aufstockung und Verjüngung des Personals zu überzeugen. Eine grundsätzlich sinnvolle Zusammenlegung von Stadtreinigung und Kehrrichtentsorgung forderte im Jahr 2013 dann von allen Beteiligten höchste Flexibilität und Sonderanstrengungen. Eines der positiven Resultate dieser Reorganisation war die Schaffung einer neuen Funktion „Polyvalente Stadtreiniger“ mit einem vielseitigen Arbeitsfeld und besserer Entlohnung. Im Jahr 2014 ist die Zusammenführung der beiden unterschiedlichen Betriebskulturen noch nicht ganz vollendet. Es gelang aber dem VPOD dank frühzeitiger Intervention, eine Privatisierung der Parkreinigung an Wochenenden zu verhindern und diese aus der Stadtgärtnerei der Stadtreinigung zuzuführen.

Die 2010 ausgelagerten IWB erleben seit 2011 das Schicksal aller ausgelagerten Betriebe, indem die oberen Kaderfunktionen ausgebaut und mittels eigenem Kaderreglement grosszügig entlohnt werden, während das handwerklich-technische „Bodenpersonal“ durch sogenannte „Produktivitätssteigerungs-Massnahmen“ unter Druck gerät und entsprechend dezimiert wird. Nachdem Geschäftsleitung und Verwaltungsrat der IWB trotz gewerkschaftlichen Interventionen (u.a. eine Petition, die von über 60% des Personals unterschrieben wurde) an dieser Produktivitätssteigerung festhielten, kühlten sich die sozialpartnerschaftlichen Beziehungen zwischen VPOD und Firmenleitung merklich ab.

Im Zoologischen Garten Basel („Zolli Basel“) sind rund ein Drittel der Tierpflegerinnen und -pfleger beim VPOD organisiert. Es besteht seit längerem ein GAV, der sich mit Ausnahme der Ferien-, Frei- und Feiertagsregelungen sowie der (fehlenden) Vollzugskostenbeiträge bis heute bewährt hat. 2012 und 2013 konnten zudem dank einer gezielten Aktion der VPOD-Betriebsgruppe eine Reihe junger Neumitglieder geworben werden.

#### **Sanität und Berufsfeuerwehr BS**

Bei der Sanität und der Berufsfeuerwehr führten die durch den VPOD erkämpften zusätzlichen Ferien in den letzten zwei Jahren leider zu einer Akzentuierung eines bereits seit Jahren andauernden Personalmangels, weil der zuständige Regierungsrat und sein Chef Rettung sich trotz diversen Vorstössen des Personals und der Gewerkschaften hartnäckig weigerten, Kompensationsstellen im nötigen Umfang zu schaffen. Während bei der Sanität ein Wechsel in der Betriebsleitung im letzten Moment zu einer gewissen Entspannung, sprich Verbesserung der Personalsituation führte, blieb der Betriebskommission und den Gewerkschaften bei der Berufsfeuerwehr keine andere Wahl, als ein neues Arbeitszeitreglement, das faktisch mehr Arbeit bei gleichem Lohn verlangte, mit einer Verfassungsklage anzufechten. Die Klage wurde leider abgewiesen, gleichzeitig wurde das zuständige Departement durch die Richter jedoch angewiesen, das neue Reglement unter Berücksichtigung aller arbeitsrechtlichen Regeln umzusetzen.

## **Hochschulen**

### **Universität**

Seit der gemeinsamen Trägerschaft der Universität von BS und BL nimmt der Druck auf die Anstellungsbedingungen weiter zu. Die Uni-Leitung pickte unter den Anstellungsbedingungen der beiden Kantone jeweils die für sie günstigere Variante heraus. Der VPOD unterstützt die Mitglieder der Gruppe 4 (Mittelbau) bei der Forderung und Installierung eines Personalausschusses. Das dazugehörige Reglement steht kurz vor der Genehmigung.

Beim ausgelagerten Reinigungspersonal führte bis anhin jede Neuausschreibung des Auftrags entweder zu Pensumsreduktionen oder Entlassungen. Dank Protestaktionen des VPOD, zum Teil mit Unterstützung der Studierenden, konnten dabei zumindest Lohnreduktionen verhindert und für die von den Neuausschreibungen betroffenen Mitarbeitenden individuelle Beschäftigungslösungen gefunden werden.

### **Fachhochschule Nordwestschweiz**

Die Mitglieder der Sektion VPOD-FHNW wurden vom VPOD region basel betreut. Nach wie vor ein wichtiges Thema war, vor allem an der Pädagogischen Hochschule, die Unzufriedenheit der Mitarbeitenden, welche sich in einer Umfrage des VDNW zeigte. Die verabschiedete Resolution fordert u.a. einen schnell spürbaren, ernsthaften und grundsätzlichen Kurs- und Kulturwechsel an der PH FHNW. Man hofft nun, u.a. im Zuge des Direktionswechsels an der PH, diesem Ziel ein Stück näher zu kommen.

## **Kultur**

### **Theater Basel**

Stagnierende Subventionen, v.a. aus dem Kanton Basel-Landschaft, erzeugten beim Theater Basel in den vergangenen Jahren einen starken finanziellen Druck. Direkte Folgen der entsprechenden Sparübungen waren die vermehrte Anstellung von flexibel einsetzbaren Teilzeitangestellten, kein Teuerungsausgleich (dafür einmal eine kleine Anerkennungsprämie für alle Mitarbeitenden) und der Wechsel in eine günstigere Pensionskasse mit Beitragsprimat. Dieser konnte für ältere Mitarbeitende mit höherem Rentenkapital einigermaßen abgefedert werden, für jüngere Mitarbeitende bedeutet er aber eine Verschlechterung des Preis-Leistungsverhältnisses, sprich der Rentenperspektiven. Nach

den ersten fünf Erfahrungsjahren mit dem neuen GAV haben Betriebskommission, VPOD und Unia der Direktion 2014 eine Reihe von Verbesserungen (z.B. Vaterschaftsurlaub) und Klärungen (z.B. beim Kündigungsschutz und bei Nebenbeschäftigungen) vorgeschlagen, die im kommenden Jahr verhandelt und umgesetzt werden sollen.

### **Sinfonieorchester Basel**

Das Sinfonieorchester entwickelte seit 2011 dank einem neuen Chefdirigenten, professionellem Management und einer Loslösung aus verkrusteten politischen Strukturen eine erfreuliche Vorwärtsstrategie, die sich auf die Finanzen, das künstlerische Profil und, dank den schützenden Rahmenbedingungen des 2010 neu ausgehandelten Gesamtarbeitsvertrages, auch auf die Arbeitsbedingungen der OrchestermusikerInnen positiv auswirkte.

### **Museen**

Die Museen Basel-Stadt kommen nach wie vor nicht zur Ruhe. Die Um- und Neubauten fordern vom Personal ein hohes Mass an Flexibilität. Die Anstellungsbedingungen sind je nach Direktion des jeweiligen Museums nach wie vor prekär. Die Auseinandersetzung ist noch nicht abgeschlossen.

## **BL Kanton**

### **Allgemein**

Nach mehreren Jahren rechtsbürgerlicher Steuer- und Finanzpolitik lancierte die BL-Regierung 2011 ein sogenanntes Entlastungsprogramm, mit dem sie die Steuergeschenke an Reiche und Gutverdienende innert drei Jahren durch Einsparungen in Höhe von 180 Millionen Franken kompensieren wollte, dies schwergewichtig auf Kosten des Kantonspersonals (Privatisierungen und Personalabbau), der Bildung (grössere Schulklassen), des öffentlichen Verkehrs (Ausdünnung der Fahrpläne in Randgebieten) sowie der sozial Schwächsten (Senkung der Prämienverbilligungen sowie Erhöhung des Selbstbehaltes bei Krankheits- und Unfallkosten). Dem frühzeitigen, entschlossenen Widerstand des VPOD schlossen sich nach und nach auch weitere Kreise (Berufsverbände, Gemeinden, soziale Institutionen) an, und es gelang, das Entlastungspaket 2012 mit 60% Nein-Stimmen zu versenken. Weitere Aktionsfelder des VPOD waren der – leider erfolglose – Widerstand gegen die Auslagerung der BL-Spitäler sowie gegen die Verschlech-

terung des Kündigungsschutzes (Ersatz der Bewährungsfrist durch eine einfache schriftliche Verwarnung) sowie, zusammen mit den übrigen Staatspersonalverbänden, der dezidierte und kompetente Einsatz für eine sozial verträgliche Revision der kantonalen Pensionskasse. Dabei gelang es leider nicht, das Leistungsprimat zu erhalten und eine Erhöhung des Rentenalters auf 65 Jahre zu verhindern, doch das im Jahr 2013 mit Hilfe eines Mitte-Links-Bündnisses schlussendlich durchgesetzte neue Pensionskassengesetz garantiert weiterhin eine vergleichsweise gute Berufsvorsorge für das Kantonspersonal. Das Jahr 2014 stand dann vor allem im Zeichen der GAV-Verhandlungen für die BL-Spitäler, wobei es gelang, bereits vor Beginn der Verhandlungen den im Arbeitsgesetz festgeschriebenen Schichtbonus durchzusetzen und damit einen wichtigen Anfangserfolg zu erzielen.

#### **Bildung Region Basel BL**

Siehe Bericht zu BS oben

#### **Sozialbereich BL**

Der Sozialbereich ist im Kanton Basel-Landschaft schwergewichtig bei den Gemeinden angesiedelt. Diese zeigten sich in den vergangenen Jahren von den wachsenden Aufgaben und Leistungen v.a. finanziell zunehmend überfordert, was sich auf die Anstellungsbedingungen und die Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten auswirkte und dem VPOD zahlreiche arbeitsrechtliche Mandate bescherte, die häufig nicht sozialpartnerschaftlich gelöst werden konnten, sondern auf dem Gerichtsweg durchgefochten werden mussten.

#### **Gesundheit BL**

Auch am ausgelagerten Kantonsspital Baselland und der Psychiatrie Baselland waren die GAV-Verhandlungen das Hauptthema. Auf der Arbeitnehmerseite verhandelten neben dem VPOD der SBK, der VSAO und die Syna. Es waren harte Verhandlungen. In der Bilanz fällt die Abschaffung des Geldzuschlags für den Samstag negativ ins Gewicht. Positiv zu verbuchen sind die zwei zusätzlichen Ferientage ab dem 4. Dienstjahr, die Erziehungszulage, die neu unabhängig vom Beschäftigungsgrad voll bezahlt wird, der Zuschlag für kurzfristiges Einspringen, die Möglichkeit der Altersentlastung von Nachtarbeit. Es wird dasselbe Lohnsystem mit Lohnbändern wie im GAV BS eingeführt.

Die Lohnentwicklung wird sich in Zukunft am Lohnniveau vergleichbarer Spitäler orientieren. Nachdem die Lohnklage für die diplomierten Pflegefachleute im 2009 mit einem Vergleich endete und (rückwirkend per 2004) zur Einreihung in die nächst höhere Lohnklasse führte, kam es zu einem Gerichtsverfahren um den Nachvollzug der Höhereinreihung für die auf der Grundfunktion aufbauenden Funktionen (sog. Dominofunktionen), das bis heute nicht abgeschlossen ist.

An den zwei grossen Standorten des Kantonsospitals Baselland (Liestal und Bruderholz) fanden regelmässige Gruppensitzungen statt sowie ein von Stefan Giger durchgeführter Kurs zum Arbeitsgesetz, das an den ausgelagerten Spitälern neu gilt. Es konnten junge Pflegefachfrauen für die Mitarbeit in der Gruppe Gesundheit, in der Verbandsfrauenkommission Gesundheit und in der Verbandsfrauenkommission motiviert werden. Die Themen der Versammlungen waren die hohe Belastung wegen zu wenig Personal, die zunehmenden Krankheitsausfälle, die kaum ersetzt wurden, das Schrauben an den Qualitätsstandards z.B. auf den Intensivstationen etc. Am Standort Bruderholz führte eine grosse VPOD-Delegation ein Gespräch mit dem CEO zu diesen Fragen. Weiter lancierte die VPOD-Gruppe eine Petition für Trinkwasser auf den Abteilungen. Das Ergebnis steht noch aus.

An der Psychiatrie Baselland wurde bei steigender Auslastung Personal abgebaut. Die Angestellten, vor allem auf den Akutabteilungen, wehrten sich, nicht zuletzt deshalb, weil die Patienten mit Gewalt reagieren, wenn wegen fehlendem Personal die Beziehungen nicht mehr tragfähig sind. So entstand wieder eine aktive VPOD-Gruppe, die ein Hearing mit dem CEO organisierte. Es kamen 200 empörte Angestellte, die es schafften, den Spiess umzudrehen und für einmal statt top-down in umgekehrter Richtung zu kommunizieren. Viele äusserten ihr Unbehagen über das zu knappe Personal, aber auch über die schlechte Informationspolitik und die intransparenten Entscheide. Das Hearing bot für viele die wichtige Erfahrung, dass sie gemeinsam stark sein und etwas bewirken können und dass der VPOD nützlich ist.

Die Stellenbesetzung wurde zwar nur wenig nach oben korrigiert, aber die Leitung bemüht sich sichtbar um bessere Information, und die seither aktive VPOD-Gruppe hat weitere Aktionen organisiert.

#### **BL Gemeinden**

Die 86 Gemeinden des Kantons stellen als Arbeitgeberinnen den VPOD vor sehr unterschiedliche Probleme. Neben zahlreichen gewerkschaftlichen und juristischen Einzelfallbetreuungen wandte sich der VPOD mit gewerkschaftspolitischen Kampagnen in verschiedenen Gemeinden gegen Verschlechterungen von Personal- und Lohnreglementen sowie Berufsvorsorgelösungen. Dabei zeigte es sich immer wieder, dass auf Gemeindeebene die Nähe von Verwaltung und Bevölkerung zu Solidaritätsbewegungen führte, die sich bei Gemeindeversammlungsentscheiden zugunsten des Gemeindepersonals auswirkten.

#### **Nahverkehr/ handwerklich-technische Berufe**

##### **Nahverkehr BL**

Die in Liestal domizilierte Autobus AG (AAGL) wird, mit Ausnahme der Einzelfallbetreuung, traditionell durch das Zentralsekretariat in Zürich betreut. Bei den BLT versuchte eine kleine VPOD-Busfahrergruppe – leider weitgehend erfolglos – sich mit der im Trambereich traditionell starken SEV-Gruppe zu arrangieren. Akzentuiert wurde diese gewerkschaftlich wenig aussichtsreiche Ausgangslage durch die Weigerung der BLT-Direktion, den VPOD als Verhandlungspartner anzuerkennen, da der geltende GAV mit dem SEV abgeschlossen wurde.

##### **Handwerklich-technische Berufe BL**

Hier unterstützte der VPOD Mitglieder aus diversen gemeindeeigenen Werkhöfen und engagierte sich zusammen mit dem Solothurner Staatspersonalverband erfolgreich für eine arbeitnehmerfreundliche Weiterentwicklung des firmeneigenen Personal- und Lohnreglements. Institutionelle Basis dieser Arbeit war die firmeninterne paritätische Personalkommission (PPK), welche eine erfreuliche Verhandlungskompetenz entwickelte. Fernziel bleibt aber weiterhin die Aushandlung eines Firmen-GAV.



## Region Bern

### Liste der Sektionen

- Sektion VPOD Bern Bundespersonal
- Sektion VPOD Bern Kanton

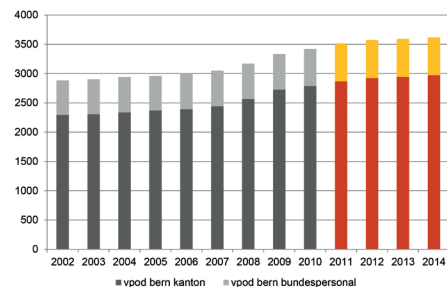
Der Mitgliederbestand der Region ist in der Berichtsperiode um 198 Mitglieder (+5,6%) gewachsen (siehe Tabelle/Abbildung). In der Sektion Bern Kanton beträgt das Wachstum 187, in der Sektion Bern Bundespersonal 11 Mitglieder. Der Hauptteil des Wachstums ist weiterhin auf das Profa-Projekt zurückzuführen. Die Region Bern hat dieses von Anbeginn aktiv vorangetrieben und 2007 eine spezifische Werbestelle dafür geschaffen. Trotz der positiven Entwicklung ist darauf hinzuweisen, dass sich das Wachstum verlangsamt hat und in den letzten vier Jahren nur noch halb so gross war wie in der Vorperiode.

### Liste der GAV

- Die Sektion Bern Kanton hat folgende Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen:
- Personal Bernischer Spitäler: 8'500
- Personal Bernischer Langzeitpflege-Institutionen: 1'700
- Contact Netz - Stiftung für Jugend-, Eltern-, und Suchtarbeit: 203
- Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn: 80
- Stiftung Berner Gesundheit: 78
- Klinik Wysshölzli - Marie Sollberger-Stiftung: 54
- Vereinigung für Beratung, Integrationshilfe und Gemeinwesen: 30
- Dachverband für offene Arbeit mit Kindern in der Stadt Bern: 28
- Verein monbijou bern - begleitetes Wohnen in der Stadt: 26
- Trägerverein für die offene Jugendarbeit der Stadt Bern: 23

### Erfreuliche Mitgliederentwicklung in der Region Bern

	Bern Kanton	Bundespersonal	Total	Wachstum
31.12.2011	2866	649	3515	+95
31.12.2012	2923	651	3574	+59
31.12.2013	2945	650	3595	+21
31.12.2014	2974	644	3618	123



### Bern Bundespersonal

siehe Verbandskommission Eidgenössisches Personal

### Bern Kanton

Die Berichtsperiode stand unter dem Diktat der Spar- und Abbaupolitik. Es waren hauptsächlich ideologisch motivierte, nicht finanzierte Steuerenkungen, die den Berner Finanzhaushalt aus dem Gleichgewicht zu bringen drohten; über die meisten dieser Steuerenkungsvorlagen fanden Volksabstimmungen statt. 2012 entschieden die Stimmberechtigten – trotz einer vehementen Kampagne des VPOD und der Personalverbände – die Motorfahrzeugsteuern zu senken, was jährliche Minde-erträge von 100 Mio. Franken zur Folge hatte.

Eine vom Grossen Rat beschlossene Steuerge- setzrevision führte zu jährlichen Ertragsausfällen von 200 Mio. Franken. Zusammen mit der Mehr- belastung des Kantons Bern aufgrund der 2012 in Kraft getretenen Revision des Krankenversiche- rungsgesetzes (ca. 260 Mio. Franken pro Jahr) und den konjunkturell verursachten Mindereinnahmen ergab sich ein drohendes Defizit im hohen dreistel- ligen Millionen-Bereich. Die Politik reagierte mit harten Sparpaketen.

### In der Berichtsperiode beschlossene Sparpakete des Kantons Bern

		Wirkungsjahr					
		2012	2013	2014	2015	2016	2017
Jahr Beschluss	2011	277	242	250	256	<b>250</b>	<b>250</b>
	2012	0	235	221	221	214	<b>210</b>
	2013	0	0	224	320	431	471
	2014	0	0	0	0	0	
	Total	277	477	697	797	895	931

Quelle: Voranschläge des Kantons Bern. Bei den fett markierten Zahlen handelt es sich um vom VPOD eingesetzte Schätzungen der wiederkehrenden Auswirkungen der Sparpakete.

Die Tabelle zeigt das beispiellose Abbauvolumen auf. Das 2013 beschlossene Sparpaket Angebots- und Strukturüberprüfung (ASP) führt zu einem Re- kordabbau von jährlich 471 Mio. Franken. Wie in anderen Kantonen wird ein grosser Teil des Abbaus bei den sozialpolitisch bedeutsamen Prämienvor- billigungen für die Krankenkasse realisiert.

Bemerkenswert am Sparpaket ASP ist zudem, dass diesem ein Bericht von Professor Dr. Urs Mül- ler (Universität Basel und ehemaliger Leiter von BAK Basel) zugrunde liegt, der ebenfalls ein Spar- paket im Kanton St. Gallen konzipiert hat und u.a. vom Kanton Thurgau und der Stadt Biel vergleich- bare Aufträge erhalten hat.

Die Organisation von Aktivitäten gegen die Spar- und Abbaupolitik hatte für den VPOD hohe Priori- tät. Herausragend war die vom VPOD in Zusam- menarbeit mit den Personalverbänden organisierte Kundgebung „Stopp Abbau – Perspektiven für den Kanton Bern“, an welcher am 16. März 2013 über 20'000 Personen teilnahmen; so viele Menschen hatten sich in den zehn vorangegangenen Jahren nie mehr zu einer Kundgebung auf dem Berner Bun- desplatz eingefunden. Im Juni 2013 erinnerte der VPOD die Parlamentarier/innen mit einer Klein- kundgebung während der Grossratssession an die eindrückliche Demonstration. Unmittelbar vor der Spardebatte beteiligten sich am 7. November 2013 Beschäftigte aus sozialen Institutionen, Langzeit- pflegeheimen, der Spitex und der Psychiatrie am Aktionstag „Stopp Abbau“. Der Aktionstag fand ein grosses Echo – von Meiringen bis Moutier. Mit de-

zentralen Aktionen wurde nochmals auf die verhee- renden Auswirkungen des Abbaus hingewiesen. Am 17. März 2014 erinnerten VPOD-Mitglieder aus der Psychiatrie und der Spitex mit der Aktion „Stopp Abbau – der Abbau hat ein Gesicht“ an die konkreten, harten Auswirkungen der Sparmass- nahmen für Patientinnen/Patienten und Personal.

In der Stadt Bern hat der VPOD eine Volksabstim- mung über den Wechsel zur Subjektfinanzierung bei den Kindertagesstätten (Betreuungsgutschei- ne) angestossen. Trotz einer engagierten gewerk- schaftlichen Kampagne setzten sich die Liberalisie- rungsbefürworter in der Volksabstimmung vom 9. Juni 2013 leider durch.

### Erwerbsarbeitszeit

Nach jahrelangem Engagement haben wir beim Kantonspersonal und vielen subventionierten In- stitutionen die 5. Ferienwoche etablieren können. Nach dem Grundsatzentscheid des Regierungsrates im Jahr 2007 erfolgte die effektive Einführung jedoch erst mit der Revision der Personalverord- nung per 1.1.2013. Damit haben im Kanton Bern bis 49-jährige Mitarbeitende einen Ferienanspruch von 25 Tagen, jene von 50 bis 59 Jahren von 28 Ta- gen und jene ab 60 Jahren von 33 Tagen. Zu wieder- holten Diskussionen hat in den letzten Jahren die langfristige Bewirtschaftung von nicht bezogenen Ferien- und Überstundenguthaben geführt. Das 2007 geschaffene Instrument des Langzeitkontos wurde unterdessen wieder in mehreren Anläufen zurückgestutzt. Die wachsenden Zeitguthaben widerspiegeln vor allem die ungenügende Perso- naldotation. 2014 konnte die 5. Ferienwoche auch im Spital-GAV und im Langzeit-GAV durchgesetzt werden.



### Pensionskasse

Die Berichtsperiode war von einer Umwälzung bei den Pensionskassen für das Kantonspersonal und für die Lehrkräfte geprägt. Nach langen Diskussionen hatte der Grosse Rat dem Regierungsrat 2008 den Auftrag erteilt, vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat zu wechseln. Spätestens 2011 zeigte sich, dass bei den erforderlichen Gesetzgebungsarbeiten auch die neuen Bestimmungen des Bundes zu den öffentlich-rechtlichen Vorsorgeeinrichtungen (Vollkapitalisierung oder Teilkapitalisierung) sowie die von den Pensionskassen selber angestrebten Senkungen des technischen Zinssatzes zu berücksichtigen waren. Im Verlaufe des Jahres 2013 gelang es, das Parlament mit intensiver Lobby- und Verhandlungsarbeit zu einer aus Personalsicht akzeptablen Lösung zu bewegen. Der Grosse Rat beschloss erstens, vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat zu wechseln und den Wechsel mit einer Übergangsregelung von 500 Mio. Franken abzufedern; zweitens wählte der Grosse Rat das Modell der Teilkapitalisierung mit einer Ausfinanzierung innerhalb von 20 Jahren sowie einer Schuldanererkennung des Kantons von rund 1,1 Milliarden Franken. Die von der Pensionskasse BPK selber beschlossene Senkung des technischen Zinssatzes wurde drittens mit einer Erhöhung der Beitragsdauer auf 40 Jahre aufgefangen. Obwohl die Vorlage kein gewerkschaftliches Wunschkonzept darstellt, konnte aus Personalsicht zweifelsfrei ein Maximum an Konzessionen herausgeholt werden. Angesichts dessen unterstützten die Gewerkschaften und Personalverbände die beschlossenen Änderungen. Im Mai 2014 nahm die Vorlage dank einer engagierten Abstimmungskampagne die Hürde der Volksabstimmung.

### Revision des Anstellungsrechtes

Durchsetzen konnten wir, dass die Zulagen für Nacht-, Wochenend- und Pikettendienste auch während den Ferien ausbezahlt werden. Die Basis dafür schuf der entsprechende Verhandlungserfolg im Spital-GAV; der Kanton Bern und die Heime haben anschliessend nachgezogen.

Zugleich wurde die Anspruchsberechtigung für diese Zulagen um einige Funktionen (bzw. Gehaltsklassen) erweitert. Erfreulich ist sodann die 2014 beschlossene Einführung eines Vaterschafts- und Adoptionsurlaubs von zehn Tagen. Damit wurde eine langjährige Forderung des VPOD erfüllt.

### Gesamtarbeitsverträge

Dem Gesamtarbeitsvertrag GAV-Spital sind sieben Regionale Spitalzentren, ein Pflegeheim und eine Spitexorganisation angeschlossen; die Zahl der unterstellten Mitarbeitenden ist leicht gesunken. Der GAV für das Personal Bernischer Spitäler ist der mit Abstand grösste GAV des VPOD Bern. Erfreulicherweise ist seit Anfang 2014 nun auch ein GAV im Langzeitbereich in Kraft, dem sich im ersten Jahr bereits sechs grosse Heime angeschlossen haben. Mit 1700 Unterstellten ist er der zweitgrösste GAV des VPOD. Die restlichen Gesamtarbeitsverträge sind reine Firmen-Gesamtarbeitsverträge. Sie blieben abgesehen von kleineren Anpassungen unverändert.

### Lohnentwicklung

Die lohnpolitische Situation der Kantonsangestellten war zu Beginn der Berichtsperiode anerkanntermassen schlecht. Zunehmend erkannte dies auch der Regierungsrat. Lohnvergleiche zeigten immer öfters, dass die Monatslöhne für unterschiedlichste Funktionen in Nachbarkantonen teilweise um bis zu 1000 Franken über dem Berner Lohnniveau lagen. Diese inakzeptable Situation hatte den VPOD 2011 veranlasst, gemeinsam mit den Personalverbänden die „Initiative für faire Löhne“ zu lancieren. Der Regierungsrat nahm den Ball auf und präsentierte ein Jahr später eine Revision des Lehreranstellungs- sowie des Personalgesetzes, welche auf eine Verbesserung der Lohnsituation zielten. Mit der vom Grossen Rat schliesslich beschlossenen Vorlage ist sichergestellt, dass das Kantonspersonal im Rahmen einer normalen Erwerbsbiografie künftig wieder das Lohnmaximum erreichen kann. Das entspricht einem durchschnittlichen individuellen Lohnaufstieg von jährlich rund 1,5 Prozent. Die Vorlage trat im Sommer 2014 in Kraft. Angesichts dieser Verbesserungen zogen der VPOD und die Personalverbände die eigene Lohninitiative zurück.

Die Tabelle zeigt, dass ab dem Jahr 2014 die Lohnzusicherungen eingehalten werden. In beiden Jahren lagen die Mittel für den individuellen Lohnaufstieg über den erforderlichen 1,5 Prozent, was das Schliessen eines Teils der Gehaltsrückstände ermöglichte. Nicht verschwiegen werden darf, dass die guten Lohnabschlüsse von der Null- bzw. Minusteuerung zwischen 2012 und 2014 begünstigt wurden.

Die Nagelprobe für das neue Lohnsystem werden insofern die ersten Jahre mit einer wieder erhöhten Teuerung sein.

	(Vor-) Jahres-teuerung	Gene-reller Aufstieg	Indivi-dueller Aufstieg	Total Lohn-aufstieg
Per 1.1.2012	0,2%	0,4%	1,1%	1,5%
Per 1.1.2013	-0,7%	0,0%	0,4%	0,4%
Per 1.1.2014	-0,2%	0,0%	1,5%	1,5%
Per 1.1.2015	0,0%	0,1%	1,7%	1,8%

Als grösser werdendes Problem erweist sich das wachsende Auseinanderklaffen der Lohnentwicklung von Zentralverwaltung und subventioniertem Bereich. Sowohl im Spitalwesen (Finanzierung durch Fallkostenpauschalen) als auch im subventionierten Bereich stehen chronisch weniger Mittel für Lohnmassnahmen zur Verfügung als in der Zentralverwaltung und in Nachbarkantonen. Dies führt zu einer stetigen Verschlechterung der Attraktivität der Stellen.

### Chancengleichheit für Mann und Frau

Der VPOD hat – gemeinsam mit befreundeten Organisationen – 2013 verschiedene Veranstaltungen mitorganisiert, welche den geschlechterspezifischen Auswirkungen der Sparpolitik und gendgerechtem Budgetieren gewidmet waren.

## Region Bern Städte, Gemeinden und Energie

### Liste der Sektionen

Aarberg  
Bern  
Biel  
Burgdorf  
Kraftwerke Oberhasli  
Thunersee  
Touring Club Schweiz

### Liste der GAV

GAV Bernmobil  
GAV Energie Wasser Bern  
GAV Stadtbauten Bern  
Energie Thun AG  
GAV STI  
GAV VBB  
GAV Energie Service Biel  
Vereinbarung BKW  
GAV TCS

## Bern Gemeinden

### Aarberg

2011: Teuerung 0,7%, 1% individuell  
2012: Teuerung 0,3%, plus 0.7% bis LK12, 0.35% ab LK 13  
2013: 1% individuell  
2014: 1% individuell

### Teilrevision Personalreglement

Im Rahmen der an den Kanton angelehnten Revision von 2014 geht der automatische Teuerungsausgleich und der automatische Stufenanstieg verloren. Der VPOD wurde vorgängig nicht angehört und konnte den Entscheid der Gemeindeversammlung beinahe kippen.

### Revision Pensionskassenreglement

Erhöhung auf Rentenalter 65 und Abschaffung Leistungsprimat.

## Bern Stadt

Die letzte Reallohnerrhöhung in der Stadt Bern fand in den 1980er Jahren statt. 2012 versuchten wir gemeinsam mit der Stadtregierung die Initiative „200'000 sind genug“ zu überwinden. Diese Initiative deckelte das städtische Lohnsystem und wirkte auch auf Bernmobil und Energie Wasser Bern.

Die Initiative der Staatsregierung scheiterte an der Urne. Die Personalvorsorgekasse musste den neuen bundesrechtlichen Vorgaben angepasst werden. Es gelang uns, unsere Zielsetzungen bei der Anpassung wie auch bei den Leistungszielen zu erhalten. Im Stadtparlament gibt es seit zwei Amtszeiten in finanz- und sozialpolitischen Fragen keine linke Mehrheit mehr. Bis heute haben wir 13 Sparrunden miterlebt. Es wurde ein neues Zulagensystem nach zehn Jahren Verhandlung eingeführt.

#### **Arbeitszeit**

40-Stundenwoche abzgl. der täglichen Pausen von 30 Minuten. Bei den Arbeitszeiten kennt die Stadt Bern ein Bandbreitenmodell, gleitende Arbeitszeit: Wahl von Arbeitsbeginn und -ende, Servicezeit, Jahresarbeitszeitmodell, Gruppenarbeitszeitmodell, Lebensarbeitszeitmodell, Teilzeitarbeit und Job-Sharing.

#### **Lohnentwicklung**

Individuelle Erhöhung der Löhne 2011 bis 2014 jährlich um 1% infolge Stufenanstiegen und Lohnklassenwechsel. Die November-Teuerung nach LIK war 2011 99,4% und 2012-2014 je 99,1%, in der Stadt Bern ist die Teuerung jedoch die ganze Zeit auf 100,15% ausgeglichen. Per 2012 gab es eine Einmalzahlung von Franken 500. Per 2013 einmalig zwei ganze Halbtage frei und per 2014 einen Halbtage einmal frei.

#### **Treueprämien**

1-5 Dienstjahre 1 Woche, 5-10 Dienstjahre 2 Wochen, 10-15 Dienstjahre 3 Wochen, 15-20 Dienstjahre 4 Wochen und für alle weiteren 5 Jahre 4 Wochen.

#### **Personalvorsorgekasse der Stadt Bern**

Leistungsprimat, Altersrente mit 63 Jahren 61,2% des versicherten Lohnes. Flexibler Altersrücktritt ab vollendetem 58. Altersjahr. Drei Jahre Anspruch auf eine Überbrückungsrente. Eine Hälfte wird zur Hälfte durch die Arbeitnehmenden finanziert. Die zweite Hälfte wird durch eine lebenslange Rentenkürzung finanziert.

#### **Evangelisch-reformierte Gesamtkirchengemeinde Bern**

Die Teuerung war für die ganze Zeit ausgeglichen. Per 1. 1. 2012 wurde eine Einmalzahlung bei einem 100%-Pensum von 800 Franken ausgerichtet.

#### **Pensionskasse**

Aufgrund einer Teilliquidierung wurde die Pensionskasse per 1.1.2014 der ASGA angeschlossen.

#### **Verkehrsbetriebe der Stadt Bern BERNMOBIL**

Die jährlichen GAV-Verhandlungen zwischen dem VPOD und Bernmobil führten u.a. zu folgenden Lohnabschlüssen:

2011: Gewährung der Stufenanstiege und Lohnklassenwechsel. Erhöhung des Ferienanspruchs um einen Tag und Einmalzahlung von 1000 Franken. Im Bereich Teilnetze wird die Arbeitszeit von 2050 Bruttosollstunden auf 2020 Stunden gesenkt. Erhöhung der Kosten für Fahrvergünstigungen für das Personal wurde durch Bernmobil übernommen.

2012: Individuelle Lohnerhöhung 0,6%, Erhöhung des Ferienanspruchs um einen Tag und eine Einmalzahlung von 400 Franken. Per März wird ein neues Lohn- und Zulagesystem eingeführt. Per August Ausdehnung der Samstagzulage auf 10.00 Uhr.

2013: Individuelle Lohnerhöhung 0,5%, Erhöhung des Ferienanspruchs um einen Tag und eine Einmalzahlung von 400 Franken. Erhöhung der Kosten für Fahrvergünstigungen für das Personal wurde durch Bernmobil übernommen.

2014: Individuelle Lohnerhöhung 0,6%, Erhöhung des Ferienanspruchs um einen Tag und eine Einmalzahlung von 400 Franken.

#### **Pensionskasse**

Die Mitarbeitenden sind bei der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern versichert.

#### **Stadtbauten Bern**

Die Stadtbauten Bern hatte dieselbe Lohnentwicklung wie die Stadt Bern. Per 1.1.2014 wurden die Stadtbauten Bern wieder in die Stadtverwaltung, in die Finanzdirektion, integriert.

#### **Biel**

##### **Lohnentwicklung**

(gilt auch für die Verkehrsbetriebe Biel)

2011: 1% individuell. Stellenbesetzungsmoratorium 6 Monate, als Kompensation zusätzlicher halber Freitage.

2012: 0.91% individuell. Stellenwiederbesetzungsmoratorium 6 Monate, zusätzlich zwei halbe Freitage.

2013: 0.92% individuell. Stellenwiederbesetzungsmoratorium 3 Monate; zusätzliche Sparmassnahmen wegen Haushaltsdefizit: Anstellungsstopp und Verzicht auf Schaffung von neuen befristeten Stellen.

2014: 1% individuell (dank Notbudget). Stimmbevölkerung lehnt Budget zuerst ab, in zweiter Version wird Stellenbesetzungsmoratorium dank VPOD und PV auf 3 Monate reduziert.

Ab 2015 wird auf Stellenwiederbesetzungsmoratorium verzichtet.

##### **Totalrevision Personalreglement**

Die ursprünglich auf 2015 geplante Totalrevision Personalreglement und Lohnsystem ist wegen der schlechten finanziellen Lage der Stadt verschoben worden. Aufgrund parlamentarischer Vorstösse wurde die Revision 2014 wieder aufgenommen und eine stadträtliche Spezialkommission gebildet.

##### **Haushaltsanierungsmassnahmen**

Mit dem 2014 zusammen mit dem externen Berater Prof. Müller aufgelegten Projekt „Nachhaltige Haushaltsanierung“ droht 2016-18 Leistungs- und Stellenabbau. Ein Sozialplan ist vorhanden und wird Gegenstand der Verhandlungen mit den Sozialpartnern.

#### **Burgdorf**

##### **Lohnentwicklung**

2011: Teuerung 0.7%, 2% individuell

2012: 1.5% individuell. Ab 2012 NBU-

Versicherungsbeitrag von 0.6% für AN

2013: Teuerung 1.14%, 0.36% individuell

2014: 1.5% individuell

##### **Pensionskasse**

Auf Anfang 2011 wurden die Mitarbeiter der Stadt Burgdorf ins Beitragsprimat überführt. Der Deckungsgrad beläuft sich Ende 2011 auf 93,3%.

#### **Steffisburg**

##### **Revision Pensionskassenreglement**

Aufgrund der schlechten Ertragslage umfasst das ab 2014 gültige revidierte Reglement eine Reduktion des technischen Zinssatzes (Ausfinanzierung durch AG), des Umwandlungssatzes und Vollkapitalisierung.

#### **Thun**

##### **Lohnentwicklung**

2011: Teuerung 0,7 %, 1,15 % individuell

2012: 1,1 % individuell, 500.- Einmal-Prämie

2013: Teuerung 0.5%, 1% individuell

2014: 1.1% individuell, zusätzliche Prämie

##### **Verordnung über Arbeits- und Freizeit**

Dank dezidierter Vernehmlassung des VPOD und Gesprächen mit dem Personal bleibt der Samstag auch nach 2014 zuschlagspflichtiger arbeitsfreier Tag und für den 1. Mai gibt es optional einen freien Halbtage.

##### **Revision Lohnsystem**

Wird verschoben, geplante Umsetzung: 2016

#### **Bern halböffentliche / private**

##### **Busland**

##### **Revision Lohnsystem**

Auf 2014 neues Lohnsystem „Fairpay“ mit Vereinheitlichung regional unterschiedlicher Löhne, definierter leistungs- und erfahrungsabhängiger Lohnentwicklungsperspektive und ereignisbezogenen Zulagen (Nacht/Sonntag).

#### **STI**

##### **Lohnentwicklung**

2011: 1,5%

2012: 2%

2013: 1,15 % individuell, Erhöhung Zulagen für Auszubildende und Fahrdienstleiter. PK Symova: 1,5% Sanierungsbeiträge werden vom Unternehmen ausfinanziert. Zusatzbeitrag für Splitting Umwandlungssatz paritätisch.

2014: 0,8% individuell. PK: Anhebung der Altersgutschriften um 10,5% durch AG entspricht zusätzlichen 0,45%.

## TCS

### Besoldung

Die jährlich vergebenen individuellen Lohnerhöhungen sind abhängig von Beurteilung und Position im Lohnband und entsprechen rund 1% der Gesamtlohnsumme.

### Revision des GAV für die Patrouilleure TCS per 1. April 2012

Neues Arbeitszeitmodell (NAM) umfasst flexible Dienstpläne mit flexiblen Schichten und FLEX-Bändern vor und nach den Schichten sowie Jahresarbeitszeit. Zum Entgelt von regelmässiger Abend-, Nacht- und Sonntagsarbeit sowie flexiblen Diensten wird eine PAT-Pauschale eingeführt.

Ab 2013 zur Qualitätssicherung der Dienstplanung Einführung von Key Performance Indicators wie fixe Dienste mindestens 60%, vergebene einzelne freie Tage höchstens 20%.

## Verkehrsbetriebe Biel

Lohnentwicklung gemäss städtischem Personal (GAV). Mit GAV-Anpassung wird per 1. März 2013 Vollzugskostenbeitrag eingeführt.

## Energie

### Energie Wasser Bern ewb

Die jährlichen GAV-Verhandlungen führten zu folgenden Abschlüssen:

2011: Die Teuerung wurde mit 0,3% ausgeglichen, individuell, generell und Erfolgsbeteiligung wurde die Lohnsumme erhöht, total 1,8%.

2012: Individuell, generell und Erfolgsbeteiligung wurde die Lohnsumme erhöht, total 1,6%.

2013: Teuerungsausgleich 0 %, ordentliche Stufenanstiege 0,58%, individuelle Beförderungen 0,27%, Leistungsprämien 0,11% und Beteiligung Geschäftsgang 0,4%. Total 1,36%.

2014: generelle Lohnerhöhung von 0,5% und eine individuelle Lohnerhöhung von 0,7%, total 1,2%.

## BKW

### Lohnabschlüsse

2011: 1,8 % individuell  
2012: 1% individuell  
2013: 1% individuell  
2014: 0,5% individuell

2011 initiierte BKW die Spar- und Stellenabbau-massnahmen Forte 14 (Geschäftsbereich Netze) und FIT 2, davon betroffen waren weit über 200 Stellen. Der mit Unia und VPOD ausgehandelte unbefristete Sozialplan wurde durch die BKW 2014 einseitig gekündigt.

## Energie Service Biel

### Lohnabschlüsse

Bis 2013 Teil der Stadtverwaltung.  
2014: 1% individuell und 300.- Einmalprämie. Auslagerung als selbständige öffentlich-rechtliche Anstalt: Mit Volksabstimmung vom 11. März 2012 selbständiges Gemeinde-unternehmen ab 2013, zu 100% im Besitz der Stadt Biel. Der VPOD hat zusammen mit dem PV einen GAV (inkl. Solidaritätsbeitrag) ausgehandelt, für Arbeitnehmende Sitz im Verwaltungsrat garantiert.

## Energie Thun AG

### Lohnabschlüsse

2011: 0.7% Teuerung, 1.4% individuell  
2012: 1.4 % individuell  
2013: 0.5% Teuerung, 1.26% individuell (Erhöhung Beiträge PK)  
2014: 1.6% individuell

### Totalrevision Personalreglement

Auf Anfang 2014 wurde ein neues Lohnsystem eingeführt (Lohnbänder), im Gegenzug konnte der VPOD Solidaritätsbeiträge aushandeln.

## KWO

2011: 1.8% individuell  
2012: 1% individuell  
2013: 1% individuell (höhere Beiträge PK)  
2014: 0.5% plus Einmalprämie

## Région Fribourg

### Liste des sections

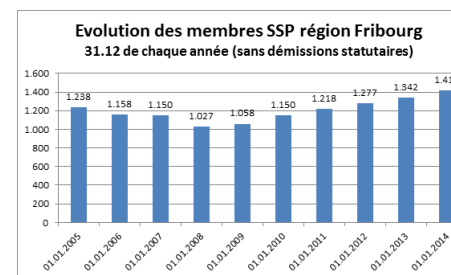
Fribourg  
AFDASSC (Association fribourgeoise des assistant-e-s en soins et santé communautaire)

### Liste des Conventions collectives de travail (CCT)

CCT avec l'entreprise Gruyère Energie SA (échéance: 31 décembre 2016)  
CCT INFRI – FOPIS (institutions sociales subventionnées)

### Evolution des effectifs

31.12.2011	1'218
31.12.2012	1'277
31.12.2013	1'342
31.12.2014	1'417



## Etat de Fribourg

- Travail de nuit: amélioration des indemnités en temps, qui sont passées à 15% entre 23h00 et 6h00 (avant: rien jusqu'en 2010);
- 10% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010). Mesures d'économies / politique d'austérité: malgré une fortune d'un milliard, le Conseil d'Etat a décidé d'introduire des mesures d'économies importantes, et ce dès le 1<sup>er</sup> janvier 2014:
- Salaires: prélèvement d'une contribution dite «de solidarité» de 1,3% en 2014, et de 1% en 2015 et 2016; suppression des paliers (augmentations annuelles) en 2014; octroi au 1<sup>er</sup> juillet uniquement en 2015 et 2016; gel de l'indexation entre 2014 et 2016.
- Gel des postes de travail.
- Coupes budgétaires dans tous les secteurs.
- Mesure d'économies spécifiques au secteur de l'enseignement.
- Menaces de privatisation de l'hôpital public.

Plusieurs mobilisations ont été organisées, principalement sous l'impulsion du SSP – région Fribourg:

- 14 juin 2013 (appel: toutes les organisations du personnel): 5'000 manifestant-e-s.
- 4 octobre 2013 (appel: uniquement SSP): 1'200 manifestant-e-s.
- 9 avril 2014 (appel: toutes les organisations du personnel enseignant): 2'500 manifestant-e-s.

### Nombreuses actions sectorielles

- Santé – Hôpitaux publics (HFR): Mobilisation pour le maintien de l'hôpital public.
- Création d'un groupe syndical propre à l'HFR.
- Mise sur pied d'un comité réunissant une dizaine de salarié-e-s.
- Enseignement: Création d'un groupe syndical et engagement d'une nouvelle secrétaire syndicale pour en assurer la coordination.
- Administration cantonale: Interventions ponctuelles.

### Communes

- Relativement peu d'interventions dans les communes.
- Ville de Fribourg: Mobilisation (rassemblement) du personnel contre la révision à la baisse des conditions de retraite. Intervention contre le prélèvement d'une contribution de 0,3% sur les salaires en 2014.
- Ville de Bulle: Intervention pour défendre le personnel de la voirie.
- Intervention pour s'opposer à des mesures d'économies, toutefois très faibles et sans mobilisation.
- Commune de Montagny: Création d'un groupe syndical.
- Négociations avec le Conseil communal contre des coupes salariales (comme à l'Etat de Fribourg).

### Secteur subventionné (social et homes)

Le secteur social INFRI-FOPIS (CCT)  
2011: Négociations CCT.

2012: Sortie du champ d'application de la CCT des institutions financées par l'OA et l'OFAS, les CFPS (Prof-in, les Peupliers). Débrayages du personnel de Prof-in pour défendre les conditions de travail. Litige collectif à l'Estampille.

2013: Négociations CCT. Litige collectif à HorizonSud. Participation aux mobilisations contre les mesures d'économies.

2014: Négociations CCT. Bulletin social: quels sont vos droits? Pétition contre les baisses de salaires dans le cadre des mesures d'économies soutenues par la FOPIS.

### Secteur des homes

2011: Journée d'alerte nationale dans la santé: distribution de tracts et badges dans l'ensemble des EMS.

2012: Conflit collectif au Home médicalisé de la Sarine – négociations avec le comité de direction et Syna.

2013: Assemblées du personnel, résolutions envoyées au Conseil d'Etat avec revendications particulières face aux mesures d'économies et participation aux mobilisations contre ces mesures.

2014: Plusieurs séances avec Syna et 3 directeurs d'institutions en vue d'une CCT pour les EMS. Différences des points de vue entre Syna (veut conclure deux CCT: une de droit privé et l'autre de droit public) et le SSP (une CCT pour les EMS de droit privé uniquement pour éviter de remettre en cause les situations où la Loi sur le personnel de l'Etat est appliquée). Projet en suspens.

Assemblées, résolution envoyée au Conseil d'Etat et décision d'organiser une journée d'action au printemps 2015.

### Travail Femmes

Le 8 mars de chaque année: Des actions ont eu lieu avec le réseau féministe fribourgeois composé d'associations, de partis et de syndicats.

2011: Mobilisation le 14 juin à Fribourg.

2012: Pétition pour la revalorisation de la fonction des aides-soignantes. Procédure de recours contre la classification des aides-soignantes (procédure EVALFRI). En attente de la décision.

2013: 8 mars: mobilisation des aides-soignantes pour la revalorisation de leur fonction. Congrès des femmes USS.

2014: 8 mars: pour le maintien du droit à l'avortement remboursé.

### AFDASSC

Evolution des membres:

2011 – 101 membres  
2012 – 100 membres  
2013 – 109 membres  
2014 – 99 membres  
(2015 – 114 membres)

Chaque année:

- un programme de formation à l'attention des ASSC a été développé;
- l'association AFDASSC et la collaboration avec le SSP sont présentées dans les différentes classes d'ASSC en formation;
- des conférences publiques sont organisées sur des thèmes d'intérêt pour les ASSC.

Les points forts:

Le 1<sup>er</sup> janvier 2012, la fonction d'ASSC est passée de la classe 10 à 11. Un questionnaire a été élaboré à l'attention des formateurs/-trices en entreprise (FEE) ASSC en 2013 afin de connaître leur réalité. Une pétition demandant une revalorisation des FEE a été déposée en septembre 2014.

## Région Genève

Entre 2011 et 2014, la région de Genève a vécu une période très agitée. Les discontinuités sur le plan de la présidence (2 coprésidences distinctes et une présidence en fin de période), comme sur le plan de l'équipe du secrétariat (remplacement de 3 secrétaires syndicales sur 5, et d'une secrétaire administrative sur 2) ont sanctionnée la période. Sans parler des absences de longue durée et la perte sèche d'un poste de secrétaire dédié au trafic aérien et financé par la fédération qui ont profondément entamé les prestations du secrétariat de la région. Cette agitation est l'expression, paradoxale, d'une période très riche en mobilisations et luttes syndicales. Celles qui ont retenu davantage l'attention des médias et du monde politique du canton, ce sont les grèves de l'aéroport (ISS, Swissport, Gate gourmet) et celles dans le secteur de la santé (EMS de Vessy, différentes catégories du personnel de l'Hôpital cantonal). Ces luttes syndicales, dont la forme (sectorielle et partielle) et la durée rompent avec les pratiques habituelles, ont mobilisé des ressources – humaines et financières – très importantes, mais ont généré des résultats, en termes d'effectifs, de crédibilité de la lutte syndicale, et de renouvellement des réseaux militants tout aussi importants! Avec le recul, et du seul point de vue de l'organisation du secrétariat, cela a généré des difficultés majeures dont on n'arrive pas encore à corriger tous les effets. La difficulté à produire une description cohérente des événements marquants de la période en est l'expression la plus évidente. Personne, ni parmi les secrétaires syndicaux, et encore moins parmi les militant-e-s qui assument les responsabilités de la région, ne peuvent se prévaloir du recul et de la continuité nécessaires à fournir une telle rétrospective. Cela transparait dans la diversité de forme et d'étendue des quelques éléments qui vont suivre. Le secteur de la santé n'a pas été en mesure de fournir des éléments utiles, et nous le regrettons. Nous tenons toutefois à souligner le fait que cette apparente pénurie de contenus est l'expression de son contraire: d'une période très riche en agitation et mobilisations syndicales. Tellement riche qu'elle a débordé toutes les structures – professionnelles et militantes – dont la région était dotée.

En ce qui concerne les conditions objectives qui ont marqué l'activité de la région, sur le versant

de la politique patronale on relève l'approfondissement de la politique d'austérité, et son pendant: la sous-enchère fiscale. Ces deux aspects étant les deux faces d'une même politique visant la dégradation des services publics, on peut affirmer que jusqu'au 15 janvier 2015 (suppression du taux de change plancher), le canton vivait dans un paradoxe permanent: une prospérité économique et démographique qui générerait une croissance de la demande de prestations et d'investissements publics d'un côté, confrontée à une pénurie de ressources financière totalement délibérée et artificielle de l'autre. En regard de cette politique patronale les prestations publiques, les effectifs de personnel, et les conditions de salaire, sont remises en cause à une fréquence équivalente au rythme d'élaboration budgétaire, c'est-à-dire chaque année. Mais chaque nouveau train de mesures se rajoute aux précédents et finit par produire des effets cumulatifs dévastateurs pour les services publics dans leur ensemble.

Ce sont les effets à long terme de cette politique d'austérité qui exercent une pression constante sur le personnel, accroissent le mécontentement et les frustrations et augmentent en fin de compte la demande des collègues en termes de soutien individuel et collectif. Un phénomène analogue touche l'ensemble des entreprises actives à l'aéroport de Genève qui relèvent de la compétence de notre syndicat. La source de la pression patronale qui engendre la sous-enchère des conditions de travail et de salaire à chaque échéance contractuelle, est la recrudescence de la concurrence internationale que se livrent les entreprises actives dans ce secteur économique. Révision tendancielle à la baisse des CCT qui suscite, elle aussi, la réaction spontanée des salarié-e-s dont les besoins en termes de soutien individuel et collectif vont croissant en qualité et en quantité. L'évolution des effectifs de la région s'est inscrite dans une croissance presque ininterrompue au cours de toute la période, portée principalement par les secteurs de la santé et du transport aérien. L'échec de la dernière grève à l'aéroport (Gate Gourmet) a toutefois marqué un coup d'arrêt à cette dynamique. Les structures de la région, militantes et professionnelles, cherchent depuis cette date (juin 2014) à retrouver un équilibre et renouer avec la croissance.

## Administration et Ville

Conditions d'engagement et de travail (évolution temps de travail, du salaire, de la caisse de pension, privatisation).

### Service de protection des mineurs

Obtention d'une classe supplémentaire – de classe 15 à classe 16 – pour les IPE (intervenant en protection de l'enfance).

### Service de protection de l'adulte (SPAd)

Obtention d'une classe supplémentaire – de classe 15 à classe 16 – pour les IPA (intervenant en protection de l'adulte).

### Office cantonal de l'emploi (OCE)

Gain d'une classe pour les chefs de groupes (pouvoir hiérarchique). Diminution du nombre de dossiers par CP (conseiller en personnel).

### Détachement de convoyages et de surveillance (DCS)

Obtention du paiement des frais téléphoniques des convoyeurs (ASP3).

### Préposés aux refoulements (ASP3)

Obtention de la prise en charge de la caisse-maladie et des frais médicaux. Obtention de quatre jours de vacances supplémentaires.

### Ville

Nouveau plan CAP (plan de prévoyance).

## «Actions et conflits»

### Service de protection des mineurs (SPMi)

Mobilisation en 2012 et en 2013 (semaine d'actions). Grèves en 2013.

### Service de protection de l'adulte (SPAd)

Grève en 2013.

### Office cantonal de l'emploi (OCE)

Mobilisation en 2012. Grèves en 2013 et 2014.

### Assistants de sécurité publique (ASP)

Grèves en 2014.

### Service des espaces verts (SEVE)

Actions et manifestations en 2012-2013-2014.

## Ville

Mobilisation contre les coupes dans le social. Mobilisation et pétition contre le nouveau plan CAP (2013).

## Groupe enseignement

Le nombre des membres du secteur enseignement reste invariable donc le recrutement est compensé par les départs. La majorité des enseignants qui partent à la retraite restent au SSP dans le groupe retraité-e-s. Le groupe enseignement se réunit deux fois par mois et il organise 2 à 3 assemblées par année. Les délégués qui représentent le SSP à la commission paritaire sont mandatés par l'AG.

### Primaire

La réorganisation de l'enseignement primaire menée par le Conseiller d'Etat Charles Beer depuis 2010, a consolidé une hiérarchie au top dépourvue de moyens administratifs suffisants. Manquant de moyens, le département dégrève les enseignants pour accomplir les tâches administratives et techniques des établissements; une bonne partie de ses fonctions sont accomplies par les maîtres adjoints à la direction. Ces postes-là se multiplient.

Le secrétariat d'établissement dispose de 33% d'un poste de secrétaire pour les établissements les plus petits et in crescendo jusqu'à 90% pour un établissement de taille comparable aux établissements du secondaire I.

En conclusion, moins d'enseignants face aux élèves. Dans l'estimation de la moyenne des élèves par classe, les heures de travail de la direction et des maîtres adjoints sont considérées comme temps d'enseignement face aux élèves.

Lors de la réorganisation au primaire, le cahier des charges des secrétaires de direction a été amplifié par la délégation de la gestion des ressources humaines. Le cahier des charges des secrétaires a été révisé et envoyé pour réévaluation. La demande d'une classe de fonction de plus n'a pas encore été accordée.

### Tous les ordres d'enseignement

Disparition des disciplines, bâtiments bondés des élèves (ECG) et le besoin de rénovation des bâtiments au secondaire I.

## Disparition des disciplines

Dans tous les ordres d'enseignement, les postes d'enseignants sont préservés en relation à ceux du personnel administratif et technique. En même temps, une volonté de maintenir les postes d'enseignants oblige à poursuivre une politique de suppression des heures d'enseignement plutôt que des disciplines évaluées par PISA au détriment des heures des disciplines d'ordre artistique et créatif.

Il y a par conséquent une diminution des heures pour l'enseignement des Arts, des travaux manuels, textiles, éducation nutritionnelle, alimentation, ce qui représente une vraie difficulté pour la lutte syndicale dans la demande de réévaluation de cette classe des fonctions et du respect du PER. En représentation du personnel, le SSP a présenté une demande de réévaluation des fonctions et du respect pour les heures d'enseignement créatif et artistique en 2013 qui a été reportée au projet SCORE (projet de nouvelle grille salariale).

### Revendications enseignants

#### d'éducation physique (MEP)

En 2013, les enseignants d'éducation physique ont organisé des manifestations et des débrayages en exigeant la reconnaissance du métier et l'égalité de traitement. En effet, tant que l'ensemble des disciplines enseignées a été réévalué en 2007 en classe 20, les enseignants d'éducation physique sont restés en classe 17. Par contre, leur programme d'enseignement et les exigences en formation sont équivalents à ceux des généralistes et des enseignants d'éducation physique. 200 enseignants d'éducation physique sont concernés et leur perte de salaire mensuelle est d'environ 1000 francs par mois. La demande a été reportée à la mise en œuvre du projet SCORE (projet de nouvelle grille salariale).

### Réévaluation de fonction du personnel magasinier comptable du secondaire I

En 2012, le personnel magasinier-comptable des établissements du secondaire I (Classe 10), avait mandaté à l'intersyndicale SSP-SIT, de demander une réévaluation de leur fonction. Après des mobilisations et des débrayages, le personnel a obtenu une réévaluation. Leur cahier des charges a été reconnu en tant que caissier-comptable en classe 12. Une formation complémentaire payée par l'employeur a été accordée au personnel non diplômé. La réévaluation comprend 20 magasiniers.

L'introduction des entretiens d'évaluation des prestations aux enseignants a été une des batailles perdues pendant cette période.

### Groupe université-HES

En 2011, une nouvelle bataille syndicale contre la réorganisation des bibliothèques a permis de relancer l'activité syndicale SSP ainsi que la formation de 10 délégués syndicaux. Des mobilisations, des débrayages et une grève des amendes ont réussi à ouvrir un espace de négociation entre le rectorat et les délégués bibliothécaires. La mobilisation a été élargie aux enseignants et étudiants. Le personnel bibliothécaire en colère a créé un site d'échange et de communication avec le public: <http://bibliothe-cairesunige.blogspot.com> qui a amplifié l'effet de leur lutte.

Depuis 2011, la politique de centralisation des services communs et de scission des filières provoque la surcharge de travail et la suppression des postes. La demande de défense individuelle se multiplie.

Le nombre des membres est inchangé. Le recrutement compense les départs. Le comité se réunit régulièrement et le SSP est représenté à la commission du personnel universitaire.

## Section internationale

Une nouvelle CCT à l'Ecole internationale (ECOLINT) a été négociée en 2012. La nouvelle CCT ECOLINT est entrée en vigueur en septembre 2012 au août 2017. Les barèmes de traitements seront augmentés de 5% pendant la durée de 5 ans, à raison de 1% par an. Egalement, les barèmes seront ajustés annuellement en fonction du coût de la vie à Genève dans la limite de 1.5% au maximum.

La CCT ECOLINT a été élargie au personnel responsable des transports des élèves (CDI) et du parascolaire après 5 ans d'ancienneté, également une nouvelle procédure pour la résolution de conflits a été mise en place. Les enfants du personnel ont accès gratuit à l'ECOLINT, ce qui constitue la base de la solidarité et l'égalité d'accès à l'éducation.

Néanmoins, le barème de salaire des enseignants reste en moyenne de 15% en dessous de celui de la fonction publique.



Le nombre des membres augmente. Le secrétariat est très proche du travail de la commission du personnel.

### Secteur social

Peu de changements en ce qui concerne le secteur social à Genève durant ces 4 dernières années.

Au niveau du secrétariat, une réorganisation des secteurs en 2012, a fait passer les membres du secteur social d'une répartition par métier à une répartition par institution.

Le nombre de membres SSP a légèrement baissé puisque l'on est passé de 209 à la fin 2010 à 190 à fin 2014, soit une perte de 10%.

Le nombre de militant-e-s reste problématique surtout dans un secteur très éclaté au niveau des lieux de travail.

Sur l'ensemble de ce secteur, le SSP travaille en bonne entente avec le SIT, lequel compte au moins trois secrétaires qui interviennent selon les institutions, alors que le SSP ne dispose que d'un poste à 60%.

Au niveau des institutions régies par une CCT, soit l'AGOEEER, la FAS'e et la SGIPA, il n'y a pas encore de changement depuis le dernier congrès. Les CCT sont en cours de renégociation mais l'on connaît déjà la volonté des employeurs de soumettre la durée de validité des CCT aux aléas du budget de l'Etat, ce qui n'a jamais été le cas jusqu'ici.

Au niveau des institutions régies par la loi B5.05, c'est-à-dire l'Hospice Générale et les EPI, le personnel a connu les mêmes blocages de salaires que le reste de la fonction publique, ainsi que la baisse et la dégradation des prestations de la nouvelle caisse de pension CPEG suite à la fusion des caisses CIA et CEH.

A noter que l'arrivée d'un nouveau directeur aux EPI a permis de renouer avec un partenariat social plus constructif. Dans cette institution, les syndicats dénonçaient un recours abusif aux contrats précaires (auxiliaires) et il semble que la nouvelle direction ait la volonté de régler ce problème.

D'autre part, une pétition du personnel dénonçant la baisse de la qualité de la prise en charge des personnes handicapées a été adressée au Grand Conseil en juin 2014, lequel a traité le sujet et botté en touche.

Au niveau du GIAP: pas de changement au niveau du statut d personnel.

Au niveau de la petite enfance, plusieurs CCT sont en cours: Ville de Genève et communes. L'une d'elle est en cours de renégociation.

### Trafic aérien

Sous réserve de la période antérieure, ce rapport ne concerne que 8 mois d'activité.

La particularité de ce domaine est le nombre de CCT, éclatement par entreprises et parfois deux conventions séparées en fonction du type de métiers. Le comité du Trafic aérien est la seule instance qui permet de créer une transversalité.

Le comité du TA a pris des décisions pour améliorer la situation. Les permanences ont été rétablies et même augmentées. Les locaux sont réaménagés et plus accueillants. Plusieurs mesures permettent une présence constante au sein de l'aéroport. Le site internet et la page Facebook sont réactualisés. Plusieurs tracts et cartes en français, anglais et italien pour présenter le syndicat avec les coordonnées par SMS, courriel et page Facebook ont été distribués.

Les dossiers individuels actifs sont nombreux et importants. Quelques dossiers individuels ont permis d'ouvrir la porte à des situations collectives.

Le SSP a participé aux négociations collectives pour Checkport, easyJet, Custodio, ISS, SR-Technics, Piora (ex-Avireal), Genève aéroport, Dnata et Swissport. La direction de Gate Gourmet n'est pas favorable à la présence du SSP. Plusieurs cas individuels contre Gate Gourmet sont en cours dont une demande en justice pour licenciement abusif.

Genève aéroport: Le SSP a créé un contact privilégié avec le SSA et l'OSS dans la sécurité et la prévention des incendies à l'aéroport. La pénibilité du travail est au cœur de l'engagement des militants

et nous avons rencontré plusieurs partenaires et un dossier est en cours de préparation. La commission du personnel a compris la nécessité de travailler avec le SSP. La fusion des caisses de pension et l'état actuel des droits du personnel sur ses rentes est un souci qui devrait permettre au SSP de renforcer ses liens.

Une nouvelle cellule syndicale a été créée chez Dnata. Cette entreprise qui détient un tiers du marché de l'assistance au sol avait dénoncé sa CCT au printemps dernier. Le secrétaire responsable a représenté le SSP à la convocation à la Chambre des relations collectives de travail. Il existe un grand potentiel de recrutement de membres. Les négociations sont intenses avec une direction peu ouverte au dialogue social. L'organisation des travailleurs est lacunaire et les assemblées peu fréquentées.

Les négociations pour le renouvellement de la CCT de Swissport ont commencé le 29 octobre. Le cahier des revendications du SSP a été établi suite à l'AG et Push a accepté notre liste de modifications pour la prochaine CCT. Les négociations semblent toucher à leur fin. Une mobilisation exceptionnelle a réuni plus de 400 personnes à la manif du 21 décembre 2014 et au débrayage de 3 heures le 2 février 2015. La marge de développement pour le SSP est très grande. Le souvenir des luttes passées a laissé une bonne image du syndicat et Push est en phase avec nos revendications. Cette lutte réussie a redonné une bonne image au SSP. Cette réussite va bien au-delà d'une lutte limitée à une entreprise, la portée d'une courte grève surprise et une alliance inédite avec Push a fait culer l'employeur sur l'ensemble de ses demandes de démantèlement de la CCT.

Avec la nouvelle CCT de la sécurité, nous avons commencé un travail d'information pour les travailleurs/euses de Custodio. Le SSP et Unia ont produit un tract commun pour une assemblée générale commune. L'intersyndicale fonctionne très bien. Nous envisageons de réunir tout le personnel de la sécurité privée lors des AG à venir dans le but de la formation et du respect de la CCT nationale de la sécurité. Les réunions intersyndicales auront lieu dans les bureaux du SSP TA.

easyJet cabine: Les délégués se réunissent régulièrement et nous avons mené plusieurs inter-

ventions et négociations pour la CCT d'entreprise. Tout comme les pilotes, le personnel de cabine est très structuré en organisation syndicale.

Les pilotes démissionnaires ont décidé de créer une association pour ensuite adhérer à la fédération nationale et internationale Alpa. Le secrétaire responsable a entamé des démarches pour garder le contact avec les pilotes easyJet en discutant une convention de collaboration avec le SSP. Le comité des pilotes est favorable à ce modèle qui doit encore être approuvé par leur AG ainsi que par les instances du SSP. Il est fort probable que l'association des pilotes adhère au SSP Genève à titre collectif.

L'affiliation syndicale au groupe du trafic aérien a subi une perte importante de membres. À fin janvier 2015, la balance entre les adhésions et les démissions représentait un solde négatif de quelque 150 membres. Quelques réadhésions ainsi que la collaboration qui se dessine avec les pilotes d'easyJet permet d'avoir un bon espoir de finir l'année 2015.

Défis: Le défi actuel est de reprendre les contacts délaissés et s'imposer comme partenaire incontournable au sein de l'aéroport. Avec les membres chez Skyguide nous devons reconstruire une nouvelle confiance.

La situation de quasi-monopole syndicale du SSP et le souvenir des luttes gagnées sont des atouts majeurs du SSP. Avec à peine 10% du taux de syndicalisation dans un aéroport regroupant 10'000 travailleurs et travailleuses, le SSP a de réelles chances de se maintenir et de se développer.

L'affaiblissement des services publics à l'aéroport international de Genève oblige le SSP à préparer une réponse adéquate. Le low cost et la concurrence effrénée entre les entreprises multinationales tirent les conditions de travail vers le plancher. Travailler à flux tendu, le cloisonnement entre les départements d'une même entreprise, le trophée à celui qui fait toujours plus en dépensant le moins d'argent, l'individualisation des rapports de travail a un laboratoire: depuis Swissair, le SSP est un syndicat du transport aérien public et privé.



## Region Grischun/Glarus

Die Periode 2011 – 2014 der Region Grischun/Glarus wurde stark geprägt durch die Einbindung des Kantons Glarus sowie der neuen Aufgabenzuordnung „Betreuung Sektion Repower“ an den Regionalverband. Thematische Schwergewichte waren die Finanzierung des Regionalverbandes und vor allem die fehlende Lohntransparenz beim Kanton Graubünden sowie der Arbeitgeberorganisation BSH (Bündner Spital- und Heimverband). Ansprechpartner für die Region Grischun/Glarus war Thomas Hensel. Dank der geduldigen, aber auch beharrlichen Arbeit konnte der VPOD weiter positioniert und verankert werden. Ein grosser Dank geht dem Vorstand und den aktiven Mitgliedern, die unsere Region mittragen.

### Liste der Sektionen

Sektion Zervreila, Kraftwerk (seit 01.01.2007)  
Sektion Glarnerland (ab 01.01.2011)  
Sektion Repower, Kraftwerk (ab 01.01.2011)  
Sektion KHR Thusis, Kraftwerk (ab 01.01.2011)  
Der Grossteil der Mitglieder ist direkt im Regionalverband Graubünden integriert. Die Sektion San Bernardino wird durch das Sekretariat im Tessin betreut.

### Liste der GAV

Es gibt im Einzugsgebiet leider keinen GAV, bei welchem der VPOD beteiligt ist. Erste zaghafte sozialpartnerschaftliche Gespräche gibt es mit dem Bündner Spital- und Heimverband (BSH). Der Weg zu einem GAV ist jedoch noch weit. Ein gemeinsamer Medienauftritt gegen die Ecopop-Initiative wurde trotz gleicher Haltung seitens BSH abgelehnt.

### GR Kanton

Das Personalamt des Kantons Graubünden hat eine Neubewertung und Einreihung aller beruflichen Funktionen vorgenommen. Mit der Begründung, neu werde „jeder einzelne Stuhl bewertet und nicht die Person oder Funktion, die darauf sitzt“, wurde anschliessend der ehemalige Einreihungsplan unter Verschluss gesetzt. Selbst KantonsparlamentarierInnen und Mitgliedern der kantonalen GPK wird die Einsicht verwehrt. Entsprechend setzen sich SP-Fraktion und VPOD für die Einführung des Öffentlichkeitsprinzips ein.

Im Rahmen der Vernehmlassung zum Kantonalen Krankenpflegegesetz wurde versucht, mit einem Referendum die Einführung eines GAV zu erreichen. Aber leider waren unsere Ziele (noch) zu hoch gesteckt. Dank einer kontinuierlichen Medienarbeit konnten wir jedoch bei Gesundheitsfragen etwas an politischem Gewicht zulegen. Dazu beigetragen hat sicherlich auch die intensive Auseinandersetzung mit den diversen Vernehmlassungen. Hauptthemen waren dabei die Ausgestaltung der KESB-Behörden, die Reform des innerkantonalen Finanzausgleichs (FA-Reform) sowie das Behindertenintegrations- und Psychiatrieorganisationsgesetz. Das Kantonale Personal erlebte eine Revision seines Pensionskassengesetzes. Im Kantonsparlament (Grosser Rat) gestoppt wurde hingegen die Anpassung des kantonalen Personalgesetzes. Dabei weigerte sich das Parlament sogar in der Mehrheit grundsätzlich auf die entsprechende regierungsrätliche Botschaft einzutreten. Begründet wurde dies seitens einer bürgerlichen Grossrätin damit, dass sich der Gesetzesentwurf mit Mindestferien von 23 Tagen oder gar einem Vaterschaftsurlaub zu weit von den Verhältnissen der Wirtschaft entferne. Als einsitznehmender Stellvertreter konnte unser VPOD-Regionalsekretär kontern und festhalten: „Aus Sicht des Personals ist das Nichteintreten eine Diskussionsverweigerung und gegenüber dem Personal ein Stück fehlender Respekt. Es braucht Verbesserungen, um im Personal- und Fachkräftewettbewerb handlungsfähig zu sein.“

Ein brisantes und jährlich wiederkehrendes Thema war und ist der Fachkräftemangel. In den siebziger Jahren gab es im Kanton Graubünden noch rund 3'000 Geburten pro Jahrgang sowie entsprechende Angebote im Bereich der Berufsbildung und Mittelschulen. In den letzten Jahren nahm die Geburtenzahl jedoch stetig ab. So kommen heute, auch dank Zuwanderung, noch etwa 2'000 Jugendliche aus der Volksschule. Damit sind es rund 1'000 Schülerinnen und Schüler weniger, die ins Berufsleben oder in ein Studium einsteigen und künftig auch den Betrieben fehlen werden. Eine ähnliche Entwicklung gibt es im Kanton Glarus, welcher 2009 die tiefste Geburtenrate auswies. Berücksichtigt man zugleich die Abwanderung aufgrund der Lohnsituation - FaGe-Mitarbeitende verdienen bereits im benachbarten Kanton St. Gallen rund 300 Franken mehr - wird die Notwendigkeit zum Handeln offensichtlich. Deshalb fordert der VPOD eine

Gesamtschau zur Entwicklung der Berufsbildungsangebote, sowie starke Massnahmen zum Halten und Erhalten von Fachkräften in Graubünden und Glarus.

Dazu denken wir neben anderem an

- nutz- und bezahlbare Angebote in der Nachholbildung wie für Quereinsteigende
- einfache und kostenlose Wege zur Validierung und Äquivalenzprüfung formeller wie informeller Bildungsleistungen
- Koordination und Kooperationen von Berufsschulen zu vernetzten Ausbildungsgängen der Aus- UND Weiterbildung in Graubünden und Glarus
- verstärkte und offenere Integration ausländischer MitbürgerInnen
- Schaffung von Teilzeitstellen für Menschen mit Betreuungspflichten, aber auch für Menschen mit einer Behinderung
- garantierte Mindestlöhne und Gesamtarbeitsverträge zur Stärkung unserer zentralen Branchen (z.B. Energieversorgung, Seilbahnen, Spitäler und Heime)

### GL Kanton

Noch haben wir als Vernehmlassungspartner nicht den notwendigen Stellenwert, doch wir arbeiten weiter daran. Hingegen konnte mit der Pflegeschule Glarus ein offener und sozialpartnerschaftlicher Kontakt aufgebaut werden. Bei den FaGe-Auszubildenden können wir den VPOD vorstellen. Ein tolles Erlebnis ist jeweils ihr „Tag der offenen Tür“. Hier wird die Freude der Schülerinnen und Schüler am Pflegeberuf sichtbar. Diverse Verteilaktionen gab es beim Personalhaus des Kantonsspitals.

### GR Gemeinden

Kaum eine der grösseren Gemeinden bleibt von einem Sparpaket verschont. Weitere grosse Eingriffe gab es in Chur. Hier hat die bürgerliche Mehrheit des Churer Stadtparlaments den Sparhammer hervorgeholt und mit Wucht zahlreiche Bereiche gekürzt. Dazu gehören:

Sistierung des Stufenanstiegs

- höherer Lohnabzug für die Nichtbetriebsunfall-/Zusatzversicherung

- neuer Lohnabzug durch die Einführung der Krankentaggeldversicherung
- schrittweise Änderung des Finanzierungsverhältnisses der Pensionskasse zum Nachteil Arbeitnehmenden von 66%:34% auf 60%:40% und ab 2015 gar auf 50%:50%.

Reduktion Treueprämie / Dienstaltersgeschenk  
Glücklicherweise konnte mit einem Referendum die Aufhebung der städtischen Zusatzleistungen zu den kantonalen Ergänzungsleistungen verhindert werden und so zumindest für die finanzschwächsten RentnerInnen und Menschen mit einer Behinderung eine Kürzung vermieden werden.

Manchmal ist Graubünden wirklich „Provinz“ oder „Bananenrepublik“. Eine mittelgrosse Tourismusgemeinde stellt ihre Leitung der Gemeindeganzlei mit mündlichem Vertrag an. Eine andere Gemeinde stellt die Schulleitung ebenfalls nur mit mündlichem Vertrag an. Und selbst die jeweiligen GPK der Gemeinde fordern keine schriftliche Ausgabengrundlage. Hier wird die Gewerkschaftsarbeit zur eigentlichen Aufklärungsarbeit – sowohl bei den Gemeindepräsidien wie bei den entsprechenden Mitgliedern.

### GR halböffentliche/private

Gemeinsam haben sich VPOD und SBK gegenüber dem Bündner Spital- und Heimverband (BSH, Arbeitgeberorganisation) bezüglich ihrer „analytischen Funktionsbewertung“ vernehmen lassen. Ein Erfolg dabei war sicherlich, dass FaGe und FaBe nun gleichwertig eingereiht sind. Auf das Jahr 2014 konnten VPOD und der Hebammenverband Ostschweiz in einer Zusammenarbeit für die Hebammen eine Erhöhung ihrer Einreihung um eine Stufe erreichen. Ärgerlich ist, dass diese Funktionsbewertung nicht öffentlich zugänglich ist und zudem zahlreiche Betriebe im Gesundheitsbereich die jeweilige Funktionsklasse auf den Lohnabrechnungen nicht angeben.

Eine spannende Entwicklung gibt es im Energiebereich. Hier ist der VPOD als einzige Arbeitnehmerorganisation DER Ansprechpartner. Dabei erleben wir auch ohne Gesamtarbeitsvertrag eine hohe sozialpartnerschaftliche Akzeptanz. Auch ohne GAV-Verhandlung konnten in Lohngesprächen trotz Minussteuerung in der Berichtsperiode für die Mitarbeitenden vorab individuelle Lohn-

erhöhungen zwischen 2 – 4% sowie weitere Verbesserungen (5 Tage Vaterschaftsurlaub, Überbrückungsrente) erreicht werden. Schwierig ist es viel mehr, den Mitgliedern und Mitarbeitenden die Notwendigkeit einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu vermitteln. Wie notwendig dies jedoch ist zeigen die Kündigungen bei der Repower. Nur dank der Mitwirkung des VPOD konnte ein fairer Sozialplan erarbeitet werden.

Gewerkschaftsarbeit macht auch Spass! Erlebar ist dies an unseren Vorstandssitzungen, welche immer auch Platz für den freundschaftlichen Austausch und einen anschliessenden Umtrunk haben. Das Highlight war jedoch der Auftritt des VPOD in der traditionsreichen „Höfli-Beiz“ des Churer Theater Klibühni. Mit einer kalten ungarischen Kirschsuppe als Vorspeise, mit würzigem Kanichnenragout und einem Marzipan-Mohn-Pudding verwöhnte unser Regionalvorstand, unter Federführung des kochenden Regionalsekretärs, ein buntes Publikum.

## Région Jura

### Liste de sections

Jura-Etat  
Delémont-Ville  
Moutier  
Porrentruy  
Hôpitaux jurassiens  
Saint-Imier

### Liste des Conventions collectives de travail (CCT)

CCT Hôpital du Jura  
CCT AJIPA-FAS, homes et soins à domicile Jura  
CCT ESPAS, soins à domicile Moutier et environs  
CCT AJMEA, Maisons d'éducation adultes et enfants Jura  
CCT Enseignants Pèreire  
CCT Fondations Dépendances

### Canton

La nouvelle loi sur le personnel est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2011, mais sans ordonnance d'application (entrée en vigueur en 2012). Cela a donc amené plusieurs problèmes d'application et des articles ont bénéficié à certains services de

l'administration, mais pas à d'autres. C'est le cas notamment de l'augmentation à 10 jours (plus trois de «congés spéciaux») en cas de paternité. Globalement, la nouvelle loi est plutôt favorable au personnel et au partenariat social (inscription dans la loi de la négociation obligatoire avec la CDS: coordination des syndicats de la fonction publique). En contrepartie, les employé-e-s ont accepté l'abandon du statut de fonctionnaire et la mise sur pied d'une procédure de licenciement pour dysfonctionnement obligatoirement associée à la mise en place au préalable de mesures de soutien appropriées.

### Principaux éléments de la nouvelle loi:

- Les contrats à durée déterminée (CDD) en cascade sont limités à deux renouvellements, pour ensuite devenir des contrats de durée indéterminée.
- La notion d'«obligation de signaler» limitée uniquement aux supérieurs hiérarchiques.
- La mise en place d'une assurance perte de gain (APG) obligatoire.
- Mode de financement, sans oublier que cet article de loi reste vulnérable aux prochains programmes d'économies éventuels.
- Un programme de baisse progressive volontaire du temps de travail (retraite graduelle), qui tient compte de la pénibilité du travail pour les professions les plus exposées (police, voyers ou encore forestiers).
- Un congé paternité et adoption (10 jours) est introduit.
- Un code de déontologie entre les partenaires sociaux et le Gouvernement est créé.
- La CDS est reconnue comme partenaire social! Ce principe, ancré dans la loi, remplace la convention signée en 1994 entre les partenaires sociaux.
- Une contribution professionnelle facultative est mise en place.
- Les quinze jours de congés payés pour charge publique, y compris syndicale, sont maintenus.
- Une autorité de conciliation est mise en place pour tenter de régler les possibles conflits.

Le deuxième point chaud de la législation est la révision de la Loi sur la caisse de pensions (cet élément touche également les communes et institutions affiliées). Cette révision a abouti à la hausse des cotisations et au passage à la primauté des cotisations plutôt que celle des prestations. Le SSP s'est trouvé bien seul au sein de la CDS pour dé-

fendre l'idée d'un référendum pour contrer la perte sur le deuxième pilier pouvant aller jusqu'à 20%. Par dépit, en regard de l'absence de soutien, l'assemblée générale a renoncé au référendum et demandé une application différenciée des mesures.

Le 15 mai 2011, le peuple jurassien a accepté le principe d'éligibilité des fonctionnaires au parlement jurassien. C'est une bonne nouvelle qui met fin à une inégalité de traitement, notamment avec le corps enseignant, qui bénéficiait déjà de ce droit démocratique.

La fin de la période 2011-2014 est teintée par les mesures d'économies dites «OPTI-MA». Une table ronde initiée par le parti socialiste, au grand dam des partenaires sociaux qui dénonçaient un court-circuitage du partenariat social traditionnel et un manque de transparence, ont conduit le gouvernement jurassien à ordonner 141 mesures d'économies sur la fonction publique et parapublique. Seules 23 mesures pourront être débattues au sein du parlement, les autres étant du ressort du gouvernement, qui pourra agir par voie d'ordonnance. Le SSP a dénoncé des évaluations bâclées, des chiffres fantaisistes, des économies de bout de chandelle, mais cela n'a pas empêché le parlement de valider l'ensemble des mesures proposées, à l'exception notable de la baisse des subventions pour les écoles privées! Au final, plus de 5% des postes de la fonction publique sont sacrifiés (90 EPT). Un élément qui ne saurait laisser indifférents les défenseurs du service public. Autre souci: on ne voit pas comment le principe du déplacement des personnes concernées dans une autre unité administrative pourra être réalisé pour certains postes très spécifiques: par exemple dans le domaine de l'entretien des routes, de la privatisation du laboratoire cantonal ou encore des forêts domaniales. Sans compter le lourd tribut payé par les enseignants, avec 23 postes supprimés via des fermetures de classes. Une autre mesure attire l'attention: celle concernant la «diminution des standards de nettoyage applicables aux bâtiments de l'état». Derrière cette belle annonce, ce sont six postes de travail qui passent à la trappe. Des postes de concierge, tous ou presque occupés par des temps partiels et par du personnel féminin. Comment l'Etat va-t-il replacer ces personnes à l'interne? Et que dire de sa propension à s'en prendre aux plus précaires (temps partiels) et, dans ce cas, exclusivement à des femmes! Le

bientôt ex-bureau de l'égalité appréciera, lui qui voit son statut diminué avec à la clé la perte d'un poste de... secrétariat (féminin, évidemment)! Petits taux d'occupation, petits salaires. L'Etat multiplie les économies de bouts de chandelle! Les répercussions de ce programme d'économies vont également au-delà des services de l'Etat puisque l'ensemble des institutions subventionnées sont touchées, là aussi sans qu'aucune analyse sérieuse ne soit menée. L'augmentation de la participation des employés des maisons d'éducation à la prime APG en est une conséquence visible, de même que le gel des salaires (sur 6 mois) à l'Hôpital du Jura.

Le SSP et ses partenaires ont lancé une pétition contre l'ensemble des mesures, puis un référendum contre la mesure symbolique d'introduire un impôt cantonal de 50 francs, même pour ceux qui n'en n'ont pas les moyens! Pour rappel, le parlement jurassien a réduit le seuil maximum d'impôts pour les hauts revenus. S'il aboutit, ce dont nous ne doutons pas, le référendum devrait être soumis au peuple au premier semestre 2015.

Une révision des fonctions et de la classification des fonctions est menée depuis 2012. Le SSP participe activement au groupe de travail agissant sous le principe de réduire les inégalités salariales entre les sexes (principe ABAKABA). Elle aurait dû aboutir à une mise en œuvre pour le début 2014, mais le gouvernement en a retardé l'introduction pour 2015 (système salarial), respectivement 2016 (nouvelle classification).

### Communes Porrentruy:

La législation a été marquée par l'approbation du nouveau ROAC (Règlement d'organisation de l'administration communale) et de la négociation du nouveau règlement du personnel, qui remplace les actuels statuts, et qui sont tous deux entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Le ROAC prévoit notamment une réorganisation complète de l'administration communale avec, entre autres, un passage de 9 à 7 conseillers communaux, la mise en place d'un guichet unique, l'engagement d'un RH et des services partiellement restructurés.

Les négociations ont donc abouti et l'on peut estimer avoir défendu au mieux la cause de nos collègues, qui sont plutôt majoritairement satisfaits du résultat. On a limité dans la mesure du possible les dégâts, tout en devant là aussi accepter l'abandon du statut de fonctionnaire au profit d'un statut de droit public. Le nerf de la guerre de la négociation a également été l'échange de la prise en charge de 50 % de la prime maladie contre une semaine supplémentaire de vacances, ce que nous avons obtenu.

On a cependant aussi quelques mécontents au niveau de la nouvelle échelle salariale et des classifications, mais il s'agit là plutôt de cas récurrents qui «traînent» des revendications datant de plusieurs années et qui ne résultent pas vraiment de la nouvelle classification mise en place (réduction du nombre de fonctions, entre autres).

## Moutier

La commission paritaire, appuyée par le comité et le secrétariat fédératif, a obtenu pour 2011 une semaine de vacances supplémentaire et une légère progression de la classification salariale. A cela se rajoute l'obtention de deux jours fériés supplémentaires.

La fin de la période a vu la négociation d'un nouveau statut du personnel. La délégation syndicale a ainsi obtenu comme point principal la fin du statut d'auxiliaire. Tout le personnel engagé à plus de 30% bénéficie maintenant des mêmes droits que tout le monde. Le nombre d'auxiliaires a chuté de 30 employés à 2! En perte, la délégation a également accepté la fin du statut de fonctionnaire pour des contrats de droit public. La période de nomination est donc abrogée au profit d'un engagement lié au temps d'essai et à la possibilité de licencier pour cause de dysfonctionnement professionnel. Toute procédure doit au préalable être assortie de mesures de soutien permettant de s'améliorer.

## Delémont

Après une période marquée par les économies voulues par les nouvelles autorités politiques (contribution saisie sur le 13<sup>e</sup> salaire, pour un montant global de 500'000 francs), la législature 2011-14 n'a pas été marquée par de grandes discussions. En respect de l'accord signé en 2009 avec

la commission du personnel, le conseil communal n'a pas eu de velléités d'économie ou de démantèlement du statut du personnel.

La période a surtout été marquée par un grand renouvellement des membres de la commission du personnel. Le SSP l'appuie encore plus dans ces démarches, puisque le secrétaire est en contact permanent avec ses membres.

Un nouveau président de section a été nommé en 2013: Pierre Petignat, employé des Services industriels, remplace le président sortant, Jacques Riat, qui a pris une retraite méritée après notamment avoir été près de 15 ans à la tête de la section.

## Institutions

### Hôpital du Jura

La période 2011-14 a été marquée par le renouvellement des instances dirigeantes de l'Hôpital du Jura. Un nouveau directeur est en place depuis début 2013. Il a rapidement proposé un plan d'économies à l'intersyndicale chargée de négocier la CCT. Au lieu d'un gel des salaires ou d'un renchérissement négatif, le personnel a accepté l'abandon de la participation à la prime de caisse-maladie (70 francs par mois pour un temps plein). Cette mesure, qui représente quand même une économie de près de 1 million de francs sur le dos du personnel, ne touche pas les employé-e-s à moins de 5000 francs par mois et qui ont vu ce montant intégré à leurs salaires.

Les autres turbulences liées au remaniement des différents sites et missions de l'Hôpital ont toujours été précédées de discussions avec les autorités et un plan social a toujours été mis en œuvre si nécessaire. A titre d'exemple, la fermeture des Unités psychiatriques (jugée nécessaire, y compris par les partenaires syndicaux, tant la situation n'était plus acceptable au niveau de l'emploi et de la sécurité des patient) et qui a touché 28 employé-e-s a été accompagnée d'un plan social, qui a permis de replacer le personnel dans un autre secteur sans influence sur le salaire (pour l'essentiel, du personnel concerné qui a pu donner et avoir le premier choix dans sa mutation) ou d'obtenir une compensation salariale de 6 mois, s'il n'y avait pas de possibilité de placement.

Depuis 2014, des discussions autour du renouvellement de la CCT et d'un nouveau système de salaire prévoyant l'extension du système d'annuités sont en cours (passage de 15 à 25 annuités).

Elles devraient aboutir dans le courant 2015, mais le SSP se bat pour que l'économie ainsi réalisée soit totalement investie dans la revalorisation des heures de nuit. Un beau défi pour notre nouvelle secrétaire syndicale en charge de la santé depuis février 2013: Joana Chena-Basanta.

### AJIPA et FAS

Dans les institutions pour personnes âgées et soins à domicile, la CCT en vigueur suit plus ou moins l'évolution de la CCT de l'Hôpital. Ainsi, les partenaires se retrouvent régulièrement pour adapter la CCT aux conditions de travail de l'H-JU. Les mesures d'économie sur la participation ont été exigées par le Département de la santé publique au nom de l'égalité de traitement, au grand dam des négociateurs/-trices qui ne voulaient pas d'une mesure similaire, puisque la situation financière des institutions ne l'exigeait pas.

Des discussions sont actuellement engagées pour apporter certaines clarifications ou modifications à l'actuelle CCT.

### AJMEA (Maisons d'éducation)

Le renouvellement pour début 2013 de la CCT des maisons d'éducation pour adultes et enfants a occupé l'essentiel de la période. Ainsi, en compensation de la demande des employeurs de réduire quelque peu les périodes de protection contre le licenciement en cas de maladie, le SSP et ses partenaires ont obtenu l'introduction d'un système d'APG (qui faisait toujours défaut) entièrement financé par les employeurs (en tous cas jusqu'à début 2015, puis cotisations paritaires).

Les autres modifications de la CCT sont plutôt de l'ordre d'un toilettage lié à l'introduction du nouveau statut du personnel de l'Etat dont s'inspire en partie la CCT de l'AJMEA. Mais signalons tout de même l'introduction, là aussi, d'un congé paternité de deux semaines et du champ d'application de la CCT aux cadres des institutions (hors directions).

## HEP BEJUNE

Un gros travail syndical a été accompli par le SSP au sein de la Haute école pédagogique. Après la mise en place d'une antenne syndicale, qui a permis d'améliorer le relais entre le personnel et l'intersyndicale «Enseignante» et l'intégration des représentants des personnels administratifs et techniques dans cette intersyndicale jusqu'alors dévolue au personnel enseignant, le SSP et ses partenaires ont exigé et obtenu la mise sur pied d'un audit profond de l'institution. Les principaux éléments dénoncés par notre syndicat ont été soulignés par les auditeurs et les conséquences ont été lourdes pour l'institution: démission anticipée du recteur, mise à pied du responsable administratif et des finances, licenciement ou déplacement de plusieurs autres cadres, notamment du rectorat.

Parallèlement à l'audit, des négociations ont été menées sous l'égide d'une personnalité «externe» pour l'édiction d'un nouveau statut général du personnel et de ses règlements; cela se trouvait sur le point d'aboutir avant que le comité stratégique (formé des Conseillers d'Etat des cantons de Berne, Neuchâtel et Jura) ne décide de geler ces travaux en attendant la nomination d'un nouveau recteur et du conseil de direction. Ces négociations reprendront au printemps 2015.

## Maisons de l'enfance

Le travail syndical fourni dans ce domaine a été récompensé par l'adhésion de près de 70 employé-e-s dans les structures de l'enfance du canton du Jura et de Moutier. Si la CCT souhaitée et la valorisation exigée des professions liées à l'éducation des enfants est au point mort (les économies OPTI-MA ont effrayé les institutions, qui ont ainsi souhaité reporter la négociation et à fortiori l'introduction d'une CCT dans le secteur), le SSP-Région Jura a réussi à créer une association des éducateurs/-trices de l'enfance associée à notre syndicat.

## Région Neuchâtel

Kein Bericht vorhanden / Pas de rapport

## Region Ostschweiz

### Liste der Sektionen und Gruppen

#### St. Gallen

- Gruppen Bildung
- Gesundheit St. Gallen
- Wil
- St. Pirminsberg
- Altstätten
- Soziales
- Verkehrsbetriebe (VBSG)

#### Appenzell AR

- Sektionen Gesundheit Appenzell
- Herisau allgemein
- MLA

#### Thurgau

- Sektion Arbon
- Gruppen Gesundheit und Soziales
- Bildung und Verwaltung
- Werke und Handwerker
- Pensionierte

### Liste der GAV

- Kanton St.Gallen
- GAV OVWB
- GAV Förderraum

#### Kanton Thurgau

- FIV Spital Thurgau AG
- FIV Wäscherei Bodensee AG
- Arbon Energie

#### Appenzell Innerrhoden

kein Bericht

#### Appenzell Ausserrhoden

Lohnentwicklung

	Generelle Lohnerhöhung	Individuelle Lohnerhöhung	Total
2011	0.8%	1.0%	1.8%
2012	0.6%	0.9%	1.5%
2013	0.0%	1.0%	1.0%
2014	0.4%	0.1%	0.5%

## 2014

### Lohnleichheitsdialog in der kantonalen Verwaltung Appenzell AR gestartet.

Der Kanton AR als Arbeitgeber bekennt sich zum Lohnleichheitsdialog. Auf Antrag der Verbände-konferenz entschied die Sozialpartnerkonferenz 2013 das Projekt in die Hand zu nehmen und durchzuführen.

Nach einjähriger Vorarbeit konnte im Januar 2014 die Vereinbarung zwischen der kantonalen Verwaltung Appenzell AR und der Verbände-konferenz unterzeichnet werden. Die Vorarbeiten für den Lohnleichheitsdialog sind abgeschlossen und das Personalamt mit der Umsetzung beauftragt. Die Projektleitung obliegt dem Leiter des Personalamts Stephan Meyer. Er wird unterstützt vom Projektteam bestehend aus Maria Huber, VPOD ostschweiz, Isabelle Dubois, Amt für Gesellschaft, und Janine Bünzli und Michael Brassler vom Personalamt.

### Umsetzung des Arbeitsgesetzes im Spitalverbund AR SVAR – Verhandlungen erfolgreich abgeschlossen

Der Spitalverbund Appenzell Ausserrhoden SVAR wurde 2012 in eine selbstständige öffentlich-rechtliche Anstalt überführt. Die Änderung des Rechtsstatus bedeutete, dass das Arbeitsgesetz für alle Mitarbeitenden ab diesem Zeitpunkt angewendet werden musste. Die Sozialpartner VPOD, SBK wie auch die Personalkommission haben auf eine rasche Umsetzung gedrängt.

Verhandlungsergebnis: Zeitzuschlag von 10% für die Nachtarbeit (23.00 – 06.00 Uhr) zu 100% des individuellen Stundenlohnes. Die An- und Abreispauschale wird mit einer Stunde pro Einsatz zu 100% des individuellen Stundenlohnes vergütet. Pikettendienste mit einer Interventionszeit von weniger als 20 Minuten werden mit 60% des individuellen Stundenlohnes (mind. Fr. 20.00 pro geleistete Pikettstunde) entschädigt. Lernende mit einem Stundenlohn unter Fr. 20.00 werden zu 100% entschädigt. Bereits geleistete Pikett- und Zeitzulagen werden verrechnet.

Die Auszahlung für die Jahre 2012/2013 erfolgt bis Ende 2014, die für das Jahr 2014 bis Ende Februar 2015. Das individuelle Guthaben wird ausbezahlt und kann nicht in Freitage umgewandelt werden.

## SG Kanton

### Lohnentwicklung

	Generelle Lohn-erhöhung	Individuelle Lohn-erhöhung	Total
2011	0.0%	0.6%	0.6%
2012	0.0%	0.6%	0.6%
2013	0.0%	0.6%	0.6%
2014	0.0%	0.6%	0.6%

## 2011

### Kahlschlag beim Staatspersonal - Sparen ohne Not, 2. Sparpaket wird geschnürt

Das Kantonsparlament hat in der Februarsession für die Jahre 2012 bis 2014 Einsparungen von insgesamt über 275 Mio. beschlossen. Besonders betroffen ist mit 150 Mio. der Gesundheits- und Sozialbereich. Auf die Prämienszahlerrinnen werden in den nächsten drei Jahren 70.2 Mio Franken überwälzt. Die Zeche bezahlt der Mittelstand.

### Neues Personalgesetz für die kantonalen Angestellten

Mit dem neuen Gesetz wurden verschiedene Neuerungen eingeführt. Neu wird das Arbeitsverhältnis mit gegenseitigem Vertrag begründet. Bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber entfallen bei Rekurs die aufschiebende Wirkung und das Recht auf Weiterbeschäftigung. Für den Wegfall der aufschiebenden Wirkung bei einer Kündigung wird ein Schlichtungsverfahren analog dem Verfahren im Privatrecht eingeführt. Das Disziplinarrecht findet keine Anwendung mehr für das Staatspersonal. Das Pensionsalter wurde auf 65Jahre erhöht. Neu ins Gesetz aufgenommen wurde das „Whistleblowing“, Meldung von Missständen. Die Lohnfortzahlung bei Krankheit wurde auf zwei Jahre verlängert. Die Volksschullehrpersonen erhalten keine Abgangsentschädigung analog dem Staatspersonal. Das neue Personalgesetz wurde auf den 1. Januar 2012 in Kraft gesetzt.

### Feststellungsklage: Verbände und Kanton einigen sich über die Nachzahlung. Vergleichsverhandlungen erfolgreich abgeschlossen.

Endlich geschafft! Nach über zehn Jahren kann der VPOD aufatmen. Mit dem Vergleich, den die Verbände (VPOD, SBK, SHV) mit dem Kanton St. Gallen geschlossen haben, kann eine schier endlo-

se Geschichte beendet werden. Nach vielen Rückschlägen im Laufe der letzten zehn Jahre können wir uns heute über den Erfolg freuen. Das dipl. Pflegefachpersonal und Hebammen erhielten eine pauschalisierte Nachzahlung für die Jahre 2006 bis 2010. Der Kantonsrat beschloss im September die rückwirkende Erhöhung der Löhne um eine Lohnklasse und bewilligte mit dem Budget im November eine weitere Lohnstufe.

### Die freie Schulwahl auch im Kanton St. Gallen vom Tisch!

Die Volksinitiative „Freie Schulwahl auf der Oberstufe“ wurde am 13. Februar mit 82.5 Prozent Nein-Stimmen wuchtig verworfen. Wie in den Kantonen Thurgau und Basel Land lehnte auch die St. Galler Bevölkerung das Begehren der Elternlobby überaus deutlich ab. Die freie Schulwahl in der Oberstufe entspricht keinem Bedürfnis. Es ist zu hoffen, dass die Elternlobby endlich die klaren Verdikte respektiert. Die Schweiz hat eine sehr gute öffentliche Schule, dies gilt es zu wahren, aber auch weiter zu entwickeln.

### Erster GAV im Sozialbereich

Der erste GAV im Sozialbereich trat auf den 1. April 2011 in Kraft. Der VPOD handelte mit dem OVWB, Ostschweizer Verein zur Schaffung und Betrieb von Wohnmöglichkeiten von Körperbehinderten, einen Gesamtarbeitsvertrag aus. Als wichtige Errungenschaft konnten neben einer zusätzlichen Ferienwoche der Stellenplan, Betreuungsschlüssel und Skill- und Gradmix im GAV verbindlich festgehalten werden.

## 2012

### Sparschweineerei - Erfolgreiche Demo am 15. November 2012

5000 Menschen folgten dem Aufruf der PVK SG in St. Gallen zu demonstrieren. Der VPOD trug massgeblich zu diesem Erfolg bei. Die Präsidentin der PVK SG, die Regionalsekretärin des VPOD Maria Huber, war Dreh und Angelpunkt dieses Grossanlasses. Eine unglaubliche Medienpräsenz begleitete die „Sparschweineerei“. Die Wirkung blieb nicht aus. Der Kantonsrat verzichtete auf die geplante Lohnkürzung von 1.5%. Die Auseinandersetzungen waren jedoch nicht zu Ende: Jetzt sollten 1% der Personalkosten gespart werden – die Departemente mussten Vorschläge erarbeiten. Weil das Problem der strukturellen Defizite jedes Jahr zu

neuen Sparmassnahmen führt, setzte sich der VPOD mit seinen Bündnispartnern dafür ein, dass die Steuergeschenke der letzten Jahre zurückgenommen werden sollten.

### Endlich erledigt!

#### Kanton zahlt 20 Millionen in die Pensionskassen des Staatspersonals und der Lehrpersonen.

Jahrelang hat die Personalverbändekonferenz des Kantons St. Gallen, PVK SG, für die Rückzahlung der abgeschöpften Gelder aus den Gewinnen der beiden Versicherungskassen des Staatspersonals und der Lehrpersonen gekämpft. Nach 10 Jahren konnte endlich das letzte Kapitel dieses Rechtsstreites geschlossen werden. Das Bundesgericht hatte zwar 2010 den Kanton verpflichtet, die unrechtmässige Gewinnabschöpfung den beiden Kassen zurück zu erstatten, über die angemessene Höhe hatte sich das Bundesgericht aber ausgesprochen. Zwei Jahre dauerte es, bis sich die beiden Parteien, der Kanton und die PVK SG, einigten. Bei Verhandlungsbeginn lagen die Vorstellungen über die Höhe der Rückzahlung weit auseinander. Erst als die Regierung beschloss, dies nach Intervention der PVK SG, das Verhandlungsmandat der Regierungspräsidentin zu übertragen, kam Bewegung in die Verhandlungen. Mitte Mai wurde der Vergleich von beiden Parteien unterzeichnet: 20 Millionen Franken flossen an die Pensionskassen zurück und ab 2008 verzichtete der Kanton auf weitere Abschöpfungen. Mitte Juni wurde diese Zahlung abschliessend getätigt. Ein Rechtsstreit mehr, der zu Gunsten des Personals abgeschlossen werden konnte.

### 2013

#### 3. Sparpaket in Folge verabschiedet

Nach dem Sparpaket 1 und 2 diskutierte das Parlament im Juni und August 2013 in zwei Sondersessionen das 3. Sparpaket mit einem Sparvolumen bis 2016 von 354.7 Mio., wovon 2014 - 79.3 Mio., 2015 - 117.4 Mio., 2016 - 158.0 Mio. wirksam werden. Die Verwaltung muss über alle Departemente ab 2015 zusätzlich 10 Mio. einsparen. Dies wird nur mit drastischen Massnahmen möglich sein, weil die Zitrone schon längst ausgepresst ist. Gegen diese unsägliche Sparpolitik riefen der VPOD und die SP am 6. Juni zu einer Protestaktion vor dem Regierungsgebäude auf. Gekommen sind viele und vor allem auch Betroffene aus dem Sozial- und Bildungsbereich. Verschiedene RednerInnen

wie auch die Präsidentin des VPOD Ostschweiz Susann Koster haben die Sparpolitik und den damit verbundenen Staatsabbau des Parlaments hart kritisiert und aufgerufen, diesen unsozialen Kurs zu verlassen.

### 2014

#### Eine andere Politik für St. Gallen ist möglich Komitee „Zukunft statt Abbau“ reicht über 12'000 Unterschriften ein.

SP, Grüne und Gewerkschaften (VPOD, SEV, SYNDICOM, SGB und UNIA) reichten am 20. März 2014 über 12'000 Unterschriften für zwei kantonale Initiativen ein. Sie verliehen damit ihrer Empörung über die bürgerliche Staatsabbau-Politik der letzten Jahre Ausdruck - ein starkes Zeichen von Links!

#### Neuer Berufsauftrag für Volksschullehrpersonen

Der St. Galler Kantonsrat beriet an der Junisession in erster Lesung den XVI. Nachtrag zum Volksschulgesetz und das Gesetz über den Lohn der Volksschul-Lehrpersonen. Unbestritten in Kommission und Rat waren die zeitliche Entlastung der Klassenlehrpersonen um 3.3% (1 Lektion) und die Umstellung auf Jahresarbeitszeit und Anstellungsprozente. Die Zulage für Klassenlehrpersonen wird auf 70 Prozent gekürzt.

Dieser Entscheid hat folgende Konsequenzen: Die Klassenlehrpersonen werden ab dem Schuljahr 2015/16 zwar zeitlich entlastet, aber rund 1% weniger verdienen. Die Umsetzung erfolgt auf das Schuljahr 2015/16. Ab diesem Zeitpunkt gilt der neue Berufsauftrag mit den Arbeitsfeldern Unterricht und Erziehen 88%, Schüler/innen 4%, Schule 5%, Lehrpersonen 3%, und die zeitliche Entlastung der Klassenlehrpersonen.

### Stadt St. Gallen Lohnentwicklung

	Generelle Lohn- erhöhung	Individuelle Lohn- erhöhung	Total
2011	1.2%	1.2%	2.4%
2012	0.0%	0.8%	0.8%
2013	0.0%	0.8%	0.8%
2014	0.0%	0.5%	0.5%

### 2011

#### Wegzeiten VBSG Personal

Vor dem Fahrplanwechsel im Dezember 2010 kündigte der Unternehmensleiter der VBSG Ralf Eigenmann an, die bis anhin gewährten Wegzeiten für den Seebus in Rorschach zu streichen.

Der Dienstort St. Gallen sollte, damit die Wegzeiten gestrichen werden können, in einen Dienstort mit zwei Dienststellen (St. Gallen und Rorschach) aufgeteilt werden. Der Personalausschuss wehrte sich gegen dieses Vorhaben und beauftragte den VPOD mit der VBSG-Leitung Verhandlungen aufzunehmen. Das AZG (Arbeitszeitgesetz für den öffentlichen Verkehr) lässt die Aufteilung eines Dienstortes auf zwei Dienststellen zu, sofern das Personal einverstanden ist. Ist das Personal nicht einverstanden, darf der Dienstort nicht aufgeteilt werden. Die Verhandlungen waren schwierig, lagen doch die bezogenen Positionen weit auseinander. An den Betriebsversammlungen im Herbst informierte Stadtrat Fredi Brunner über das Verhandlungsergebnis; Verbilligung des FVP GA für alle und deren Steuerbefreiung. Die Steuerbefreiung konnte nicht erwirkt werden, deshalb sind die Verhandlungen gescheitert und der Ausgang war offen.

### 2013

#### Erfolgreicher Abstimmungskampf - Die VBSG wird nicht privatisiert!

Der Kampf gegen die Privatisierung der VBSG hat sich gelohnt! Mit Freude nahm der VPOD vom deutlichen Abstimmungsergebnis 12'846 zu 7'027 Stimmen Kenntnis, mit dem die Ausgliederung der VBSG in zwei Aktiengesellschaften verhindert wurde.

Schon 2008, als das Projekt lanciert wurde, hatte sich der VPOD gegen dieses unnötige Vorhaben gewehrt. Auch der im Rahmen des Projektes ausge-

handelte GAV konnte weder die betroffenen Mitarbeiter der VBSG noch den VPOD überzeugen. Der VPOD sah im Nein zur Ausgliederung auch eine deutliche Geste des Dankes ans VBSG-Personal, das Tausende von Personen täglich sicher durch die Stadt chauffiert und sowohl vor als auch hinter den Kulissen für einen reibungslosen Betrieb sorgt.

#### Kurzfristige Streichung der Zulagen beim Personal der Stadt St. Gallen abgewendet

Im Rahmen des Entlastungsprogramms „Fit13plus“ hatte der Stadtrat St. Gallen Anfang September 2013 überraschend den Entwurf für einen Nachtrag II zum Personalreglement in die Vernehmlassung gegeben. Erklärtes Ziel der Vorlage war es, per 1.1.2014 die Wohnsitz- und Familienzulage zu streichen und die Treueprämie massiv zu reduzieren, mit sehr bescheidenen Übergangsregelungen.

Dagegen wehrten sich nicht nur die Personalverbände (Verbändekonferenz der Stadt St. Gallen und der VPOD), sondern auch 26 von 35 Dienststellen(!) mit ablehnenden Vernehmlassungen. Die Beteiligten wiesen mit aller Deutlichkeit darauf hin, die Stadtverwaltung sei auf die Zulagen und die Treueprämie angewiesen, um das bestehende Personal motiviert halten und neues Personal rekrutieren zu können. Der Protest war erfolgreich und der Stadtrat verzichtet auf die Streichung der Zulagen.

#### Neue Pensionskasse der Stadt St. Gallen

Die Pensionskasse der Stadt St. Gallen wurde auf den 1.1.2014 verselbständigt. Mit der Verselbständigung erfolgten verschiedene Änderungen; Anhebung des ordentlichen Rentenalters für Männer und Frauen von 63 auf 65 Jahre, flexible Teilpensionierung ab 63 Jahren, Weiterbeschäftigung bis 70 Jahre, Wechsel vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat. Wer 2014 60 Jahre alt wurde oder war, konnte per Ende 2013 ohne Rentenverlust in den Ruhestand treten. Wer am 31.12.2013 mindestens 50 Jahre alt war und mindestens 8 Dienstjahre hatte, erhielt eine Zusatzgutschrift.

Diese Besitzstandsregelung verdanken wir dem unermüdlichen Einsatz unseres Versicherungskassenfachmanns Heinz Brunner!

Die Stadt beteiligte sich an der Ausfinanzierung mit einer sogenannten Arbeitgeberbeitragsreserve mit Verwendungsverzicht. Das Geld fliesst in die



Stadtkasse zurück, wenn die Pensionskasse über einen bestimmten Zeitraum hinweg eine bestimmte Überdeckung ausweist. Wie überall muss auch hier das Personal durch die Renteneinbussen einen finanziellen Beitrag leisten.

### 2014 Stadtparlament kippt unsinnige Stellvertretungsregelung!

Der VPOD kritisierte die lancierte Stellvertretungsregelung für Lehrpersonen in der Stadt St.Gallen scharf. Die versuchte Massnahme, eine Stellvertretung erst nach dem 3. Tag einzustellen, hätte jeglicher Vernunft entbehrt. Die hochgehaltenen pädagogischen Grundsätze wären ad absurdum geführt worden. Ein geregelter Unterricht wäre in einer solchen Situation gar nicht mehr möglich gewesen.

Das Stadtparlament kippte an der Sitzung vom 9. Dezember nach einer hitzigen Debatte den Sparvorschlag der Direktion Bildung aus dem Budget

### TG Kanton Lohnentwicklung

	Generelle Lohn-erhöhung	Individuelle Lohn-erhöhung	Total
2011	1.0%	1.0%	2.0%
2012	0.4%	1.0%	1.4%
2013	0.0%	1.0%	1.0%
2014	0.4%	1.0%	1.4%

### 2013 Thurgauer Personal demonstriert gegen Abbau bei der Pensionskasse

Seit dem Entscheid des Bundesrates, dass alle öffentlich-rechtlichen Pensionskassen verselbständigt werden müssen, steht kein Stein mehr auf dem andern. Statt die Kassen mit einem anständigen Polster in die Selbständigkeit zu entlassen, wurde unter anderem auch im Kanton Thurgau auf dem Buckel der Versicherten unnötige Sparpolitik betrieben. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Kantons Thurgau liessen sich das nicht gefallen und demonstrierten am 3. September lautstark gegen den Abbau bei den Renten.

### 2014 Zwängerei abgestraft - Motion Moritz Tanner abgelehnt

Moritz Tanner, SVP-Kantonsrat im Kanton Thurgau, ist bekannt für seine Vorstösse gegen das Staatspersonal. Bereits 2009 verlangte er in einer Motion, dass der Grosse Rat über die individuellen Besoldungsanpassungen entscheiden sollte, und nicht wie vorgesehen der Regierungsrat. Die Gewerkschaften und Verbände, unter anderem auch der VPOD, wehrten sich gegen diese unsinnige Motion. Nach einer hitzigen Beratung lehnte der Grosse Rat im Dezember 2010 die Motion ab.

Nachdem Moritz Tanner bei der individuellen Besoldungsanpassung gescheitert war, versuchte er es 2013 erneut und reichte eine Motion ein, die es auf die generelle Lohnanpassung abgesehen hatte. Er wollte den Regierungsrat verpflichten künftig nur dann eine Teuerung zu gewähren, wenn die reale Kaufkraft gesunken ist. Zudem sollte die negative Teuerung der Vorjahre angerechnet werden. Der Grosse Rat folgte nach einer intensiven Debatte dem Antrag der Regierung und lehnte die Motion ab. Die Regierung begründete ihre Ablehnung damit, dass der Kanton mit einer Annahme der Motion keine Besoldungsanpassungen mehr realisieren könnte, auch wenn dies zur Stärkung seiner Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt nötig wäre.

Des Weiteren wird das Personal mit der Leistungsüberprüfung, der Ausfinanzierung der Pensionskasse und dem Spartauftrag in den nächsten Jahren zusätzlich gefordert.

### Die Thurgauer Lehrpersonen erhalten mehr Lohn

Am 12. März 2014 verabschiedete der Grosse Rat des Kantons Thurgau eine Lohnerhöhung für die Lehrpersonen. Es ging um eine Revision des Lohnsystems, nicht nur um eine Lohnerhöhung, wie die Erziehungschefin bei der Eröffnung der Vernehmlassung sagte. Die Lehrerinnen und Lehrer waren erfreut über den Beschluss des Parlaments. Nicht zuletzt erhoffte sich der Regierungsrat mit dieser erfreulichen Besoldungsrevision, dass vermehrt Lehrkräfte im Kanton gehalten werden können. Dass der Grosse Rat aber der Vorlage überhaupt zugestimmt hatte, war in diesen Zeiten der Sparhysterie nicht selbstverständlich. Damit die Vorlage überhaupt eine Chance hatte,

„erkaufte“ sie die Erziehungsdirektorin, Monika Knill, mit einer Verschlechterung der Lohnsituation der Schulischen Heilpädagoginnen.

### TG Gemeinden Arbon

	Generelle Lohn-erhöhung	Individuelle Lohn-erhöhung	Total
2011	0.8%	0.4%	1.2%
2012	0.5%	0.8%	1.3%
2013	0.0%	0.4%	0.4%
2014	0.0%	0.8%	0.8%

### 2013

Am 14. September 2014 feierte die Sektion Arbon mit einer illustren Gästeschar 100 Jahre VPOD.

Gegründet wurde die Sektion Arbon am 20. Dezember 1913. Anlass war die Forderung der Mitarbeiter des Werkhofs nach Mantel und Hut zum Schutz bei schlechter Witterung.

### Frauenfeld

	Generelle Lohn-erhöhung	Individuelle Lohn-erhöhung	Total
2011	0.2%	0.65%	0.85%
2012	0.0%	2.0%	2.0%
2013	0.0%	1.2%	1.2%
2014	0.0%	0.65%	0.65%

### 2011

Kreuzlingen Teilrevision der neuen Lohnordnung – Stadtparlament entscheidet, es gibt keine Lohnkürzungen!

Das Stadtparlament von Kreuzlingen lehnte die Teilrevision der Besoldungsvorlage, die zu massiven Lohnkürzungen geführt hätte, ab. Mit der Rückweisung der Vorlage beauftragte das Parlament den Stadtrat eine Vorlage ohne Lohnkürzungen auszuarbeiten.

Der VPOD hatte bereits 2004 darauf hingewiesen, dass die neue Lohnordnung vor allem bei den handwerklichen Berufen zu massiven Lohnkürzun-

gen führen würde. Trotz dieser Einwände wurde das Lohnsystem, das einen hohen Leistungsanteil aufweist, mit einer Übergangsfrist von fünf Jahren, beschlossen. Auf den 1. Januar 2011 hätten nun die Lohnkürzungen definitiv umgesetzt werden müssen. Der VPOD setzte sich bei ihm nahestehenden ParlamentarierInnen für eine Ablehnung ein. Es konnte nicht sein, dass Mitarbeitende der Stadt Kreuzlingen pro Monat mehrere hunderte Franken weniger verdienen. Das Parlament hiess die überarbeitete Vorlage gut. Um dem Systemlohn näher zu kommen, wurden die zu hohen Löhne eingefroren. Die Teuerung erhält nur noch, wer 3 Prozent vom Ziellohn abweicht. Die zu tiefen Löhne wurden in vier Schritten angehoben.

Mit dieser Entscheidung konnte endlich eine leidvolle Geschichte abgeschlossen werden.

### TG halböffentliche/private Spital Thurgau AG

	Generelle Lohn-erhöhung	Individuelle Lohn-erhöhung	Total
2011	0.8%	1.0%	1.8%
2012	0.7%	0.7%	1.4%
2013	0.0%	1.2%	1.2%
2014	0.4%	1.5%	1.9%

### Wäscherei Bodensee

	Generelle Lohn-erhöhung	Individuelle Lohn-erhöhung	Total
2011	0.7%	0.8%	1.5%
2012	0.7%	0.7%	1.4%
2013	0.5%	0.5%	1.0%
2014	0.5%	0.2%	0.7%

## Region Schaffhausen & Energie

Per 1. Januar 2011 erfolgte der Wechsel verschiedener Energiesektionen aus dem NOK-Bereich von der Region Bern Städte, Gemeinden, Energie zur Region Schaffhausen & Energie (neuer Name).

Am 1. September 2012 startete die Region Schaffhausen ein Aufbauprojekt für die Mitgliederwerbung im Gesundheitsbereich. Dadurch konnten einige Neumitglieder gewonnen und die Präsenz des VPOD konnte gefestigt werden. Damit wurde die Grundlage für eine aktivere Bewegungsführung gelegt. Aus wirtschaftlichen Überlegungen wurde das Aufbauprojekt per 31. Dezember 2014 jedoch abgeschlossen.

### Stadt Schaffhausen

Kein Teuerungsausgleich auf den Löhnen und Renten. Indexstand 103.60 Punkte (Basis LIK 2005).

Individuelle Lohnerhöhungen gemäss

Lohnsystem:

2012: 0.80 %

2013: 1.00 %

2014: 0.80 %

2015: 1.00 %

### Gemeinde Neuhausen

Kein Teuerungsausgleich auf den Löhnen und Renten gemäss Lohnsystem (analog Kanton). Individuelle Lohnerhöhungen (analog Kanton)

### Kanton Schaffhausen

Kein Teuerungsausgleich auf den Löhnen und Renten. Indexstand 103.60 Punkte (Basis LIK 2005).

Individuelle Lohnerhöhungen gemäss

Lohnsystem

2012: 0.20 % (nur strukturelle Lohnanpassungen)

2013: 1%

2014: 0.80 %

2015: 0.80 % (Budgetreferendum)

## Personalrecht

### Personalentwicklung

Das Personalentwicklungskonzept sieht eine engere Zusammenarbeit zwischen dem Kanton und der Stadt Schaffhausen insbesondere im Bereich der Weiterbildung vor. Daher wird das Weiterbildungsprogramm gemeinsam durchgeführt. Zusätzlich stehen den Mitarbeitenden die Seminare bei den Ostschweizer Partnerkantonen Thurgau und St. Gallen offen.

### Nichtbetriebsunfallversicherung

Im Rahmen einer Sparmassnahme wurde in der Personalverordnung per 1. Januar 2014 die Beteiligung des Arbeitgebers an den Kosten des Versicherungsschutzes für Nichtbetriebsunfälle angepasst. Der Anteil der Mitarbeitenden wurde leicht erhöht.

### Bezug Jubiläumsgabe

Im Rahmen einer Sparmassnahme wurde der Bezug der Jubiläumsgabe nach 15, 25 und 40 Dienstjahren per 1. Januar 2014 neu geregelt. Die Jubiläumsgabe muss in Verwaltung und Gerichten neu in Form von freien Tagen bezogen werden. Bisher war dies nur auf Wunsch möglich. Der Bezug kann in einem Zeitraum von fünf Jahren erfolgen. Besondere Regelungen gelten u.a. für 24-Stunden-Betriebe und Lehrpersonen.

### Leistungsorientierte Entlohnung

Im Frühjahr 2012 lancierte der VPOD im Schulterschluss mit den Personalverbänden im öffentlichen Dienst eine Volksmotion für ein gerechtes Lohnsystem mit Zukunft. Für das Personal des Kantons und der Stadt Schaffhausen sowie weitere Institutionen wurde 2006 ein neues Lohnsystem eingeführt. Es ist ein Fakt, dass die bisherigen Erfahrungen mit dem heutigen Lohnsystem nicht den Erwartungen der Arbeitnehmenden entsprechen haben. Die Volksmotion war mit dem Ziel verbunden, die Anwendung des aktuell gültigen Lohnsystems grundlegend zu verbessern. Damit wurde der Regierungsrat eingeladen, das Personalgesetz derart zu ändern, dass den Arbeitnehmenden mit zufriedenstellenden und guten Leistungen eine angemessene Lohnentwicklung ermöglicht wird. Es soll ein entsprechender Anspruch gesetzlich festgelegt werden, wobei dieser bei schlechter Wirtschaftslage und angespannter Finanzlage ausnahmsweise ganz oder teilweise aufgeschoben werden kann. Die bisherigen Erfahrungen mit dem neuen Lohnsystem haben gezeigt, dass die Erwar-

tungen nicht erfüllt wurden. So reichen die vom Kantonsrat jeweils bewilligten Gelder nicht einmal dazu aus, einem durchschnittlichen Angestellten zu ermöglichen die Lohnbandposition innerhalb des Lohnbandes zu halten. Weiter hat sich auch gezeigt, dass das neue Lohnsystem nicht einfach handhabbar, geschweige denn transparent ist. Die eingereichte Volksmotion wurde durch die Regierung und durch das Kantonsparlament abgelehnt. Trotzdem hat die Volksmotion eine bestimmte Wirkung erzielt, da die Regierung auf einige Punkte der Volksmotion eingegangen ist und punktuelle Verbesserungen erreicht werden konnten.

### Honorierung von einmaligen Sonderleistungen und besonderen Belastungen

Für die Honorierung von einmaligen Sonderleistungen und besonderen Belastungen wird jährlich jeweils ein Betrag in der Grössenordnung von 0.2 – 0.3 % der Lohnsumme bereitgestellt.

### Stellenbewirtschaftung

Seit dem Jahr 2000 besteht eine Stellenbewirtschaftung. Dadurch sollen Einsparungen durch verzögerte Wiederbesetzung von Stellen, Reduktion von Arbeitspensen, Stellenabbau und damit allfällig verbundenem Leistungsabbau erzielt werden. Durch diese rigorose Stellenbewirtschaftung werden jährlich namhafte Beträge eingespart. Ab 2014 werden die Mutationsgewinne für die individuellen Lohnanpassungen verwendet.

### Schutz der persönlichen Integrität

Arbeitgebende sind aufgerufen, die Persönlichkeit ihrer Mitarbeitenden zu schützen und die dafür erforderlichen Massnahmen zu treffen, z.B. Schutz vor sexueller Belästigung oder Mobbing. Das Leitbild zur Personalpolitik räumt der Gesundheit der Mitarbeitenden einen hohen Stellenwert ein. Die seit 1999 geltenden Richtlinien zur Wahrung der persönlichen Integrität am Arbeitsplatz wurden per 1. Januar 2012 revidiert. Diese enthalten eine Grundsatzklärung, schildern Verhaltensweisen, welche nicht toleriert werden, bezeichnen Verantwortlichkeiten, Möglichkeiten für Betroffene sowie Ansprechpersonen und regeln Sanktionen für fehlbare Mitarbeitende.

### Sparpaket ESH 3

Im Mai 2012 beschloss der Schaffhauser Regierungsrat ein Sparpaket von 101 Massnahmen, um in den folgenden drei Jahren den Staatshaushalt zu

sanieren. Die vorgeschlagene Entlastung umfasste 24,7 Mio. Franken und sah Effizienzsteigerungen, Leistungsanpassungen, Subventionskürzungen und zusätzliche Einnahmen vor. Die Sparmassnahmen hatten auch Auswirkungen auf den Personalbestand des Kantons, indem ein Abbau von insgesamt rund 57 Stellen in der Verwaltung, bei den Schulen und den Spitälern Schaffhausen erfolgte. Aufgrund der Altersstruktur der beim Kanton Beschäftigten erfolgten alle Pensenreduktionen im Rahmen von normalen Fluktuationen, insbesondere Übertritten in den Ruhestand.

### Sparpaket EP14 (ESH4)

Im September 2014 folgte das Sparpaket Entlastungsprogramm 2014 (EP2014). Das Sparpaket sieht für den Staatshaushalt des Kantons Schaffhausen bis ins Jahr 2017 Entlastungsmassnahmen im Umfang von insgesamt 40 Mio. Franken vor. Damit soll das strukturelle Defizit ab 2017 behoben werden. Das Massnahmenpaket umfasst 122 Entlastungsmassnahmen und setzt sich zu drei Vierteln aus Entlastungsmassnahmen und zu einem Viertel aus steuerlichen Massnahmen zusammen.

Das Sparpaket trifft nicht nur die breite Bevölkerung, sondern auch das vom Abbau betroffene Personal. Der Abbau von 140 Vollzeitstellen ab 2016 trifft hart. Diese Sparmassnahme erfolgt auf dem Buckel des betroffenen Personals und wird existenzielle und sozialpolitische Konsequenzen haben. Damit werden auch zahlreiche Teilzeitstellen gestrichen, die für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unverzichtbar sind. Für die betroffenen Mitarbeitenden wurde in enger Zusammenarbeit mit den Personalverbänden ein Sozialplan ausgearbeitet.

### Pensionskasse PKSH

Am 1. November 2013 wurde das neue Pensionskassengesetz in Kraft gesetzt. Mit dem neuen Gesetz wurden die Änderungen auf Bundesebene bei der Kantonalen Pensionskasse Schaffhausen umgesetzt. Als Folge der BVG-Revision kommen Kompetenzen im Bereich der Pensionskasse, die bisher vom Kantonsrat beziehungsweise vom Regierungsrat wahrgenommen wurden, neu dem obersten Organ der Pensionskasse, der Verwaltungskommission zu. Die paritätische Verwaltungskommission besteht aus je 5 Arbeitnehmer- und 5 Arbeitgebervertretern. Mit der Vorlage werden zudem die Voraussetzungen zur finanziellen Gesundung der

Kasse geschaffen. Die bisherigen Sanierungsbeiträge der Arbeitgeber und der Arbeitnehmenden wurden durch Stabilisierungsbeiträge abgelöst. Per 1. Januar 2015 haben die Versicherten keine Stabilisierungsbeiträge mehr zu leisten, da sich der Deckungsgrad der SHPK aufgrund der guten Renditeentwicklung wieder auf über 100% entwickelt hat.

## Région Tessin

### Canton du Tessin

Les élections de 2011 ont fixé la composition suivante du gouvernement tessinois: 2 membres de la Lega (+1), 1 membre du PLR (-1), 1 PDC et 1 PS. Durant la période 2011–2014, le gouvernement et le parlement tessinois ont mené une politique cantonaliste très musclée. Le 30 juin 2011, le Conseil d'Etat a bloqué pendant une année le versement de 50% des impôts des frontaliers revenant à l'Italie. Les polémiques entre le gouvernement cantonal d'un côté et le gouvernement fédéral et «l'Italie» de l'autre ont été constantes et touchent différents dossiers: la libre-circulation des personnes et des capitaux, l'augmentation du nombre des frontaliers jusqu'au niveau record de 62'000 (25% des travailleurs en 2012), le nombre record des étrangers résidants, qui ont dépassé le seuil de 94'000 personnes (27% de la population en 2013), la politique fiscale italienne, qui a inscrit la Suisse dans la «lista nera», le retard de l'Italie dans la construction de la ligne de chemin de fer Malpensa-Varese-Mendrisio, etc.

Ce gouvernement est une expression du climat populiste au Tessin, qui a contribué, par ailleurs, au OUI massif à l'initiative populaire de l'UDC contre l'immigration de masse le 9 février 2014 (68% de OUI, 32% de NON, alors qu'au niveau suisse, les pourcentages étaient de 50,3% contre 49,7%). Ceci montre évidemment l'existence d'un malaise profond dû à la réduction du niveau des salaires («lombardizzazione dei salari»), aux difficultés pour les jeunes et les chômeurs résidants de trouver un emploi convenable, et, enfin, à la perception des risques liés aux «frontières ouvertes» (vols chez les particuliers, hold up, commerce de drogue, etc.). Les solutions de la gauche au «dumping salarial» ont par contre été balayées, et avec la proportion inverse du vote du 9.2.14: 32% des Tessinois ont voté OUI, et 68%, NON!

Le Syndicat VPOD Tessin a dû faire de la résistance contre la politique du gouvernement et du parlement pour maintenir les positions acquises. Le Syndicat VPOD a fait recours contre l'interdiction d'accéder aux bureaux de l'administration faite aux syndicalistes (décision du 29.11.11) et contre la réglementation du droit de grève dans l'école, qui a imposé aux enseignants de s'occuper des élèves restés en classe pendant la grève du 5 décembre 2012 (recours contre la décision du 16.11.12 du Conseil d'Etat).

Au début de l'année 2015, le Tribunal cantonal administratif n'avait pas encore tranché sur les deux recours! Le Syndicat VPOD a organisé (seul) une grève du personnel cantonal le 5 décembre 2012, à la suite de la décision du Conseil d'Etat de couper dans les salaires pendant l'année 2013: c'était la première fois qu'une pareille grève était organisée et le choc a été important, même si la participation était limitée (472 enseignants et 197 fonctionnaires). À la manifestation de 17 heures à Bellinzone s'est rallié aussi le syndicat chrétien-social.

Le Syndicat VPOD (avec la Fédération des policiers et celle des agents des établissements pénitentiaires) a lancé un référendum contre la privatisation partielle de la surveillance dans les établissements pénitentiaires et gagné la votation populaire le 22 septembre 2013: 58% de NON à la privatisation et 42% de OUI. Par contre, le Syndicat VPOD Tessin n'a pas pu fêter de victoire le 28 septembre 2014, lorsque son initiative populaire cantonale pour «aider les écoles communales» (réduction à 20 du nombre maximum d'élèves; création dans toutes les écoles de structures d'accueil à midi et à la sortie de l'école) a été repoussée par le peuple avec 51,4% de NON contre 48,6% de OUI. La bataille pour une meilleure école publique continue, étant donné que le Syndicat VPOD a déposé en 2011 une deuxième initiative populaire cantonale pour renforcer l'école obligatoire secondaire; de même, le Syndicat VPOD se bat pour améliorer la qualité et les conditions de travail dans les crèches avec son initiative populaire cantonale déposée en 2013; une troisième initiative populaire du VPOD concerne le secteur universitaire et exige une convention collective de travail pour les hautes écoles et l'université tessinoises, qui ont un statut d'établissements de droit public avec des contrats de travail de droit privé.

Le 3 mars 2013, le Syndicat VPOD a enfin contribué à faire capoter la dernière initiative populaire de la Lega dei Ticinesi, qui demandait des allègements fiscaux et qui aurait vidé encore plus les caisses publiques. Résultat: 65% de NON contre 35% de OUI.

Après la grève du 5 décembre 2012, le gouvernement tessinois a essayé d'améliorer le partenariat social. Le Syndicat VPOD a participé à l'élaboration d'un nouveau système salarial sans bonus en fonction du mérite. Rappelons que le Syndicat VPOD et la gauche tessinoise ont fait échouer la loi sur le salaire au mérite, grâce à un référendum, lors de la votation populaire du 28 novembre 2010 (54% de NON à la loi). Le 16 septembre 2014, le Syndicat VPOD a obtenu gain de cause dans le recours contre la déduction salariale de 3% appliquée aux nouveaux employés du canton pendant la première année de travail (la carrière salariale est de ce fait retardée d'une année): cette décision du Tribunal cantonal administratif, qui a jugé illégale cette mesure, va coûter plusieurs millions au canton, étant donné qu'elle a été appliquée pendant plus de 20 ans (appliquée jusqu'en 2012). Le Syndicat a aussi participé de façon critique aux discussions sur le changement de statut de la caisse de retraite cantonale, en organisant une manifestation cantonale le 23 février 2011.

Le ministre socialiste responsable de l'éducation a ouvert des négociations pour l'école, qui ont permis d'augmenter les salaires des enseignants du secteur primaire. Dans le domaine de l'éducation, le Syndicat, par le biais du Comité VPOD des enseignants et de ses représentants, prend régulièrement part aux consultations organisées par le Dipartimento educazione cultura sport et participe à la Commissione cantonale per la formazione professionale et à l'Associazione per la difesa della scuola del Cantone e dei Comuni.

Le Syndicat VPOD peut compter sur les comités de fonctionnaires cantonaux suivants, qui travaillent avec le secrétariat sur les problèmes collectifs du personnel: le Comité VPOD des employés de l'administration cantonale, le Comité VPOD police, le Comité VPOD de l'Organizzazione socioprofessionale cantonale (OSC) et le Comité VPOD du personnel des établissements pénitentiaires.

Enfin, le Syndicat VPOD collabore avec les organisations politiques et syndicales progressistes, ainsi qu'avec l'Associazione per la difesa del servizio pubblico, et participe avec un délégué à la Commissione tripartita per la sorveglianza del mercato del lavoro et à la Commissione tripartita dell'Ufficio regionale di collocamento.

Grâce à ses batailles syndicales et politiques, à ses structures, à ses alliances et aux compétences acquises sur les dossiers, le Syndicat VPOD a réussi à résister à la vague populiste qui a déferlé violemment sur le Tessin et qui vise aussi les conditions de travail du personnel public et le service public. Le problème du renouvellement des membres et des militants actifs restent un problème structurel, comme il y a quatre ans: l'objectif est le maintien des 5'000 membres, seuil dépassé pour la première fois en 2011.

### TI Communes

Le 4 juin 2013, le Syndicat VPOD Tessin a déposé l'initiative populaire constitutionnelle «Renforcer les communes: pour un Tessin moderne, démocratique et bien organisé», qui demande la création de 15 communes à la place des 137 existantes.

Le but est de renforcer les services de proximité pour les citoyens, d'améliorer les conditions de travail pour tous et de garantir la participation populaire dans le quartier. Evidemment, l'initiative, soutenue par 11'200 signatures, a suscité beaucoup de discussions dans le camp conservateur.

### Bellinzona

Le Syndicat a dû discuter avec la commission du personnel la révision partielle du règlement communal du personnel (2014), qui a entraîné des changements négatifs suite à la dégradation des finances de la Ville. Il a discuté des problèmes des unités autonomes de droit public dans l'administration communale et soutenu le personnel des cantines des écoles communales.

### Balerna

Le Syndicat a négocié la révision du règlement communal du personnel en 2011.

### Biasca

Le Syndicat s'est mobilisé pour résoudre les problèmes du personnel de l'entretien des écoles et

de la maison de retraite. Il soutient la commission du personnel.

#### Chiasso

Le Syndicat a pu stopper la réduction des salaires en 2013 grâce à une mobilisation du personnel et il a entamé en 2014 des discussions avec l'exécutif sur les changements du statut de la caisse de retraite communale. Le Syndicat soutient la commission du personnel de la commune et celle de la maison de retraite communale.

#### Locarno

Le Syndicat a soutenu la commission du personnel et a négocié l'abandon (2011) des mesures d'économies au détriment du personnel communal ainsi que l'assainissement de la caisse de retraite de la Ville. Le Syndicat a négocié des clauses de sauvegarde pour les employés des communes intéressées par la fusion, mais le projet de la Grande Locarno a été rejeté par les citoyens le 25 septembre 2011. Le Syndicat a obtenu des améliorations pour le personnel de la maison de retraite communale.

#### Lugano

Le Syndicat et la commission du personnel ont obtenu le versement d'allocations spéciales pour les bas revenus aussi longtemps que les finances communales étaient bonnes (2011-2013). Le Syndicat a participé avec l'Association des locataires et le PS à l'initiative populaire communale «Pour des logements bon marché». En 2014, le Syndicat s'est opposé à l'abandon des programmes de travail pour les chômeurs. Le Syndicat et la commission du personnel ont négocié avec l'exécutif un rééquilibrage des cotisations à la caisse de retraite communale pour éviter des licenciements et des coupes salariales.

#### Mendrisio

Le Syndicat et la commission du personnel ont négocié une révision partielle du règlement communal du personnel. Le Syndicat s'est opposé dès 2014 à la transformation de l'usine électrique communale en société anonyme.

#### Stabio

Le Syndicat a négocié la révision partielle du règlement du personnel (2012).

## Institutions parapubliques et privées

### Secteur santé et social

Le Syndicat VPOD a renouvelé les conventions collectives de travail santé-social suivantes, qui, au Tessin, règlent le secteur important du parapublic de droit privé:

- Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato presso i Servizi privati di assistenza e cura a domicilio (CCL dei SACD privati), introduit dès le 1er janvier 2010 dans les services privés d'aide à domicile, cette CCT a fait l'objet d'améliorations ponctuelles;
- Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato presso le istituzioni sociali del Cantone Ticino, 2013-2016;
- Contratto collettivo di lavoro per gli interpreti Procom della Svizzera italiana, valable dès 1.1.2010;
- Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato negli istituti ospedalieri privati del Cantone Ticino, valable dès le 1er janvier 2013;
- Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato presso l'Istituto della Clinica Santa Chiara SA, valable dès le 1er janvier 2013;
- Regolamento organico per il personale occupato presso gli istituti dell'Ente ospedaliero cantonale del Cantone Ticino, 2014-2016;
- Regolamento organico cantonale per il personale occupato presso le case per anziani (ROCA), valable dès le 1er janvier 2014.

Par contre, le Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato presso i Servizi di assistenza e cura a domicilio (COSACD), entré en vigueur le 1er janvier 2010, a pris fin le 31 décembre 2014. Le Service public de Lugano a résilié le contrat au début de 2014, entraînant la fin de la convention pour tous les six services publics tessinois. La situation est critique et le Syndicat a organisé une manifestation à Lugano le 18 juin 2014, une récolte de signatures et plusieurs protestations contre le vide contractuel.

Le Syndicat a continué sa lutte pour obtenir des conventions collectives de travail dans les services d'appui aux personnes âgées, dans les services d'ambulances et dans les crèches privées.

Le Syndicat soutient les nombreuses commissions du personnel des institutions sociales et de la santé au Tessin et assure le secrétariat du Comitato

SOS Sanità Socialità Scuola, qui défend la qualité des services socio-sanitaires.

### Musique

La convention collective de travail avec la Fondation de l'Orchestre de la Suisse italienne a été renouvelée pour la période 2013-2017.

### Entreprises gaz et électricité, traitement des ordures

Le Syndicat VPOD a renouvelé les conventions collectives de travail suivantes:  
CCT Azienda elettrica ticinese (AET), 2013-2017  
CCT Azienda gas e elettricità (AGE) SA Chiasso, 2011-2015  
CCT Azienda cantonale dei rifiuti (ACR) 2015-2018

### Secteur femmes Tessin

Les femmes dans le Syndicat VPOD Tessin représentent plus de 65% des membres, du fait de l'importance de l'activité syndicale dans le secteur de la santé et du social, mais aussi dans l'enseignement et au niveau du personnel de nettoyage. Le poste de secrétaire femmes au Tessin à 20%, créé en 2006 et cofinancé par le Syndicat national, permet aussi de traduire de façon originale les campagnes de l'Union syndicale suisse et du SSP/VPOD national dans le contexte tessinois (8 mars, journée de la femme; 1er mai, fête des travailleurs; 14 juin, anniversaire de la grève des femmes de 1991 et du vote en 1981 de l'article constitutionnel pour l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes; journées d'étude, etc.).

Le 2 mars 2012, le Syndicat VPOD a obtenu gain de cause dans le recours au Tribunal administratif contre la limitation du pourcentage cumulé de travail (150%) pour les couples employés par le canton. D'autres recours ont été déposés par le Syndicat VPOD contre des discriminations salariales personnelles.

### Formation syndicale au Tessin

Le Syndicat VPOD a organisé régulièrement des conférences sur la caisse de retraite, la loi sur le travail, le droit du travail, les politiques socio-sanitaires et scolaires. Le Syndicat organise toutes les années des cours pour aider les jeunes qui veulent faire les examens pour accéder à l'école de police

cantonale et à l'école des agents des établissements pénitentiaires.

## Région Vaud

### Liste des CCT dont le SSP Vaud est signataire

Secteur sanitaire parapublic vaudois  
Secteur social parapublic vaudois  
Etablissement vaudois d'accueil des migrant-e-s (EVAM)  
Fondation pour l'animation socioculturelle lausannoise (FASL)  
Commune de Morges  
Centres d'accueil de jour de l'enfance (Lausanne et St-Légier)  
AFIRO  
ELECTRICITE AUBONNE

### Région

En 2011, le canton de Vaud connaissait encore deux régions séparées, celle dite de Lausanne et environs et la région Vaud. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les deux régions se sont réunifiées. Cette réunification s'est préparée quelques mois auparavant et s'est réalisée sans problèmes majeurs. Les sections ont grosso modo conservé leurs périmètres antérieurs et leurs instances ont continué de fonctionner comme précédemment. Les comités de région ont fusionné et une nouvelle clé de répartition a permis à chaque ancienne région et aux sections d'être représentées de manière satisfaisante dans les instances de la région réunifiée.

Depuis cette date, les nouvelles structures et la nouvelle région réunifiée fonctionnent normalement et aucun problème en lien avec l'ancienne répartition des régions n'est survenu dans la période sous revue.

La région a essentiellement coordonné les campagnes et interventions du SSP dans les campagnes nationales ou cantonales. Le SSP a soutenu l'introduction de la nouvelle Loi sur l'enseignement obligatoire au niveau cantonal (2011) ainsi que les différentes campagnes nationales d'importance ou qui touchaient à nos secteurs d'intervention (caisse maladie unique 2014, salaire minimum 2014). Le comité de région a engagé, durant l'année 2014, une réflexion sur la construction syndicale à choisir et à prioriser. Il a été décidé de consacrer plus de forces à une présence sur les lieux de travail. Il s'agit aussi de relancer une politique de recrutement alors que la période sous revue est marquée par une stagnation de l'effectif de

la région (ou, pour la période précédente, des deux régions encore séparées). Cette réflexion se poursuit et les décisions prises devraient se déployer dans les prochains mois et années.

### Commission femmes de la région

La région a mené diverses campagnes nationales ou cantonales. Elle a notamment soutenu l'introduction de la Loi sur l'école obligatoire (LEO – 2011) et participé aux campagnes pour un salaire minimum (2014), pour une caisse maladie unique (2014), soit dans un cadre unitaire, soit en produisant un matériel particulier pour intervenir dans les services publics. La région Vaud a également une commission femmes au dynamisme remarquable: cette commission intervient dans toutes les questions féministes et syndicales et a contribué à l'actuel renouveau des luttes féministes dans le canton de Vaud. Ces luttes se sont notamment manifestées au travers des diverses campagnes unitaires (8 mars, 14 juin, etc.) mais également dans des questions syndicales transversales aux différentes sections et aux différents groupes de la région.

### Section Vaud-Etat

La section Vaud-Etat est de loin la plus grande de la région Vaud puisqu'elle regroupe presque deux tiers des membres de notre région. Comme son nom ne l'indique pas, elle comprend également des membres de notre syndicat qui ne sont pas employé-e-s par l'Etat de Vaud; c'est le cas de collègues travaillant dans le secteur de l'enfance, des enseignant-e-s de musique (AVEM), des salarié-e-s de l'Etablissement vaudois d'accueil des migrant-e-s (EVAM) ou encore des employé-e-s de différentes institutions sociales ou centres sociaux régionaux. Pour chacun des groupes signalés ici, des rapports d'activités spécifiques sont disponibles ci-dessous.

### Etat de Vaud

Après la grande campagne contre l'introduction du système salarial Decfo/Sysrem dans la fonction publique vaudoise (manifestations et grandes grèves de 2007–2008), la période sous revue a été marquée par deux éléments centraux pour les employé-e-s de l'Etat: la poursuite de la mise en place de Decfo/Sysrem et les réactions consécutives à cette mise en place d'une part et la lutte contre la dégradation des conditions de retraite (reca-

pitalisation de la Caisse de pensions de l'Etat de Vaud 2012–2013) d'autre part. Au delà de ces deux grandes luttes collectives des salarié-e-s de l'Etat, quelques mobilisations sectorielles ont eu lieu. Elles sont recensées ci-dessous, en fonction des secteurs et groupes dans lesquels elles ont eu lieu.

### Decfo et ses suites

Depuis 2011 et jusqu'à la fin de la période sous revue, notre section a accompagné les membres qui avaient fait recours contre leur classification. Plus de 1700 recours avaient en effet été déposés en 2008–2009 et il a fallu plus de cinq années pour traiter l'ensemble des cas. Très peu de recours individuels ont permis d'obtenir une reclassification à la hausse. Pour les luttes collectives, par contre, les résultats ont été nettement meilleurs. Comme ces luttes ont été essentiellement concentrées au sein du Centre hospitalier universitaire vaudois (CHUV), elles sont traitées dans le rapport d'activités du groupe CHUV ci-dessous. Dans les autres secteurs, les reclassifications ont été limitées et l'introduction du nouveau système salarial s'est poursuivi et s'est achevé au 31 décembre 2013. Le bilan global de la section est que ce système a individualisé les rapports de travail, cassant des repères collectifs partout où cela était possible pour l'employeur, c'est-à-dire essentiellement dans l'administration (au sens large) et plus généralement au sein des fonctions peu ou faiblement organisées. Dans l'enseignement surtout et dans la santé dans une moindre mesure, les résistances collectives et certaines identités professionnelles ont limité les dégâts de ce système issu du New Public Management. Cela ne veut pas dire que Decfo n'a pas eu des conséquences sur les niveaux de salaires de ces fonctions: dans l'enseignement toujours, les enseignants du secondaire II ont vu leur espérances salariales baisser fortement après l'introduction de ce système, malgré une lutte exemplaire, par son intensité comme par sa durée.

La section a réuni les différentes oppositions hétérogènes à Decfo et à ses inégalités de traitement en demandant la création d'une commission paritaire de classification des fonctions, commission qui doit permettre aux fonctions qui s'estimaient injustement positionnées dans la grille de pouvoir contester cette classification lorsque le rapport de forces et les mobilisations collectives ne sont pas suffisants pour obtenir une reclassification par l'action directe des salarié-e-s sur le terrain. Cette

commission a enfin vu le jour dans l'année 2014.

### CPEV

La bataille pour la défense des conditions de retraite des employé-e-s de la fonction publique cantonale a été longue et s'est soldée par une défaite. Une défaite prévisible et difficile à éviter mais une défaite quand même.

La CPEV a subi les modifications de la loi fédérale concernant le taux de couverture et la «nouvelle gouvernance» des caisses de pensions publiques. Cette caisse ayant un taux de couverture inférieur au minimum légal, elle a subi un plan de redressement drastique. Ce plan a fait l'objet d'une (longue) négociation, débutée à l'automne 2012 et achevée au printemps 2013. Une importante mobilisation, ponctuée par une journée de grève suivie en particulier dans l'enseignement en mars 2013, a tenté de limiter l'attaque contre les conditions de retraite.

Dès l'automne, le SSP, conscient de la difficulté politique et syndicale de cette bataille, a tenté de préparer les collègues à la lutte. Nous avons notamment publié une brochure d'analyse et de revendications sur le système de retraites en Suisse de manière générale et plus particulièrement sur la situation de la CPEV; contre la capitalisation, pour la répartition, contre l'augmentation forcée du taux de couverture qui ne pouvait se traduire que par un recul des droits des salarié-e-s en matière de retraite.

La lutte s'est concentrée sur les mois de février et mars 2013 et notre syndicat a joué un rôle important dans les manifestations et grève qui ont eu lieu début mars. Notre présence sur le terrain, en particulier dans le secteur de l'enseignement où s'est concentrée la mobilisation, a permis une journée de grève suivie et massive. À son issue, malheureusement, la défection et la reddition de facto de notre partenaire syndical SUD a signé l'arrêt de cette mobilisation et l'introduction d'un nouveau plan d'assurance de la CPEV qui consacre une baisse drastique des conditions d'assurance: recul de deux ans de l'âge minimal à partir duquel on peut prendre sa retraite, réduction importante du montant de la rente, cotisation de rattrapage pour toutes celles et tous ceux qui connaissent un changement de classe de salaires (c'est le cas d'une partie importante des enseignant-e-s, par exemple),



augmentation de l'âge terme, allongement de la durée de cotisations nécessaire pour une retraite avec les pleins droits, augmentation de la pénalité financière pour une retraite anticipée (qui réserve de fait ce droit aux hauts salaires).

Ce plan est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

#### Deux nouvelles CCT

Deux nouvelles conventions collectives de travail ont par ailleurs été signées par la section Vaud-Etat. Elles marquent des étapes importantes pour des secteurs qui ont mobilisé le syndicat durant plusieurs années. La CCT du secteur social cantonal a été signée en 2013 et est le résultat de plus de quinze ans de travail et la CCT des enseignants de musique, adoptée dans la foulée de la Loi sur les écoles de musique a également consacré l'engagement remarquable des collègues de l'AVEM pour l'obtention de conditions de travail un peu meilleures que celles, particulièrement mauvaises notamment en termes salariaux, qui régnaient auparavant.

#### Groupe CHUV

Le groupe CHUV a connu un certain dynamisme dans la période sous revue. Dès novembre 2011 et dans le sillage des mobilisations sectorielles aux Hôpitaux universitaires genevois, les transporteurs internes de patients du CHUV se sont organisés et ont revendiqué une classe de salaire supérieure à celle dans laquelle ils étaient colloqués. Leur préavis de grève pour défendre leurs revendications a eu pour conséquence un accord salarial qui a permis à l'ensemble des collègues concernés de gagner une classe, auxiliaires de l'équipe d'être régularisés et à l'ensemble de l'équipe de négocier la charge de travail qui lui était imposée, en intégrant un groupe paritaire chargé des questions de santé, de sécurité et de contrôle de la charge de travail.

À la suite de cette victoire que notre syndicat a contribué à populariser au sein de l'institution, les aides-soignant-e-s (environ 650 salarié-e-s en février 2012) et les secrétaires (le personnel administratif, tous postes confondus, soit environ 1250 salarié-e-s à la même période) se sont mobilisé-e-s pour des améliorations de leurs conditions de travail. Notre syndicat a organisé de nombreuses assemblées générales pour organiser la mobilisation dans les services, renforcer la détermination

des collègues face à l'employeur et permettre de délégations de négociations de prendre connaissance et défendre l'ensemble des revendications du personnel mobilisé. À l'issue de ces mobilisations qui ont duré de février 2012 à mai 2012 pour leur première phase, deux accords ont été signés. Ils ont permis à environ 450 secrétaires et 400 aides-soignant-e-s de monter d'une classe salariale avec effet immédiat, soit des gains mensuels bruts compris entre 350 et 500 francs bruts mensuels. Les accords continuent d'être appliqués, ce qui signifie que les secrétaires et les aides-soignant-e-s d'aujourd'hui qui remplissent les critères mentionnés dans ces accords peuvent également monter d'une classe.

Les assistant-e-s en santé et soins communautaires, en partie grâce à l'effet de levier opéré par les augmentations des aides-soignant-e-s, se sont aussi mobilisé-e-s à l'initiative de notre syndicat durant l'année 2013. Alors qu'un accord assez mauvais se profilait, une remobilisation des collègues a été possible dans la dernière ligne droite. Elle a permis d'arracher un accord important qui comporte deux aspects bénéfiques pour les ASSC. 1. Une augmentation de classe de salaires pour les ASSC remplissant les critères d'ancienneté (à ce jour, un tiers environ de l'effectif en a bénéficié). Cette augmentation ouvre une perspective salariale et de carrière qui n'existait pas pour les ASSC du CHUV jusque là. 2. L'accord a aussi permis d'ouvrir une filière de formation (raccordement et formation) pour les ASSC qui souhaitent devenir infirmières (formation de niveau HES). Grâce à cette possibilité, de nombreuses ASSC – dont l'identité professionnelle au sein de l'hôpital est parfois difficile à forger – peuvent envisager de suivre une formation d'infirmière. C'est une perspective professionnelle considérée comme intéressante par beaucoup de collègues même si elle nécessite un investissement personnel extrêmement important. Grâce à cette mobilisation, le SSP a pu faire une petite percée dans le secteur des ASSC: c'est d'autant plus important que cette fonction est amenée à se développer au sein du CHUV (binôme – au moins en théorie – avec les infirmières).

Grâce notamment à ces mobilisations, le groupe CHUV de notre syndicat a connu une croissance de ses effectifs de 49% dans la période sous revue.

#### Administration cantonale

Sous l'intitulé de ce groupe, on trouve des situations très différentes pour les membres du SSP qui travaillent dans les différents départements de l'Etat. De fait, ces groupes concentrent leur activité syndicale sur leur lieu de travail et convergent lors des mobilisations collectives (CPEV voir ci-dessus). C'est un secteur où l'activité syndicale collective est difficile et dans lequel l'intervention se fait essentiellement au moyen d'informations syndicales (feuilles de secteur) et de soutiens individuels.

#### Groupe enfance

Le SSP-enfance est un groupe très dynamique de la section Vaud-Etat. Durant la période sous revue, il s'est mobilisé à plusieurs reprises contre les attaques patronales sur les normes d'accueil. Aussi, il a pris part à des manifestations ou actions pour réclamer plus de moyens pour le service public en général et pour le secteur enfance en particulier, comme par exemple lors de la manifestation du 15 novembre 2011 organisée par la région Vaud et SUD ou devant le Grand Conseil vaudois en août 2013.

En mai 2013, suite à de graves problèmes de gestion, l'ensemble du personnel d'une garderie subventionnée a été licencié et la direction de la structure annonçait sa fermeture. Le groupe enfance s'est battu aux côtés des salarié-e-s et des parents afin de maintenir l'ensemble des postes de travail et des places en crèche pour les enfants. A la suite de cette mobilisation, l'Association pour l'accueil d'enfance de l'ouest lausannois a annoncé qu'elle reprenait, dans un premier temps, la gestion de la structure avant qu'elle ne soit communalisée dès 2014. Les postes de travail ont été maintenus. Suite à ce conflit, le groupe enfance a interpellé la Conseillère d'Etat en charge de l'enfance ainsi que la Fondation pour l'Accueil de Jour des Enfants (FAJE), sur le manque de contrôle sur les associations privées subventionnées qui gèrent des garderies dans le Canton. Lors du débat au Grand Conseil sur l'évaluation de la Loi sur l'Accueil de Jour des Enfants (LAJE), en août 2013, la Conseillère d'Etat, Nuria Gorrite, a admis que cette situation avait mis au jour un certain nombre de problèmes et que des mécanismes de contrôles seraient mis en place à travers l'Office de l'accueil de jour des enfants (OAJE).

Aussi face au refus persistant de la Fédération des structures d'accueil de l'enfance (FSAE) d'entamer des négociations au niveau cantonal pour une Convention collective de travail, le groupe enfance a engagé des démarches directement auprès des réseaux. Ces démarches ont finalement abouti, dans un premier temps, à négocier avec le réseau de Nyon une harmonisation des conditions de travail dans leurs structures d'accueil, et dans un deuxième temps, poussé dès novembre 2014 à l'ouverture de négociations d'une CCT cantonale, qui sont toujours en cours.

Le SSP-enfance a réclamé une amélioration des conditions de travail des Accueillantes en Milieu Familial (mamans de jour) et spécialement la revalorisation des salaires, notamment au sein de la chambre consultative de la FAJE. Depuis le 1<sup>er</sup> mars 2014, les membres de l'Association vaudoise des accueillantes en milieu familial (AVAMF) ont adhéré à la Région Vaud et ont constitué un groupe syndical actif.

#### Groupe social

Les négociations autour d'une Convention Collective de Travail (CCT) unique dans le secteur social parapublic se sont poursuivies en 2011. Le SSP organise une assemblée en octobre 2011 et une en mai 2012 afin d'informer les travailleurs/-euses de ce secteur.

En 2012, l'ensemble des articles a été passé en revue par les parties en négociation (l'AVOP pour le côté patronal, AvenirSocial, SUD, l'AVMES, la FSF, la délégation des thérapeutes et enfin le SSP pour la partie employé-e-s). En parallèle, les questions liées au système salarial ainsi qu'aux fiches-emploi continuent d'être travaillées.

L'AVOP a répondu par un autre modèle avalisé par son assemblée des délégués. En raison des positions très différentes entre les parties, la délégation patronale (DP) a demandé la tenue d'une séance tripartite avec l'Etat-financeur. Le Chef du Département de la santé et de l'action sociale ainsi que la Cheffe du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture ont précisé le cadre dans lequel cette CCT devait être négociée. Suite à cette réunion, la plateforme travailleurs/-euses (PT) et la DP ont convenu de créer deux groupes de travail (GT). Ce nouvel angle d'attaque et la volonté ferme des deux parties de trouver le plus rapide-

ment possible un accord se prolonge durant toute l'année 2013. Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la CCT unique du secteur social entre en vigueur pour un tiers des institutions de l'AVOP, les autres institutions intégrant la CCT de manière échelonnée sur les deux années suivantes.

Cette nouvelle convention organise l'ensemble des travailleurs du secteur social parapublic. Elle remplace les CCT sectorielles (éducateurs et MSP) qui s'appliquaient jusqu'alors et offre aux autres travailleurs et travailleuses, dont les conditions de travail n'étaient pas conventionnées, une base conventionnelle commune à toutes et tous.

En 2014, la CCT est accompagnée par la création d'une commission paritaire professionnelle dans laquelle le SSP siège. La CPP est en charge de veiller à l'application et au respect de la CCT, et de faire évoluer le cadre conventionnel dans le champ d'application. Face à de nombreux problèmes d'application, cette première année est très chargée pour les employé-e-s du secteur et la CPP multiplie les séances de commissions et de sous-commissions.

La CCT social, basée sur la CCT santé du secteur parapublic, innove face à cette dernière par les aspects suivants:

- introduction d'une procédure de licenciement imposant l'avertissement;
- CCT unique à tout le secteur social parapublic et toutes les professions;
- renforcement des droits syndicaux;
- protection des «donneurs d'alertes»;
- meilleure reconnaissance du travail de nuit pour les éducateurs;
- remboursement des repas pris à titre éducatif.

#### Thérapeutes

La CCT des thérapeutes signée en 2010 entre en vigueur en juin 2012. De nombreux articles réglant l'application de la CCT ont dû être renégociés car ils étaient inapplicables.

En 2013, la renégociation de ces articles met en évidence des écarts de lecture flagrants entre les parties. Rapidement, les rapports entre la délégation thérapeutes, accompagnée par le SSP et SUD, et la partie patronale représentée par l'AVOP, se tendent. Les thérapeutes constatent rapidement qu'une fin de non recevoir leur est signifiée. Les

points de divergences se concentrent notamment sur la reconnaissance des acquis en termes de salaire nominal et de classification entraînant, dans l'application préconisée par l'AVOP, un gel des salaires parfois sur plusieurs années. Constatant la rupture du dialogue, le SSP et SUD portent le différend devant l'Office de conciliation cantonale pour réclamer son arbitrage. Obtenant gain de cause sur l'ensemble des points soumis à l'Office, les salaires des thérapeutes concernés sont adaptés rétrospectivement par suppression de l'effet de gel. Le remboursement rétroactif des salaires injustement gelés depuis la bascule entre l'ancien statut et la CCT sont abandonnés. En 2014, l'accord résultant de la décision de l'Office permet à la CCT thérapeutes de rejoindre la CCT social et de s'y dissoudre.

#### Veilleurs

Face aux conditions de travail et de rémunération très mauvaises que connaissent les veilleurs et veilleuses du secteur social parapublic, le SSP signe un accord avec l'AVOP, association patronale des employeurs du secteur, permettant de revaloriser temporairement les conditions de ces travailleurs et travailleuses. Dès 2014, ceux-ci intègrent de manière échelonnée la CCT social et voient ainsi leurs droits, notamment aux jours fériés, revalorisés.

#### Etablissement vaudois d'accueil des migrants (EVAM)

En 2011, l'EVAM et le SSP débent les négociations sur le système de classification et de rémunération lié à la convention collective de travail (CCT). En assemblée générale, en juin 2011, on dénonce le contenu du projet salarial de l'EVAM: CEPEC. Le système proposé est réducteur, un grand nombre de fonctions sont mal rémunérées, le système n'est pas solidaire et les pertes concédées par les bas revenus servent à financer les hauts revenus, le système ne tient en outre pas compte des droits acquis. Le personnel, appelé à voter pour ce système, le rejettera, renvoyant l'EVAM à sa copie.

En 2012, les enseignant-e-s de préformation de l'EVAM et le SSP demandent l'ouverture de négociations avec la direction afin d'obtenir une reconnaissance de leur surcharge de travail. Ils effectuent pour cela un travail de recensement qui met en évidence que le temps de travail hebdomadaire prévu dans la CCT est dépassé. Un cahier de revendication est communiqué à la direction qui

reconnaît rapidement la surcharge, néanmoins, la négociation d'un accord sur les mesures à prendre durera plusieurs mois. Elle débouche, en 2013, sur une nouvelle organisation du travail: diminution du nombre de période d'enseignement et reconnaissance des temps de préparation; abandon des remplacements contraints lors de la fermeture du lieu d'enseignement contractuel; liberté dans la planification des vacances au même titre que les autres employé-e-s et conformément à la CCT.

En 2013, le SSP et l'EVAM débent la renégociation de la CCT. Les délégations syndicales et employeurs se réunissent à de nombreuses reprises pour parvenir à fin 2013 à un texte de CCT et de règlement faisant consensus. Cependant, des articles dans les deux textes font l'objet de désaccord, et à deux reprises, l'assemblée générale du personnel refuse la signature du texte intégrant les articles souhaités par l'employeur et renvoie les délégations autour de la table. Les principaux éléments de désaccord sont: l'indemnisation du travail de nuit et du dimanche; les modalités de timbrage et le défraiement des déplacements; le paiement des congés imposés par l'employeur; la méthode de calcul du temps de travail en cas de maladie pour le personnel travaillant à temps partiel. Au printemps 2014, les délégations parviennent à un accord et l'assemblée du personnel valide le texte. La nouvelle CCT, pérenne désormais, est entérinée par la section et la région en juin 2014 et entre en vigueur immédiatement. Les modifications essentielles apportées à ces textes sont: valorisation du travail de nuit pour le personnel de surveillance; engagement de l'EVAM à entamer un processus de valorisation des salaires en concertation avec le personnel et le SSP; pérennité de la CCT (à durée déterminée jusqu'alors); amélioration des conditions de transfert pour le personnel. Dans son ensemble, le texte est clarifié et garanti dès lors une application plus claire et transparente de ses prescriptions.

Dès l'automne 2014, le futur système salarial est en préparation: conformément à l'accord mentionné dans la CCT, l'EVAM a engagé un processus de création d'un nouveau système de salaire. Une plateforme de consultation intégrant le personnel est constituée et soutenue par la délégation syndicale du SSP.

La délégation syndicale a accueilli en 2014 un membre supplémentaire, portant le nombre de délégués actifs à 4. D'autres militant-e-s sont venus rejoindre le comité et participent aux séances. La fréquence de celles-ci a également été augmentée et régularisée.

#### Centres sociaux régionaux

Le secteur subit depuis 10 ans de fortes péjorations, avec principalement la sortie des CSR (centres sociaux régionaux) et AAS (agence d'assurance sociale) des secteurs communaux pour être regroupés au sein d'ARAS (Associations régionales d'action sociale) intercommunales dirigées par un comité directeur. La majorité des ARAS modifient les conditions contractuelles du personnel, abolissant le statut public de la nomination au profit d'un rapport contractuel de nature privée, ce qui porte atteinte gravement à la protection et à la stabilité des emplois.

#### Aras Junova

Dès 2012, l'ARAS JUNOVA (Jura Nord vaudois) amorce une bascule des conditions contractuelles jusqu'alors en vigueur vers le système DECFO-SYS-REM – transition voulue par la direction au 1<sup>er</sup> janvier 2013. Cette décision a suscité une réaction extrêmement forte du personnel en raison de la péjoration des conditions de travail qu'elle engendre. Suite à une AG extraordinaire, le personnel obtient le gel complet du processus, le temps que soient menées des négociations entre la direction et une délégation du personnel accompagnée des syndicats SUD et SSP. Ce projet, mené probablement à titre d'essai pilote, est crucial pour tout le secteur. En 2013 et 2014, les délégations se réunissent à différentes reprises, sans résultats. La direction ferme les négociations et à fin 2014, la délégation aux négociations décide d'interpeller le chef de département responsable du secteur.

#### Aras Riviera

En juin 2014, les CSR, CSI et AAS de Montreux, Vevey, Blonay et la Tour-de-Peilz fusionnent à leur tour pour se constituer en ARAS Riviera. La commission du personnel chargée de mener les négociations sur le futur statut constate rapidement son incapacité à être entendue. Le personnel mandate le SSP pour l'accompagner. Le comité de direction de l'ARAS refuse le dialogue et tente d'imposer un statut extrêmement mauvais pour le personnel.

Notamment, toutes les protections de l'emploi sont abolies (lieu de travail, tâches, etc.), le projet mentionnant même la possibilité de licenciement en cas de grossesse ou de maladie. Suite à une forte mobilisation et l'intervention du chef du département, interpellé par la délégation syndicale du SSP, le projet est révisé et intègre l'essentiel des revendications du personnel. Un nouveau conflit éclatera quelques mois plus tard face au refus du comité de direction de dévoiler les grilles de classification, échelle de salaire et conditions de transfert. Le personnel, réuni en assemblée vote un préavis de grève à l'unanimité (moins 2 abstentions). Face à la pression du personnel, du SSP mais aussi politique et publique, le comité de direction cède une nouvelle fois et l'ensemble des documents exigés seront transmis. Le transfert s'est effectué au 1<sup>er</sup> janvier 2015, avec une reprise de l'ensemble du personnel avec conservation des droits acquis.

#### **InterCSR/AAS/ARAS**

En 2014, le SSP organise une rencontre réunissant des travailleurs et travailleuses des différentes structures d'action sociale du canton. La séance est une réussite, et l'assemblée décide de débiter au plus vite des démarches visant à améliorer la consultation du personnel par le département, en amont des directions, mais également de commencer une réflexion sur une harmonisation et une meilleure transparence des conditions de travail pour toutes et tous. Le démarche se poursuit en 2015.

#### **Ligues de la santé**

##### **Fédération vaudoise contre l'alcoolisme**

La délégation syndicale de la FVA est active et organise fréquemment des AG auxquelles la permanente syndicale est présente. Différentes démarches de défense d'acquis mais aussi de revendications ont été menées plus particulièrement durant l'année 2014. Le personnel fait face à de fréquents changements de direction entraînant d'importantes perturbations dans le bon fonctionnement de la structure.

##### **Ligue vaudoise contre le cancer**

En 2013, des employé-e-s de la LVC sollicitent l'aide du SSP concernant leur situation de travail. Une rencontre est organisée avec leurs collègues de la FVA, dont la structure d'entreprise est très proche, et qui connaissent une longue expérience

syndicale. Suite à cette rencontre, l'assemblée du personnel décide de la création d'une délégation syndicale et donne mandat à celle-ci d'interpeller la direction de la Ligue sur différentes problématiques. La direction reçoit la délégation et entend une partie des revendications.

En 2014, la délégation négocie avec la direction un règlement de délégation, incluant un accord de reconnaissance de la présence syndicale. Ce projet est validé par la direction et par l'assemblée du personnel, mais rejeté, en automne, par le conseil de fondation de la Ligue. Le personnel maintenant sa demande, une nouvelle assemblée se tiendra dès 2015 pour décider des mesures à prendre.

##### **AVEM-SSP**

Les enseignant-e-s de musique se battent pour des salaires décents et une relative sécurité de l'emploi depuis une quinzaine d'année. En 2011, la seconde tentative de négociation d'une CCT a échoué. La délégation patronale a été désavouée par sa propre base concernant le résultat de la négociation qu'elle avait elle-même mené avec l'AVEM-SSP. Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle loi cantonale sur l'enseignement de la musique (LEM) au 1<sup>er</sup> janvier 2012, les moyens pour le financement des salaires des professeurs ont été améliorés, ce qui en théorie devrait faciliter le 3<sup>e</sup> round de la négociation de la Convention collective de travail. Dans la pratique, les professeurs de musique organisés par l'AVEM-SSP ne sont pas encore au bout de leur peine.

##### **Section santé, social, parapublic**

La section santé, social, parapublic est la deuxième plus grande de la Région Vaud, elle regroupe principalement les salarié-e-s des EMS, des hôpitaux régionaux, des soins à domicile parapublics et privés et des cliniques privées. Aussi, jusqu'au 31 décembre 2014, une partie des membres du secteur social et des salarié-e-s de la Fondation pour l'animation socio-culturelle lausannoise (FASL) faisant partie de la section, ils sont désormais organisé-e-s respectivement dans les sections Vaud-Etat et Lausanne.

La section a changé de nom le 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour devenir la section santé parapublique et privée. Cependant pour la période sous revue, les activités du groupe FASL sont détaillées ci-dessous,

celles du groupe social l'ont été un peu plus haut dans celles de la section Vaud.

Durant la période sous revue, la section a pris part à des actions nationales comme la journée d'alerte du 22 septembre 2011 dans le secteur de la santé qu'elle a organisée conjointement avec le groupe CHUV. Plusieurs représentants du secteur de la santé parapublique ont participé au rassemblement qui a eu lieu au CHUV, mais aussi à la conférence de presse et aux prises de paroles lors du rassemblement. La section a également organisé plusieurs conférences sur les problématiques de la maltraitance et du harcèlement psychologique dans le secteur de la santé.

##### **Hôpitaux régionaux**

La section a été active dans plusieurs hôpitaux régionaux, comme à l'HRC (fusion de Riviera-Vaud et Chablais-Valais), où les discussions sur les conditions de travail du personnel ont débuté en 2011. Les conditions de négociation sont assez complexes, car les sites appliquaient deux CCT différentes (CCT vaudoise pour les hôpitaux Riviera et CCT valaisanne pour les hôpitaux du Chablais). À cela se sont ajoutés des pourparlers sur une caisse de retraite unique et là encore une différence de fond existe: les collègues du Chablais ont la possibilité de prendre une retraite anticipée 2 ans avant l'âge légal, avec un revenu équivalent à 80% du salaire antérieur; cette retraite anticipée n'a pas d'incidences sur la rente à l'âge AVS, tandis que du côté vaudois, la retraite anticipée est possible mais uniquement par un système d'autofinancement, individuel, avec des conséquences trop lourdes pour la rente définitive. Dès juin 2013, le dossier HRC a été entièrement repris par le SSP Valais.

À l'Hôpital intercantonal de la Broye (HIB), un important travail de mobilisation des collègues a été entrepris suite à l'audit qui avait eu lieu dans le service de chirurgie en 2010. En 2011 et 2012, plusieurs assemblées ont eu lieu et une pétition a été remise aux Départements de la santé des cantons de Vaud et Fribourg demandant l'application au HIB du statut du personnel du Canton de Fribourg. En 2013, le HIB est devenu un hôpital de droit public, mais la demande du personnel n'a pas été prise en considération et une Convention collective de travail régira les rapports de travail au sein de l'hôpital. Début 2014, une nouvelle assemblée a confirmé la volonté du personnel d'être en-

gagé sous statut de droit public, des négociations doivent démarrer prochainement avec le nouveau Conseil d'administration.

En mars 2014, après plus de trois ans d'interpellations répétées, un groupe de salarié-e-s du bloc opératoire de l'hôpital d'Yverdon, appuyé-e-s par le SSP-Vaud et Syna, a adressé un courrier à la direction des Etablissements hospitaliers du Nord vaudois (ENHV) dénonçant une ambiance de travail déplorable et une souffrance liée à l'attitude peu respectueuse de certains cadres. Le personnel a aussi fait part d'une organisation chaotique et d'un manque accru de dotations, dont les heures supplémentaires excessives étaient le reflet. En juin 2014, la direction de l'hôpital a mandaté un expert externe pour effectuer un audit du bloc opératoire. Les conclusions ont été présentées au personnel et aux syndicats en novembre 2014. Elles corroboraient les propos des salarié-e-s. Pour l'auditeur, le bloc opératoire d'Yverdon devait subir une importante réorganisation, l'auditeur ayant rencontré des personnes en réelle souffrance sur leur lieu de travail. Des souffrances liées non seulement à des problèmes d'organisation, mais aussi à des conflits interpersonnels. Face à ce constat, la direction des EHNV a présenté un plan d'action s'étalant jusqu'en août 2015. Mandatés par les salarié-e-s du bloc, les syndicats ont interpellé publiquement la direction des EHNV et le Service de la Santé publique du Canton de Vaud afin que des mesures urgentes soient prises. Le Département a demandé un nouvel audit. Depuis l'interpellation publique, d'autres salarié-e-s de l'hôpital ont pris contact avec le SSP-Vaud pour dénoncer les mauvaises conditions de travail dans leurs services. Une assemblée générale est prochainement prévue.

La délégation syndicale du Centre de Soins et Santé Communautaire (hôpital de Ste-Croix) a été interpellée à plusieurs reprises entre 2013 et 2014 au sujet de la mauvaise organisation du travail dans le service hôtelier. Le personnel s'est également plaint d'une gestion chaotique et peu respectueuse de la part de la gouvernante. Après une première assemblée organisée par le SSP-Vaud, une délégation du personnel, la délégation syndicale et le secrétariat du SSP ont rencontré la direction et fait part des revendications du personnel. Plusieurs assemblées ont eu lieu entre 2013 et 2014, cette pression a conduit à la destitution de la gouvernante et

à une nouvelle organisation du travail à la cafétéria et en cuisine. La bonne dynamique de la mobilisation a amené également des collègues des soins à être intégré-e-s dans les pourparlers au sujet de la nouvelle organisation du temps de travail dans leurs propres services.

### EMS

En mars 2011, un conflit collectif a éclaté à l'EMS des Boveresses à Lausanne. Des salariées ont dénoncé des pressions, du harcèlement et du racisme de la part de leur responsable directe soutenue par la direction. Une conférence de presse a été organisée en juillet 2011 et l'office de conciliation saisi en août 2011. Après plusieurs auditions de témoins, l'office cantonal de conciliation en cas de conflits collectifs a conclu que l'EMS était effectivement mal géré. Nous intervenons encore régulièrement dans cet établissement. À la fin de l'année 2011, un groupe de salarié-e-s de l'EMS l'Ilot du Parc/OSADEX, membres du syndicat, ont interpellé le secrétariat pour faire part de problèmes avec la direction. Après des mois de mobilisation et l'interpellation du département de la santé publique, le directeur et l'infirmier chef ont été licenciés pour fin février 2012. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, tout l'établissement est soumis à la Convention collective de travail.

### Convention collective de travail de la santé

Durant la période sous revue, la principale modification de la Convention collective de travail du secteur sanitaire parapublic vaudois a été l'introduction d'un article sur la protection des travailleurs et travailleuses en cas de dénonciation d'actes illicites ou de soins dangereux (communément appelés donneurs et donneuses d'alerte).

Le travail de la sous-commission avait débuté en 2011 sous mandat de la Commission paritaire et s'est poursuivi tout au long de l'année 2012. Après un fort blocage au sein de la sous-commission, une proposition d'article a pu être présentée à la Commission paritaire qui l'a acceptée début 2013. Les principales avancées avec ce nouvel article sont l'introduction du licenciement abusif en cas de résiliation suite à une dénonciation de maltraitance et le retournement du fardeau de la preuve. C'est-à-dire que ce sera à l'employeur de prouver qu'il avait un autre motif justifié pour mettre fin au contrat de travail et non pas à l'employé-e de prouver qu'il/elle a été licencié-e suite à une dénoncia-

tion d'actes de maltraitance. L'article est entré en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

### Planification et financement des établissements sanitaires

En 2012, la section s'est beaucoup impliquée pour que la Convention collective de travail de la santé soit appliquée à tous les établissements sanitaires qui ont fait la demande de figurer sur la liste LAMal à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 en demandant que la loi vaudoise sur la planification et le financement des établissements sanitaires soit modifiée dans ce sens. Il s'agissait surtout de faire appliquer la CCT dans les cliniques privées et dans les organismes de soins à domicile privés (OSAD).

Cependant, le Conseil d'Etat a adopté le 2 octobre 2013 un «Règlement sur les conditions de travail applicables au personnel exerçant dans des établissements sanitaires reconnus d'intérêt public et des organisations de soins à domicile admises à pratiquer à charge de l'assurance obligatoire des soins». L'adoption de ce règlement a posé deux problèmes. Premièrement, contrairement aux organisations d'employeurs, les organisations professionnelles et syndicales n'ont pas été consultées. Le projet de règlement leur a été transmis à leur demande le 23 septembre avec un délai de réponse au 24 septembre! Deuxièmement, le contenu dudit règlement correspond à une CCT diminuée puisque seules les dispositions sur les salaires et la formation ont été reprises. Les organisations du personnel signataires de la CCT ont décidé de recourir auprès de la Cour constitutionnelle vaudoise pour demander que ladite Cour se prononce sur les lacunes du règlement du 25 octobre et oblige le Conseil d'Etat à le corriger et le compléter.

Dans un arrêt du 24 décembre 2013, la Cour constitutionnelle a rejeté le recours des syndicats au motif que la loi prévoit que le Conseil d'Etat «peut», mais ne doit pas «poser des exigences en matière de conditions d'engagement et de travail pour l'ensemble du personnel travaillant dans les établissements sanitaires d'intérêt public». Suite à ce rejet, une rencontre avec le conseiller d'Etat P.-Y. Maillard a eu lieu en janvier 2014. Celui-ci s'est engagé à reformuler ledit règlement dans le courant de l'année 2014 en y incluant notamment l'obligation d'un contrat individuel de travail écrit, la protection des donneurs/-euses d'alerte, les normes applicables aux salarié-e-s travaillant à temps partiel, etc.

### Fondation pour l'Animation Socioculturelle Lausannoise (FASL)

Durant la période sous revue, le groupe FASL a mené une intense activité sur deux dossiers primordiaux: la renégociation de la CCT SSP-FASL, ainsi qu'une démarche pour que des mesures soient prises pour mettre fin aux atteintes récurrentes à la santé psychologique des salarié-e-s du fait d'un management très déficient au sein de la Fondation.

En juin 2011, le groupe FASL s'est adressé à l'Inspection du travail afin qu'elle fasse respecter et appliquer l'art 6 de la loi sur le travail (obligation pour l'employeur de prendre toutes les mesures utiles afin de protéger la santé physique et psychique des travailleurs/-euses). Au vu de la gravité de la situation, le groupe a tenu une conférence de presse le 1<sup>er</sup> novembre 2012 dévoilant les graves manquements au sein de la FASL. Le rapport de l'Inspection du travail a confirmé l'existence de ces dysfonctionnements et a prescrit toute une série de mesures que l'employeur doit appliquer de manière participative.

Après plus de 3 ans de négociations, la FASL et le SSP-Vaud ont conclu une nouvelle CCT entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Celle-ci remplace la CCT qui avait été conclue en 1997. Le nouveau texte reprend la plupart des dispositions normatives de l'ancienne CCT. Comme nouveautés, on peut signaler le droit à une cinquième semaine de vacances et l'instauration d'un congé paternité de 20 jours. La protection contre le licenciement a été renforcée en supprimant la distinction que faisait l'ancienne CCT entre le licenciement ordinaire, sans protection, et le licenciement pour raisons disciplinaires soumis à une procédure et pouvant être annulé par le Tribunal arbitral. La nouvelle CCT ne fait plus de distinction entre les deux catégories de licenciement. Le/la salarié-e qui conteste son licenciement peut saisir la Commission paritaire professionnelle, laquelle peut dans certains cas se transformer en Tribunal arbitral ayant la compétence, sous certaines conditions, d'annuler un licenciement. C'est une particularité de cette CCT, probablement unique en son genre en Suisse.

### Sections communales

#### Lausanne

Au cours des 4 dernières années, la Municipalité a appliqué une politique d'austérité rampante (blocage de la création de nouveaux postes sauf pour la police et les garderies communales).

En novembre 2011, le SSP Lausanne a mené une campagne publique de dénonciation des dysfonctionnements du service du personnel de la Ville. La section a demandé un audit externe sur le management du chef de service. Suite à cette campagne, le syndicat a mené sa propre enquête laquelle a confirmé une bonne partie des faits mis en exergue par le syndicat. A la suite de quoi, l'Unité de santé et sécurité au travail, dirigée par le médecin du travail, a été séparée du service du personnel, mesure soutenue par la section. Une réorganisation du réseau RH de la Ville a également été entreprise, mais le chef de service est demeuré en place en dépit de ses incompétences avérées.

Durant l'année 2012, la section a conduit une mobilisation des travailleurs/-euses de la station d'épuration des eaux (STEP), lesquels se sont élevés contre leurs mauvaises conditions de travail et ont réclamé notamment une augmentation de l'indemnité «pour odeur désagréable en milieu fermé» acquise trois ans plus tôt, également grâce à une action syndicale. Suite à la manifestation du 25 septembre 2011 et au dépôt de leur pétition, les ouvriers ont obtenu satisfaction sur leurs revendications.

Au cours du printemps 2013, le SSP Lausanne a lancé une pétition «Non au blocage des salaires, pour une réelle et complète adaptation des salaires au renchérissement!» adressée à la Municipalité. 1110 employé-e-s de la Ville l'ont signée. La pétition demandait que l'adaptation des salaires au coût de la vie soit calculée en tenant compte non seulement de l'indice suisse des prix à la consommation, mais également de l'indice des primes LAMal et leur influence sur le revenu disponible. La Municipalité s'est montrée inflexible et ce combat n'est pas terminé.

Durant toute l'année 2014, les sapeurs-pompiers se sont mobilisés pour obtenir une modification de leurs conditions de retraite qui leur soient favorables. En effet, suite à un jugement du Tribunal fédéral administratif, la Caisse de pension s'est vu

retirer le droit de prévoir un âge de retraite minimum à 55 ans pour les pompiers et les policiers. La Municipalité a proposé une modification du plan de prévoyance (retraite de 60 à 62 ans et baisse des cotisations) que les pompiers ont contestée. Grâce à une détermination et une unité sans faille, les sapeurs-pompiers ont obtenu un accord conforme à leurs attentes. A relever en particulier, la suppression de la réduction de 1.5% de la pension par année d'anticipation dès 2015. Il s'agit d'une amélioration par rapport au système actuel qui prévoit une baisse de rente de 1.5% par année d'anticipation par rapport à l'âge terme.

Durant les 4 dernières années, le SSP Lausanne a continué de se battre pour que le projet municipal d'instauration d'un nouveau système de rémunération appelé Equitas soit favorable au personnel. Débuté en 2008, ce projet devrait entrer dans une phase décisive en 2015 lorsqu'il s'agira de négocier la nouvelle échelle des salaires à appliquer aux fonctions reclassifiées.

Au cours de l'année 2014, la Municipalité a lancé un projet de «case-management» intitulé «bien-être au travail et la gestion des absences». Le SSP Lausanne critique plusieurs points de ce projet, notamment les incohérences concernant le droit au salaire en cas de transfert à un autre poste en raison de problèmes de santé. Le SSP a demandé à la Municipalité d'entrer en matière sur une révision partielle du règlement du personnel communal. La section revendique notamment l'instauration d'une protection contre le congé donné en temps inopportun en référence à l'art 336 c CO. La Municipalité serait d'accord d'entrer en matière mais cherche à gagner du temps. En plus des campagnes centrales, le SSP Lausanne a continué de mener des activités sectorielles (infirmières scolaires, personnel du service du gaz, etc.)

#### Yverdon

2011, la section participe régulièrement à des récoltes de signatures pour le SSP. Dès 2012, création d'une commission paritaire visant à réviser les statuts du personnel communal, le SSP intègre la commission. Celle-ci siégera jusqu'au changement de responsable des RH en 2013.

En 2012 encore, le SSP obtient une majoration des heures de service durant le week-end: samedi + 25% et dimanche + 50%.

En 2014, conflit au sein du service des énergies: le SSP accompagne les membres d'une équipe confrontée à d'importants dysfonctionnements dans leur service. Le conflit se durcit et fait l'objet d'un relais dans la presse régionale et au Conseil communal. Un arrangement favorable aux revendications syndicales est finalement trouvé et se déploiera sur 2015. Parallèlement, le SSP, agissant aux côtés de la commission du personnel, obtient l'annulation d'une modification du règlement communal défavorable aux employé-e-s.

#### Nyon

Jusqu'en 2012, la municipalité refuse de négocier avec le syndicat. Le personnel est représenté essentiellement par la commission du personnel. Le SSP soutient passablement la nouvelle commission du personnel en 2012, il participe à l'Assemblée générale du personnel et y présente le syndicat.

En mars 2013, sous l'impulsion des quelques membres, une assemblée générale du SSP est organisée. Le président en fonction démissionne et cède sa place. Un nouveau bureau est élu. La section relance son activité et recrute de nouveaux membres. Dès 2013, la section entame des négociations avec la municipalité concernant la reconnaissance du SSP et la négociation des nouveaux statuts communaux. Une commission paritaire est formée réunissant employeur, la commission du personnel et le SSP. Les travaux sont en cours mais offrent d'intéressantes perspectives de progression des conditions de travail. En 2014, la négociation se poursuit et porte également sur les règlements d'application du statut. La section organise plusieurs assemblées extraordinaires qui sont largement suivies (près d'une centaine de personnes). L'assemblée décide la création d'un groupe de travail réunissant des membres de tous les services afin de définir les positions de la délégation lors des négociations.

#### Morges

Après la renégociation de la convention collective de travail (CCT) en 2010-2011, la section s'est efforcée de répondre aux questions des salarié-e-s et a participé, avec les autres associations signataires, à la présentation de la nouvelle CCT lors d'une assemblée réunissant tout le personnel de la commune.

#### CIP

En novembre 2012, le SSP prend connaissance du plan de redressement annoncé par la caisse intercommunale de pension des communes (CIP) vaudoises. Le plan attaque les prestations de la caisse en repoussant l'âge minimal de retraite de 4 ans et en calculant le montant de la rente sur les 10 dernières années contre 3 par le passé. La perte pour les employé-e-s est énorme. Le SSP se mobilise intensivement dans les communes. Malgré de nombreuses démarches, le plan du conseil d'administration est accepté. Le SSP aura cependant pu profiter de cette campagne pour réaffirmer sa présence dans les communes.

## Région Valais

### CCT dont le SSP est signataire:

#### HVS:

CCT RSV-SSP-SCIV-SYNA

#### Institutions sociales:

CCT AVIEA-AVALTS-SSP pour les éducatrices/-trices

CCT AVIEA-AVALTS-SSP pour les maîtres/-esses socio-professionnel-le-s

#### Mobilisations principales:

14 juin 2011: commémorant les 40 ans du droit de vote des femmes, les 30 ans de l'inscription du principe de l'égalité dans la Constitution fédérale, les 15 ans de la loi sur l'égalité et les 20 ans de la grève des femmes, cette journée organisée par les syndicats, le bureau à l'égalité et à la famille et par diverses associations a pris la forme d'une fête, animée d'une table ronde et d'une projection de film. Une journée riche en échanges et en rencontres qui nous a rappelé que malgré les nombreux acquis, il reste encore beaucoup à faire en matière d'égalité des salaires, de contrôle de la violence domestique, de partage des tâches, de congé parental, de places dans les structures d'accueil, etc.

22 septembre 2011: pressés comme des citrons. Au vu de la situation dans le domaine des soins – dotations en personnel insuffisantes, stress au travail, baisse de la qualité des prestations, pénurie de personnel, coupes budgétaires et privatisation des services publics – l'objectif était de donner une

voix au personnel de la santé. En Valais, le SSP a organisé des distributions de tracts dans les hôpitaux et une conférence de presse, avec l'ASI et un représentant de l'association valaisanne des physiothérapeutes, avec un bon écho médiatique mais peu de mobilisations sur les sites.

Juin 2012: contre les réseaux de soins managed care. Articles dans la presse, tracts et organisation d'une conférence de presse concernant la votation du 17 juin, réunissant le SSP et d'autres représentants du corps médical et des professions de la santé.

Juin-septembre 2014: pour la caisse unique. Sensibilisation des membres et réseaux, tracts, conférence de presse, articles, campagne sur Facebook.

Janvier-mai 2014: pour le salaire minimum, initiatives cantonale et nationale. Articles, tracts, conférence de presse (avec Unia), etc.

Octobre-novembre 2014: campagne du référendum de la FMEP (fédération des magistrats, enseignants et personnel de l'Etat) contre le décret «ETS1» de mesures budgétaires cantonales, dans les domaines de l'enseignement (réductions de postes, gel des embauches, baisse de salaires de 5% pour les enseignants pendant la première année d'embauche); thématisation sur les mesures d'économies dans les domaines publics et parapublics, la détérioration des prestations et l'impact négatif de la diminution des revenus de l'Etat du Valais en raison de baisses d'impôts successives entre 2000 et 2012. Tracts, articles, conférence de presse.

Contre la réforme Prévoyance 2020: organisation de conférences sur les retraites, rédaction d'articles, etc.

#### Canton

Le SSP est très peu actif dans le domaine de la fonction publique et dans les administrations communales. Il n'est toujours pas reconnu par l'Etat du Valais comme partenaire social, malgré des démarches en ce sens, entamées en 1996 et relancées en 2013. A présent, seule la Fédération des magistrats et employés de l'Etat (FMEP) représente le personnel.



2011–2014: pas d'augmentation liée au renchérissement dans les services de l'administration cantonale; maintien des annuités; dès 2014, gel des embauches («Personal Stop») malgré l'accroissement démographique du canton et un ratio «emploi dans la fonction publique/population» parmi les plus bas de Suisse.

## Secteurs subventionnés

### Hospitalier

Le nouveau système de financement des soins stationnaires hospitaliers (SwissDRG – forfaits par cas) et la mise en concurrence des hôpitaux et cliniques mettent, comme prévu, les établissements sanitaires publics en difficulté et accentuent la pression sur les conditions de travail du personnel (environ 70% des coûts opérationnels des hôpitaux sont des frais de personnel). Le financement par forfaits par cas vise avant tout à contraindre les hôpitaux à se comporter de manière plus «économique» et mène à des fermetures d'hôpitaux et des restructurations. Or la motivation et la qualification du personnel de santé sont des dimensions indispensables du point de vue de la qualité du système de santé et des mesures s'imposent pour protéger les conditions de travail.

Au sein du RSV (Réseau Santé Valais), l'année 2011 a été perturbée par des scandales à répétition et de nombreux débats ont eu lieu, suite aux audits mis en place par les autorités et au renouvellement du conseil d'administration début 2012. Par ailleurs, un référendum contre la LEIS (loi sur les établissements et institutions sanitaires) a abouti, contraignant le parlement à revoir sa copie, et que le peuple a approuvé en octobre, en rejetant la LEIS. Un contexte toujours instable en 2013 a continué de démotiver le personnel mais la nomination d'une commission extra-parlementaire laisse espérer une évaluation honnête des problèmes récurrents de l'hôpital sur le plan organisationnel.

### Hôpital du Valais – négociations salariales:

2011: renchérissement 0.3%; revalorisation salariale 0.2%; octroi des parts d'expérience pour les 21 échelons; salaire minimum augmenté à 3'850 francs; application de l'arrêt Orange (indemnités afférentes aux vacances); convention avec la Croix-Rouge pour la garde d'enfants malades ou accidentés (30h par enfant par an).

2012: principalement, revalorisation salariale de 0.2 %; octroi des parts d'expérience; versement d'un montant exceptionnel et unique de Fr. 200.- (Fr. 100.- pour les temps partiels de moins de 51%) aux collaboratrices et collaborateurs ayant atteint le maximum des parts d'expérience; augmentation des indemnités pour le travail du soir et de nuit de Fr. 6.- à Fr. 6.50; reconnaissance d'une part d'expérience annuelle pour les employés occupés à moins de 45%; attribution d'un montant de Fr. 550'000.- supplémentaire pour la formation continue et le perfectionnement professionnel; reconduite de l'accord avec la Croix-Rouge pour la garde d'enfants malades ou accidentés; congé pour garde d'enfant malade: 3 jours par cas de maladie, indépendamment du taux d'activité (modification d'une disposition de la CCT).

2013: maintien et la prolongation de la CCT pour 3 ans; maintien des annuités et une annuité supplémentaire, soit une 22<sup>ème</sup> part d'expérience introduite sur la grille salariale.

2014: octroi des parts d'expérience; salaire minimum porté à Fr. 4'000.-; participation de l'HVS à l'augmentation des cotisations (part des employés) pour la retraite anticipée.

2015: octroi des parts d'expériences; compensation par l'employeur de l'augmentation de la cotisation au fonds de retraite anticipée.

### Futur hôpital Riviera-Chablais à Rennaz

En 2012, le SSP, Syna et les SCIV ont négocié une nouvelle convention collective pour l'Hôpital du Chablais (sites d'Aigle et de Monthey), pour la période 2012–2013. Cette CCT est copiée sur la CCT de l'Hôpital du Valais, dont la direction a tenu à se séparer.

Dès 2013 ont débuté les discussions concernant la future CCT du nouvel hôpital inter-cantonal Riviera-Chablais, dont l'ouverture est prévue en 2017 au plus tôt. La fusion de 6 sites principaux dont le personnel est soumis à deux CCT différentes représente un enjeu majeur. Le personnel a été réuni plusieurs fois à travers des assemblées générales et informé par des brochures d'information syndicale. Il a également été mobilisé pour défendre le respect de la loi sur le travail concernant la rémunération des pauses et en réaction à des directives

et autres décisions de la direction, souvent hâtives et prises sans concertation.

La CCT de site est basée sur les modèles valaisan (CCT de l'hôpital du Chablais) et vaudois (CCT sanitaire vaudoise) et vise à améliorer les conditions de travail de l'ensemble du personnel, avec pour revendications principales: l'intégration du personnel externalisé ISS (nettoyage et restauration) dans la CCT; une meilleure compensation du travail de nuit; le respect de la loi et de l'usage en ce qui concerne les pauses lors du travail continu et lorsque le personnel reste à disposition; l'allongement des vacances (6 semaines dès 40 ans sur le modèle RSV); le choix d'une caisse de pension unique incluant un système de préretraite, plébiscité par le personnel. La nouvelle CCT est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015 sous réserve de la négociation des classes salariales et catalogues de fonctions non finalisés et non validés par les syndicats.

### EMS

Les EMS du domaine subventionné sont régis par des statuts communs, tout comme les CMS. Pas de CCT. Dans les EMS:

2011: 0.5% au titre du renchérissement + parts d'expérience. A noter: revalorisation des ASSC en classe 8b.

2012: octroi des parts d'expérience.

2013: parts d'expérience; introduction d'une

7<sup>ème</sup> semaine de vacances pour les plus de 60 ans; 5 jours en cas de mariage ou de partenariat enregistré (ajout du partenariat enregistré); congé paternité: 5 jours (auparavant: 2 jours); adoption d'un enfant: 5 jours pour le père ou la mère.

2015: parts d'expérience; congés spéciaux – modification des statuts: «jusqu'à 3 jours de congé par cas de maladie pour la garde de son enfant, sur présentation d'un certificat médical».

### Social

Négociée entre l'AVALTS (association valaisanne des travailleurs sociaux) et le SSP d'une part et l'AVIEA (association valaisanne des institutions en faveur des enfants, adolescents, adultes en difficulté) de l'autre, une CCT unifiée pour toutes les institutions sociales est en cours d'élaboration mais le processus n'a toujours pas abouti. Rap-

pelons ses objectifs: harmoniser les conditions de travail de l'ensemble du personnel des institutions sociales et supprimer les inégalités de traitement entre institutions et entre professions. Le document final a été soumis aux conseillers d'Etat concernés mais n'a finalement pas reçu leur aval, en raison des difficultés financières traversées par l'Etat du Valais. L'ouvrage reste sur le métier, l'objectif étant d'obtenir au moins un accord de principe, avec la possibilité d'échelonner dans le temps les mesures permettant le passage à une CCT unifiée.

Le SSP Valais et l'AVALTS réunissent régulièrement des professionnelles du monde de l'enfance, soit dans les structures d'accueil de jour et les UAPE, et s'efforcent de mettre en avant les bas salaires sévissant dans cette branche, en dépit d'une formation (école ES pour les éducateurs/-trices de l'enfance) de plus en plus poussée et d'autres revendications liées aux taux d'encadrement et quotas professionnels. Une CCT de branche permettrait de réguler ce secteur extrêmement disparate.

### Salaires

2011-2014: pas de renchérissement dans les services de l'administration cantonale pas plus que pour le personnel des institutions sociales signataires de conventions (conventions des éducateurs spécialisés et convention des maîtres socio-professionnels); octroi des parts d'expérience et primes éventuelles.

### Energie

2012: ALPIQ Réseau a été transféré à Alpiq EnerTrans. Du côté patronal, on estime que les salaires sont élevés en comparaison de sociétés similaires sur le marché et que comme EnerTrans sera partiellement soumis au marché dès mi-2012, il faut une structure de coûts compétitive. Dans le reste de la société Alpiq EnerTrans, les salaires ont été généralement ajustés à la baisse (monteurs et ingénieurs). En définitive, les syndicats ont obtenu une augmentation de CHF 30.- par mois, quoique diminuée par une réduction de l'indemnité kilométrique.

Chez HYDRO EXPLOITATION: augmentation de la masse salariale globale de 1.2% (répartition: 1% pour des augmentations individuelles, 0.2% à chaque collaborateur à l'exception de celle et

ceux dont le salaire dépasse la classe de fonction attribuée).

2013: HYDRO EXPLOITATION: augmentation de la masse salariale globale de 1%, répartition entre les augmentations individuelles (0.8%) et communes (0.2%). Chez ALPIQ, prolongation de la convention collective pour les années 2013 et 2014; pas d'augmentation salariale.

2014: les «électriciens» connaissent des difficultés en raison des bas prix de l'énergie hydro-électrique, qui pâtit de l'accroissement du subventionnement public, notamment en Allemagne, aux énergies renouvelables solaires et éoliennes. Les faibles avancées sociales en témoignent. HYDRO EXPLOITATION: augmentation de la masse salariale globale de 0.4% pour des augmentations individuelles; 2 jours de vacances supplémentaires pour les 21-59 ans; 3 jours de congé paternité supplémentaires (de 2 à 5 jours).

2015: HYDRO EXPLOITATION: augmentation de la masse salariale de 1%, dont 0.7% en augmentations individuelles et 0.3% à chaque collaborateur.

ALPIQ: augmentation moyenne de 1.65% pour 2015

#### Divers 2011-2014

Dissolution de la section SSP Valais «aérodrome». Création d'une commission «Femmes», d'un groupe «Enfance», d'un groupe «Hôpital Riviera-Chablais».

## Region Zentralschweiz

### Liste Sektionen:

Luzern (inkl. HSLU und RUAG)  
Schwyz  
Zug

### GAV

Zuger Kantonsspital  
Vbl Verkehrsbetriebe Luzern  
Luzerner Theater  
VIVA AG

## Region

An den Generalversammlungen 2013 entschieden die drei Sektionen Zug, Schwyz und Luzern, die Bildung einer regionalen Struktur zu prüfen. Gleichzeitig wurde dem Landesvorstand ein auf zwei Jahre angelegtes Werbeprojekt unterbreitet. Dieses wurde bewilligt. Das machte es möglich, dass von April 2013 bis September 2014 zwei Regionalsekretärinnen in Luzern arbeiteten: Rebekka Bolzern für Luzern und Judith Dissler für Schwyz und Zug. Judith Dissler engagierte sich zudem für die Mitgliederwerbung im Spitalbereich.

Eine Arbeitsgruppe der drei Sektionen prüfte die Bildung einer gemeinsamen Region. Die Sektionen kamen zum Schluss, dass die Schaffung einer zusätzlichen administrativen Ebene wie z.B. eine Präsidienkonferenz nicht in Frage kam. Allerdings wollte man vermehrt Synergien nutzen, zum Beispiel mit dem gemeinsamen Info-Organ «klartext».

Da Judith Dissler nach Abschluss des Werbeprojekts ihre Stelle kündigte und keine regionale Struktur geschaffen wurde, ging die Betreuung der Sektionen Zug und Schwyz zurück ans Zentralsekretariat.

Ein weiteres gemeinsames Projekt ist das national geführte Werbeprojekt an Berufsschulen für Fachangestellte Gesundheit und Fachangestellte Betreuung. Besonders im Jahr 2013 war dieses Projekt sehr erfolgreich und verschaffte der Sektion Luzern zahlreiche Neueintritte.

## Luzern

Der VPOD Luzern ist im Berichtszeitraum 2011 – 2014 stetig gewachsen. Auf der Geschäftsstelle erfolgten zwei Wechsel. Im Mai 2012 folgte auf Gabriel Fischer Rebekka Bolzern als Geschäftsstellenleiterin. Diese beendete ihre Tätigkeit Ende 2014, ihr Nachfolger ist Martin Wyss. Im Jahr 2011 konnten zwei neue Personen für den Vorstand gewonnen werden.

### Arbeitgeber Kanton Luzern

Der Kanton Luzern setzte im Berichtszeitraum seine Sparpolitik fort. Der Kanton Luzern ist in den Wettbewerb um niedrige Unternehmenssteuern eingetreten und weist schweizweit die tiefsten Unternehmenssteuern auf. Dies geht zu Lasten des Personals, der Bildung und des Sozialen. Der VPOD hat zusammen mit anderen Gewerkschaften 2012, 2013 und 2014 diverse Protestaktionen organisiert und 2012 eine Petition lanciert.

### Arbeitgeber Stadt Luzern

Per 1.1.2015 wurden die städtischen Heime und Alterssiedlungen (HAS) in eine öffentlich-rechtliche AG mit dem neuen Namen VIVA AG ausgelagert. Im Frühjahr 2012 erschien der Entwicklungsbericht der Stadt zur (teil-)stationären Pflege und Betreuung. Darin schlug der Stadtrat vor, die stadteigenen Heime auszulagern. Der Vorstand entschied, gegen die Verselbständigung der städtischen Heime zu kämpfen.

Der VPOD Luzern engagierte sich im Abstimmungskampf sehr stark gegen die Auslagerung, die leider aber von einer Mehrheit angenommen wurde. Seit Dezember 2012 verhandelte der VPOD Luzern zusammen mit dem SBK, dem Stadtpersonalverband und der Syna AG einen Gesamtarbeitsvertrag für die VIVA AG. Die Verhandlungen waren zäh, es konnte aber ein sehr guter GAV für die Langzeitpflege ausgehandelt werden.

### Halböffentliche Betriebe

Der GAV bei den Verkehrsbetrieben vbl AG wurde 2013 auf Druck der vbl AG hin revidiert. Es konnten Verbesserungen ausgehandelt werden, von denen 80 Prozent der Mitarbeitenden profitieren; erwähnenswert ist die Erhöhung der Zulagen, der Mindestlöhne und des Dienstaltersgeschenkes. Erstmals war neben dem VPOD auch die Personalkommission an den Verhandlungen beteiligt. Die Löhne bei der vbl AG liegen aber immer noch unter

dem Schweizer Durchschnitt. Das ganze 2012 hindurch war die Gründung einer Personalkommission bei der vbl AG ein Thema. Das Erarbeiten der Grundlagen gestaltete sich schwierig, weil die GL der vbl AG oft unklar kommunizierte und die Verhandlungen vor allem bezüglich Mitentscheidung zäh verliefen. Die Urabstimmung erfolgte aber problemlos und die Wahlen ebenfalls. Martin Stalder, VPOD-Obmann, wurde mit einem sehr guten Resultat in die Peko gewählt.

Beim Luzerner Theater wurde seit zehn Jahren gegen die Ruhezeitvorschriften verstoßen. Dank hartnäckigen Verhandlungen konnte der VPOD 2013 eine gute Lösung erreichen.

Zu einem Gerichtsentscheid kam es in der Sache Luzerner Spital (luks): Das Kantonsgericht entschied zwar, dass das Spital den Bereitschaftsdienst vor Ort tiefer entschädigen darf als die normale Arbeitszeit, hielt aber unmissverständlich fest, dass das Spital dem Arbeitsgesetz unterstellt ist - ein voller Erfolg und eine Bestätigung für den VPOD, der schon seit Jahren die arbeitsrechtliche Frage geklärt haben wollte. Das Arbeitsgesetz soll per 1.1.2016 im luks vollständig umgesetzt sein.

### Private Arbeitgeber

Die SSBL Rathausen bekam im Jahr 2012 wieder eine Personalkommission, leider mit einem schwachen Reglement für einen Bereich, wo gewerkschaftliches Engagement sehr nötig ist. Die Peko wandte sich an den VPOD, und es gibt nun eine enge Zusammenarbeit, die für das Personal zu guten Arbeits- und Peko-Bedingungen führt.

Ebenfalls wandte sich im Jahr 2014 die Peko des SPZ Nottwil an den VPOD Luzern, eine Zusammenarbeit ist in Entstehung.

### Politische Aktionen

Im Jahr 2011 stand das 20-jährige Jubiläum des Frauenstreiks von 1991 im Zentrum. Unter dem Motto „viel erreicht – viel zu tun!“ fand am 14. Juni ein gut besuchter Frauenstreik- und Aktionstag statt. Die Forderung nach einer Gleichstellung der Geschlechter und besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde wieder einmal in den Fokus der öffentlichen Wahrnehmung gestellt.

Der VPOD Luzern ist jedes Jahr aktiv am 1. Mai beteiligt, in der Vorbereitung und am Tag selbst.

## Schwyz

Der Kanton Schwyz gehört zu den Netto-Einzahlern in den nationalen Finanzausgleich und gibt gleichzeitig unterdurchschnittlich wenig Geld für den Service public aus. Diese absurde Situation verstärkte sich in der Berichtsperiode. Von der Politik extrem niedriger Unternehmenssteuern will man aber nicht abrücken, in Planung ist eine leichte Erhöhung der Steuern für Normalverdienende. Der VPOD beschäftigt sich in erster Linie mit den Auswirkungen dieser Finanzpolitik auf die Spitallandschaft. Nachdem es dem Kanton 2009 nicht gelungen war, ein Zusammengehen der drei Spitäler Einsiedeln, Lachen und Schwyz zu erwirken, schlug er eine radikale Massnahme vor: Streichung des Spitals Einsiedeln von der kantonalen Spitalliste und Konzentration der Leistungen auf zwei Spitäler. Es zeigte sich, dass die traditionell private Organisation der Spitäler mit politisch bestückten Führungsorganen in den Bezirken ein Hemmschuh für eine wirtschaftlich notwendige Konzentration der Kräfte war.

Die Antwort auf den Vorschlag des Kantons war eine breite, vielfältige Bewegung für den Erhalt des Spitals Einsiedeln. Der VPOD hatte rechtzeitig eine Unterschriftensammlung für die Einrichtung einer Personalkommission lanciert. Sie konnte eingerichtet werden, und das Personal hatte eine offizielle Vertretung. Eine grosse Demonstration vor dem Kantonsrat in Schwyz und breites Lobbying – auch von bürgerlichen LokalpolitikerInnen – blieb nicht wirkungslos: Mit knappem Mehr wurde die Schliessung abgewendet.

Die Probleme von Kleinstspitalern im neuen Finanzregime der Fallpauschalen blieben damit jedoch ungelöst: Die Rentabilität ist mit wenig Fallzahlen und dem Anspruch an eine volle Grundversorgung im 24-Stundenbetrieb schwer zu erreichen. In Einsiedeln drohte eine Zeit lang der Verkauf an eine Privatspitalgruppe, diese Variante wurde aber verworfen. In Lachen wurden 2012 die Arbeitsbedingungen und Löhne deutlich verbessert (5 Wochen Ferien für alle, Annäherung der Löhne ans Zürcher Niveau), aber die Finanzlage spitzte sich zu. Die Weigerung des Kantons, nötige Investitionen in die Gebäude zu finanzieren, führte zu anhaltenden Schwierigkeiten. Neu ist es dem VPOD im Berichtszeitraum gelungen, auch Mitglieder in Alters- und Pflegeheimen zu organisieren und in einem Betrieb eine Gruppe aufzubauen.

## Zug

Im Gegensatz zu Schwyz hat sich der Kanton Zug darum bemüht, auch mit öffentlichen Diensten auf ansprechendem Standard Gutverdienende anzuheben. Die Situation war deshalb weniger bedrohlich als in Schwyz. Die frühzeitige Fusion kleiner Regionalspitäler in ein Kantonsspital mit Standort in Baar hat sich nun sehr bewährt: Die Einführung der Fallkostenpauschale konnte recht gut bewältigt werden.

Wahrscheinlich hat auch diese stabile Situation des neuen Spitals dazu beigetragen, dass die Volksinitiative für die Rückführung des Spitals von einer privatrechtlichen AG in eine öffentlich-rechtliche Anstalt beim Stimmvolk keine Chance hatte (Abstimmung im September 2010).

2011 begann dann eine Kampagne für mehr Ferien unter dem Spitalpersonal. Mit einer Internet-Umfrage beim Personal wurden die wichtigsten Themen für eine GAV-Revision erfragt. Ein Forderungskatalog wurde vom Personal diskutiert und verabschiedet. Die Direktion stieg auf die Verhandlungen ein. Als dann aber keinerlei finanzielle Zugeständnisse gemacht wurden, entschied eine weitere Personalversammlung im November 2011, die Verhandlungen zu sistieren. Aus Protest demonstrierten etwa 100 Personen im Stadtzentrum von Zug.

Drei Jahre später, im Dezember 2014, sah es ganz anders aus: In einer erneuten Verhandlungsrunde konnten die wichtigsten Forderungen des Personals erfüllt werden: Nun haben alle 5 Wochen Ferien, ab 57 Jahren 6 Wochen. Das System zur Berechnung der individuellen Lohnerhöhungen wurde so verändert, dass die Bedeutung der Beurteilungsgespräche stark sank.

Ein weiteres grosses Geschäft dieser Periode war die Verselbständigung der Zuger Pensionskasse aufgrund der neuen BVG-Vorschriften. In enger Zusammenarbeit mit dem Lehrerverband konnte erreicht werden, dass das Risiko einer baldigen Sanierung gesenkt werden konnte - durch leichte Erhöhung der Summen auf der Beitragsseite. Leider hielt der Regierungsrat daran fest, die Kasse nicht auszufinanzieren, sondern im System der Teilkapitalisierung wirtschaften zu lassen.

Damit hat es der reichste Kanton der Schweiz unterlassen, die von ihm in Kauf genommene (leichte) Unterdeckung der Kasse durch eine Einmalzulage zu beheben.

Wellen schlug die neue Pensionskassenregelung für die Strafanstalt Bostadel, die zwar in Zug liegt, aber vom Kanton Basel-Stadt geführt wird. Bei der dortigen Revision der Pensionskasse wurden die Angestellten der Strafanstalt stark benachteiligt, was eine Intervention des VPOD nach sich zog. Sie ist Ende 2014 noch im Gang.



Mahnwache 2014 gegen die kantonalen Sparmassnahmen



Geschäftsstellenleiterin Rebekka Bolzern und VPOD Luzern Präsidentin Silvana Beeler an einer Demo gegen die kantonalen Sparmassnahmen

## Region Zürich

Im Rahmen des 2010 aufgegleisten Reformprojektes „Reorganisation 2020“ setzten sich die Region und die Sektionen mit den eigenen Strukturen, den Finanzen und den Themen Professionalisierung, Spezialisierung und Mobilisierungsfähigkeit auseinander. Mit externer Unterstützung und unter Einbezug von Basismitgliedern aus allen Sektionen beschäftigte dieser Prozess die Region bis anfangs 2014. Es wurden viele Erkenntnisse über die Bedürfnisse unserer Mitglieder, die Wahrnehmung unserer Region und die Möglichkeiten der Zusammenarbeit in der Region gewonnen. Der Umstand, dass die finanziellen Ressourcen der Region begrenzt sind, zeigte aber auch die Grenzen hinsichtlich der Bewältigung zusätzlicher Aufgaben und der Schaffung zusätzlicher Aufgabenbereiche auf. Die Organisationsstruktur des VPOD Zürich mit seinen Sektionen wird nach Abschluss des Prozesses beibehalten.

2012 konnte die FaBe-/FaGe-Stelle des Aufbauprojektes in eine unbefristete Anstellung durch die Region Zürich überführt werden. Somit ist die Fortsetzung des Projektes und damit die Fortsetzung der Mitgliederwerbung in diesem Bereich gewährleistet.

Von 2012-2013 finanzierte die Region eine Projektstelle im Bereich der Langzeitpflege. Avanti Langzeitpflege hatte den Aufbau beziehungsweise die Mitgliederwerbung und die Erhöhung der Mobilisierungsfähigkeit zum Ziel.

Die Mindestlohninitiative beschäftigte die Region insbesondere in den letzten Berichtsjahren. Die Initiative wurde an verschiedenen Gruppen-, General- und Delegiertenversammlungen in der Region behandelt und in den Publikationen der Region thematisiert.

### Gleichstellung

Anlässlich diverser für die Gleichstellung wichtiger Jubiläen fand am 14. Juni 2011 in Zürich eine grosse Kundgebung mit über 3000 Beteiligten statt. Der VPOD Zürich war eine der treibenden Kräfte in der Vorbereitung und Durchführung der Kundgebung und des anschliessenden Festes. Der VPOD gelangte aber bereits im Vorfeld des Aktionstages an verschiedene Institutionen und Betriebe und forderte Transparenz in der Lohnpolitik und eine Bilanz des gleichstellungspolitischen Engagements

ein. Zudem organisierte der VPOD am Aktionstag bereits tagsüber an zentraler Lage eine Veranstaltung. Auch in den folgenden Jahren nutzte der VPOD jeweils den 8. März, den 1. Mai und den 14. Juni, um gleichstellungspolitische Fragen zu thematisieren. Eine tragende Rolle übernimmt hierbei jeweils das Frauenforum, welches sich in den Berichtsjahren unter anderem auf verschiedenen Weisen mit dem Thema Care-Arbeit auseinandergesetzt hat. Auf grosses Interesse stiessen jeweils auch die Lektüreseminare des Frauenforums.

Im Jahr 2014 machte die Region die Gleichstellung zum branchen- und sektionsübergreifenden Fokusthema.

#### Sektionen

Zürich Kanton  
Zürich Lehrberufe  
Stadt und Institutionen  
Winterthur  
Zürich eidgenössisches Personal  
Per 01.01.2015 wurde die Sektion Zürich Oberland in die Sektion Zürich Kanton integriert.

#### GAV

Asyl-Organisation Zürich (AOZ), revidiert per 01.05.2014  
Stiftung Altried  
Jugendtreff Kreis 4  
Offene Jugendarbeit Zürich (OJA)  
Musikschule + Konservatorium Winterthur okaj zürich, kantonale Kinder- und Jugendförderung, revidiert per 01.01.2012  
Pestalozzi-Bibliothek Zürich (PBZ)  
Stiftung Behindertentransport Zürich (BTZ), revidiert per 01.01.2012  
Stiftung Kommunikationshilfen für Hörgeschädigte (procom)  
Stiftung Zürcher Gemeinschaftszentren (ZGZ), revidiert per 01.01.2014  
Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime (zki), revidiert per 01.09.2012  
Stiftung Werk- und Wohnheim zur Weid (WWW), neu per 01.01.2014  
Erdgas Zürich  
Zürcher Kunstgesellschaft (Kunsthaut Zürich), revidiert per 01.11.2011  
Opernhaus Zürich  
Limmatbus AG, BDWM Buspersonal  
VBZ, Betriebliche Vereinbarung zum Rahmen-GAV für den Kt. Zürich, neu per 01.01.2014

Rahmen-GAV für die Nahverkehrsbetriebe im Kt. Zürich, neu per 01.01.2014  
Allgemeine Baugenossenschaft Zürich (ABZ), revidiert per 01.01.2014  
Arbeiter-Siedlungs-Genossenschaft Zürich (ASIG)  
Familienheimgenossenschaft Zürich (FGZ)  
Wildnispark  
Zoo Zürich

#### Sektion Zürich Kanton

##### Lohnpolitik

Im Rahmen einer Verhandlungsgemeinschaft reichte der VPOD jeweils Lohnforderungen bei der Finanzdirektion des Kantons Zürich ein. Über die gesamten Berichtsjahre hinweg waren die individuellen Lohnerhöhungen und die Einmalzulagen völlig unbefriedigend.

Die Lohnentwicklung hinkte regelmässig jener der Deutschschweizer Kantone, des Bundes und den Zahlen aus der UBS-Lohnumfrage hinterher, obwohl der Kanton gemäss eigenen Vorgaben seine Löhne der Lohnentwicklung im Wirtschaftsraum Zürich anpassen musste. 2014 hat das Parlament im Rahmen der Budgetdebatte eine Anpassung der Erschwerniszulagen beschlossen. Damit ist der aufgelaufene, aber nie gewährte Teuerungsausgleich endlich erfolgt.

Erfolgreich setzte sich die Sektion in den Berichtsjahren gegen Lohndiskriminierung ein, z.B. bei Pflegenden in der Psychiatrie, beim Operationsfachpersonal sowie bei BerufsschullehrerInnen für Gesundheitsberufe.

Neben der Lohnthematik standen zu Beginn der Berichtsjahre die Ferien der Kantonsangestellten im Fokus. Ende 2011 stimmte das Stimmvolk über die VPOD-Initiative „Für faire Ferien“ ab, welche auch für das Personal mit kantonalen Anstellungsbedingungen eine fünfte Ferienwoche als Minimum verlangte. Im Abstimmungskampf war der VPOD die treibende Kraft, doch leider ging die Abstimmung mit nur 38,8% Ja-Stimmen verloren.

Erfreulich waren hingegen das Nein zur Halbierung der Vermögenssteuer, das Nein zur Senkung der obersten zwei Progressionsstufen, die Abschaffung der Pauschalbesteuerung auf kantonaler Ebene und die Ablehnung des Nachvollzugs des

Unternehmenssteuerreformgesetzes, welches weiteren Steuergeschenken an Superreiche gleichgekommen wäre.

##### Gesundheitsbereich

Mehrere wichtige Abstimmungen betrafen während der Berichtsjahre den Gesundheitsbereich. Im Jahr 2011 ergriff der VPOD das konstruktive Referendum zum Spitalplanungs- und Finanzierungs-gesetz, über welches dann 2012 abgestimmt wurde. Der VPOD führte den Abstimmungskampf über das Referendum „JA zum Schutz der PatientInnen und des Gesundheitspersonal“ praktisch im Alleingang und erreichte 49% Ja-Stimmen an der Urne. Mit mehr Unterstützung weiterer Organisationen und Parteien wäre der Abstimmungserfolg nicht nur in Griffnähe geblieben. 2013 verhinderte der VPOD erfolgreich die Privatisierung des Spitals Affoltern. Bereits 2012 mobilisierte der VPOD erfolgreich gegen den Austritt der Gemeinde Urdorf aus dem Zweckverband Spital Limmattal und konnte so verhindern, dass der Boden für die Privatisierung des Spitals gelegt wurde. Im selben Jahr konnte im Bereich der Langzeitpflege die Privatisierung des Alters- und Pflegeheims Seewadel in Affoltern verhindert werden. Nicht verhindert werden konnte 2012 die Privatisierung des Spitals Männedorf. Klar positionierte sich der VPOD 2013 gegen die Privatisierung des Kantonsspitals Winterthur, als der Gesundheitsdirektor über die entsprechenden Bestrebungen informierte. 2014 musste der VPOD bereits die nächste Spital-Privatisierung bekämpfen. Leider konnten die Auflösung des Zweckverbandes und die Umwandlung des Regionalspitals Bülach in eine Aktiengesellschaft nicht verhindert werden.

Im Rahmen des gesamtschweizerischen Aktionstages des Gesundheitspersonals „Wir sind sauer“ organisierte der VPOD 2011 einen gut besuchten Anlass vor dem Zürcher Rathaus. Die weiteren Aktivitäten im Gesundheitsbereich betrafen u.a. die Unterstützung von Personalkommissionen, die Bekämpfung von Sparmassnahmen am Universitätsspital Zürich, das Engagement gegen Fallpauschalen in der Psychiatrie (Tarpsy). Zudem fanden 2013 erste Gespräche über einen Gesamtarbeitsvertrag für die Akutspitäler statt.

#### Gemeinden

In Dübendorf setzte sich der VPOD 2011 für den Ausgleich der Teuerungsverluste seit 2003 ein und erreichte damit eine Abkehr von der individualisierten Lohnpolitik hin zu mehr Transparenz und Planbarkeit. Auch mit den Städten Uster und Schlieren fand ein kontinuierlicher Sozialdialog statt, über den Verbesserungen für die kommunalen Angestellten erreicht werden konnten.

#### GAV

Im Opernhaus erreichte der VPOD per Ende 2011 einen zusätzlichen bezahlten Freitag. Ein weiterer halber Tag kam 2012 dazu.

#### Pensionskasse BVK

Die Sektion beschäftigte sich während der Berichtsjahre immer wieder mit der BVK. Ende 2011 wurde die BVK-Petition eingereicht, welche neben der Aufklärung der Korruptionsaffäre die Anerkennung und Rückzahlung sämtlicher Schulden durch die Arbeitgeber verlangte. Im Oktober 2012 wurde der Bericht der PUK zur Korruptionsaffäre bei der BVK veröffentlicht. Der VPOD startete eine Petition mit der Forderung nach einer vollumfänglichen Schadensbegleichung durch den Kanton. In den Stiftungsrat wurden zwei VPOD-Vertreter gewählt. Im gleichen Jahr hat der VPOD durch gezielte Informationskampagnen massgebend dazu beigetragen, dass sich nicht viele Arbeitgeber von Versicherungskonzernen von der BVK weglocken liessen. Dies hätte unheilvolle Folgen für alle BVK-Versicherten gehabt. Im Jahr 2013 zahlte sich der Einsatz des VPOD für den Kantonsratsbeschluss über die Behandlung der Einmalzulage aus. Das Stimmvolk des Kantons stimmte zu, dass die Altschulden an die BVK im Wesentlichen vom Kantonsvermögen zurückbezahlt werden. Das Jahr 2013 endete mit der Nachricht, dass der Stiftungsrat dem BVK-Chef eine fast 50-prozentige Lohnerhöhung von 120'000.- Franken geben wollte.

Der VPOD reagierte mit einem Protestschreiben, welches von 4500 Personen unterzeichnet wurde. Die geplante Lohnerhöhung wurde daraufhin um die Hälfte zurückgenommen. Allerdings bleibt auch die halbe Lohnerhöhung ein voller Skandal.



## Sektion Zürich Lehrberufe

Die Sektionen Lehrberufe und Zürich Kanton arbeiten aufgrund der Gemeinsamkeiten im Bereich Anstellungsbedingungen und Pensionskasse eng zusammen.

Die grundsätzlichen Entwicklungen können im Bericht der Sektion Zürich Kanton nachgelesen werden.

Auf der politischen Ebene gab es während der Berichtsjahre diverse Abstimmungen von grosser Bedeutung für die Sektion Lehrberufe. 2011 musste eine schmerzhaft Niederlage bei der Abstimmung über die Volksinitiative „Mundart im Kindergarten“ hingenommen werden. Eine weitere Niederlage folgte leider 2012 bei der „prima-Initiative“, als sowohl die Initiative, welche die flächendeckende Einführung der Grundstufe wollte, als auch der Gegenvorschlag abgelehnt wurden. Erfolgreich wurde 2012 die Initiative für die sogenannte freie Schulwahl, sprich: die staatliche Subventionierung von Privatschulen bekämpft. Die 2012 gesammelten Unterschriften für das Referendum für fachlich kompetente Schulleitungen legten den Grundstein für einen Achtungserfolg des letzten konstruktiven Referendums im Kanton Zürich. 2014 wurde schliesslich über die Klassengrössen-Initiative abgestimmt. Der VPOD hatte sich für kleinere Klassengrössen eingesetzt. Es wurde aber nur der Gegenvorschlag angenommen, welcher den Pool des Kantons lediglich mit 100 zusätzlichen Vollzeitanteilen speist.

In den Berichtsjahren dominierten in der Gruppe Volksschule zwei Themen: einerseits zieht sich das Thema der Belastung der Lehrpersonen durch und andererseits ab 2012 der Lehrplan 21, welcher natürlich auch in anderen Gruppen Thema war. Bei den Kindergartenlehrpersonen war die Diskriminierung dieser Berufsgruppe durchgehend ein Thema. 2011 wurde das Thema anlässlich des 14. Juni erneut öffentlich gemacht. Zum Jahresende wurde eine Petition gegen die Benachteiligung der Kindergartenlehrpersonen eingereicht. 2014 stand die Ausarbeitung einer Lohnklage im Zentrum. Gemeinsam mit den anderen Verbänden wurden die Arbeitsbedingungen und Anforderungen überprüft. Der Umfang der Arbeit hat sich seit der Einführung des neuen Volksschulgesetzes stark verändert und Kindergartenlehrpersonen sind heute in ihren Aufgaben und Pflichten den Primarlehrperso-

nen gleichgestellt. Dass diese Arbeit nur zu 87% entlohnt wird, wollte der VPOD nicht hinnehmen und hat gemeinsam mit den anderen Verbänden die Lohnklage eingereicht.

Bei der Gruppe Mittelschule stand während der Berichtsjahre ein Stabwechsel an ein jüngeres Team an, welcher schliesslich 2014 auch stattfand. Zudem nahm der VPOD an den regelmässigen Treffen mit dem Mittelschul- und Berufsbildungsamt teil. Im Bereich der Berufsschulen setzte sich der VPOD 2011 gegen die Kündigung von 48 Lehrpersonen durch die EB Zürich ein. Auch 2012 engagierte sich der VPOD gemeinsam mit den anderen Verbänden gegen Entlassungen an der EB Zürich. Im Bereich der Hochschulen waren Kettenarbeitsverträge und die flexibilisierten Anstellungen 2011 wiederkehrende Themen. Ab 2013 setzte sich die Gruppe u.a. mit der Revision der Personalverordnung der Zürcher Fachhochschulen auseinander. Die Terminierung blieb aber bis Ende 2014 unklar.

Der MusiklehrerInnenverband (MuV) wurde per 2013 vollständig in die Sektion Lehrberufe integriert und setzte sich in diesem Jahr mit dem Vorschlag für ein Musikschulgesetz im Kanton Zürich, den Auswirkungen der Abstimmung über den Verfassungsartikel Jugendmusikförderung auf die Musikbildung im Kanton und dem GAV am Winterthurer Konservatorium auseinander. Für die drei Winterthurer Musikschulen wurden im Rahmen der IG Musiklehrpersonen Winterthur Forderungen zu Arbeitsbedingungen, Räumen und Infrastruktur, Spielraum bei der Berufsausübung und Nachwuchsförderung erarbeitet. In diesem Rahmen führte der MuV/ VPOD im Jahr 2014 eine Umfrage zum Berufsalltag von Musiklehrpersonen durch.

## Sektion Stadt und Institutionen

### Stadt Zürich

#### Lohnentwicklung und Sparpolitik

Nach der Rückweisung des Budgets 2011 durch den Gemeinderat startete der VPOD die Kampagne „Zürich steht still“ für einen starken Service public. Mit diversen Aktionen, welche in einer Kundgebung mit über 2000 Teilnehmenden gipfelten, setzte sich der VPOD gegen die Sparpläne ein. Es konnte durchgesetzt werden, dass die Sistierung der Lunch- und Reka-Checks aufgehoben wurde.

Das Einfrieren der Lohnmassnahmen 2011 konnte dagegen nicht verhindert werden. 2012 forderte der VPOD die volle Kompensation des Lohns. Diese Forderung wurde 2012 mit einer Reallohnerhöhung von 0.5 Prozent, neben den individuellen Lohnmassnahmen, nur teilweise erfüllt. Ende 2012 lancierte der Stadtrat das Projekt 17/0, mit welchem 2017 eine ausgeglichene Rechnung präsentiert werden soll. Während die geretteten Grossbanken keine Steuern bezahlen, wird beim Personal der Rotstift angesetzt. Das zeigte sich auch in den Lohnmassnahmen 2013 und 2014, welche unter den Forderungen des VPOD lagen. Eng an die Frage der Lohnpolitik sind in der Stadt Zürich die lohnrelevanten Ziel- und Beurteilungsgespräche (ZBG) gekoppelt. 2011 reichte der VPOD die Petition „Stopp ZGB“ ein, die von über 4000 städtischen Angestellten unterschrieben worden war. 2012 schlug der VPOD dem Stadtrat die Abschaffung der Lohnwirksamkeit der ZBG vor. Eine Antwort ist noch ausstehend.

Ende 2013 schickte der Stadtrat eine Teilrevision der Anstellungsbedingungen in die Vernehmlassung, mit welcher die Flexibilisierung der Arbeitszeiten erreicht werden soll. Eine VPOD-Delegation übergab dem zuständigen Stadtrat eine Resolution, in welcher die Delegierten des VPOD die Revision in aller Deutlichkeit ablehnten. Die Verhandlungen führten zu keiner Einigung und sind noch nicht abgeschlossen. Nach langem Hin und Her fiel das Zürcher Parlament 2014 gegen den Willen des Stadtrats einen Entscheid zur Umsetzung des Orange-Urteils in der Stadt Zürich. Die Zulagen für regelmässige Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit sind ein Lohnbestandteil und sollen auch während Krankheit und Unfall ausgerichtet werden – nicht aber während der Ferien. Der VPOD beantragte eine rückwirkende Einführung der neuen Regelung per 1. Mai 2014.

Bei den Verkehrsbetrieben (VBZ) war den Kampf für einen Rahmen-GAV eines der dominierenden Themen in den Berichtsjahren. 2011 starteten die Verhandlungen mit der Stadt Zürich, nachdem der VPOD ein Tramdepot blockiert hatte. 2013 konnten die Verhandlungen erfolgreich abgeschlossen werden. 2012 konnte der VPOD bei einem anderen Thema einen grossen Erfolg feiern: Mit dem Wegzeiten-Urteil setzte der VPOD beim BAV durch, dass Wegzeiten als Arbeitszeiten zu berücksichtigen sind.

2012 wollten die Elektrizitätswerke (ewz) der Stadt Zürich über die Einführung eines Jahresarbeitszeitreglements den Samstag zu einem regulären Arbeitstag machen. Nur dank der unmissverständlichen Stellungnahme der VPOD-Gruppen konnte der Stadtrat an der Einführung eines solchen Reglements gehindert werden. 2013 musste der VPOD die drohende Privatisierung der ewz mit der Direktion diskutieren.

Bei der Gruppe Schutz und Rettung war die neue Einsatzleitzentrale ein dominierendes Thema während der Berichtsjahre. Insbesondere im Jahr 2013, als die Zentrale den Betrieb aufnahm, kam es anfangs zu Unstimmigkeiten, welche die Intervention der Verbände und schliesslich ein Gespräch mit dem zuständigen Stadtrat notwendig machten.

2011 wurden mit der neuen Direktorin der Sozialen Dienste halbjährliche Gespräche installiert, zudem konnte die Zusammenarbeit mit der Personalkommission verstärkt werden. Die Belastung der Sozialarbeitenden beziehungsweise Ressourcenprobleme sind in sämtlichen Abteilungen des Departements ein Dauerthema. 2013 startete die Gruppe Sozialbereich eine dreiteilige Veranstaltungsreihe zum Thema „Entwicklungen im Sozialbereich“.

Bei der mitgliederstarken Gruppe Horte dominierten zwei Themen. Zum einen ging es um den Erhalt der Betreuungsqualität, die aufgrund des rasanten Ausbaus unter massivem Druck steht. 2012 übergaben die Hortangestellten im Rahmen einer grossen Kundgebung die Petition „Ausbau mit Qualität“. Anfangs 2014 doppelten sie mit einem offenen Brief nach, da sich die Umstände nicht verbessert hatten. In der Folge fanden Gespräche mit dem Schulamt statt. Neben der Betreuungsqualität beschäftigte die Einführung eines neuen Anstellungsreglements die Gruppe. Da es bei den Verhandlungen bezüglich der Ferienkürzung zu keiner Einigung kam, reichte der VPOD 2013 eine Diskriminierungsklage ein. 2014 wurde eine erste Bilanz zum Anstellungsreglement gezogen. Die grössten Probleme zeigten sich bei der Umsetzung der neu eingeführten Jahresarbeitszeit und der neuen Stellvertretungsregelung.

Die Privatisierungsdiskussion machte auch vor den zwei Stadtzürcher Spitälern nicht Halt. 2014 war es der Stichentscheid der Gemeinderatspräsi-



dentin, welcher Schritte in diese Richtung verhin- derte. Grosse Resonanz hatte 2013 und 2014 die Kampagne des VPOD und des Strauhof-Komitees gegen den Entscheid, das Literaturmuseum Strau- hof zu schliessen.

In verschiedenen dezentral organisierten Grup- pen, wie Grün Stadt Zürich, bei Hochbau-, Tief- bau- und Entsorgungsdepartement oder bei der Verwaltung, ging es während der Berichtsjahre ei- nerseits um die Konsolidierung der Zusammenar- beit in Gruppen, die teilweise sehr heterogen sind, andererseits um die Vertretung von individuellen Interessen.

Im Jahr 2011 nahm die Paritätische Schlichtungs- stelle der Stadt Zürich ihre Arbeit auf. Der VPOD stellt zwei der fünf Arbeitnehmenden-VertreterIn- nen, welche während der Berichtsjahre diverse Schlichtungsgesuche behandelten und Empfehlun- gen aussprechen konnten.

#### Soziale Institutionen

2011 löste sich der Berufsverband der Krippenleite- rInnen – bis dahin ein Kollektivmitglied im VPOD – auf und integrierte sich als statutarische Gruppe in den VPOD. Auf Ende 2013 wurde das Werk- und Wohnheim zur Weid, bis dahin eine städtische In- stitution, ausgelagert und zur Stiftung. Der VPOD ist Sozialpartner in diesem neuen GAV, und die Mitglieder gehören der grossen Gruppe Sozialbe- reich an.

In verschiedenen anderen Institutionen wurden während der Berichtsjahre Gesamtarbeitsverträ- ge überarbeitet. So konnten u.a. bei der Asyl-Or- ganisation Zürich (AOZ) und beim Zoo Zürich im Rahmen der vorbereitenden Diskussionen die VPOD-Gruppen neu belebt und insbesondere im Zoo auch erweitert und verjüngt werden. Bei den Zürcher Gemeinschaftszentren (ZGZ) führte die VPOD-Betriebsgruppe die Verhandlungen und versuchte im Zuge derselben die Mitarbeitenden miteinzubeziehen. Bei den Kinder- und Jugendhei- men Zürich besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen dem VPOD und der grossen PeKo, wel- che immer wieder GAV-Themen einbrachte. Beim GAV-Betrieb Offene Jugendarbeit (OJA) begleitete der VPOD die Bildung des Betriebsrates im Jahr 2012. Dank VPOD-Vertrauenspersonen entwickel- te sich eine gute Zusammenarbeit. Schwieriger gestaltete sich die Überarbeitung des GAV der All-

gemeinen Baugenossenschaft Zürich (ABZ), wel- che 2012 ein neues Lohnsystem einführen wollte. Zwischenzeitlich kam es zur Kündigung des GAV durch die ABZ, doch schliesslich konnte ein neuer GAV per 1.1.2014 abgeschlossen werden.

2012 gründete die Spitex Limmat eine AG, worauf der VPOD nach zwei Personalversammlungen be- auftragt wurde, mit der Spitex-Leitung Verhandlun- gen über einen GAV aufzunehmen. Noch vor ersten Gesprächen kündigte die Spitex provisorisch die Zusammenarbeit auf, worauf der VPOD schliess- lich ans kantonale Einigungsamt gelangen musste, welches keine triftigen Gründe für die Kündigung sah. Während der VPOD dem Vorschlag des Amtes zustimmte, lehnten ihn die Gegenparteien ab.

Im Kunsthaus Zürich setzte sich die VPOD-Grup- pe ab 2012 mit dem Thema 100% für 100% Arbeit auseinander. 2013 lancierte die Gruppe eine Peti- tion, die von mehr als der Hälfte der Angestellten unterschrieben wurde. Die Gespräche mit der Di- rektion sind noch nicht abgeschlossen.

#### Sektion Winterthur

##### Lohnentwicklung und Sparpolitik

Während 2011 neben dem ordentlichen Stufenan- stieg für das Ausrichten der Leistungsquote 1 Mio. Franken zur Verfügung gestellt wurde, verzichtete die Stadt 2012 auf reguläre Lohnmassnahmen. Immerhin konnten die Personalverbände durchset- zen, dass 1 Mio. Franken für eine einmalige Lohn- zulage aufgewendet wurde. 2013 legte der Stadtrat dem Gemeinderat das Sparpaket Effort 14+ vor, was u.a. den Verzicht auf Lohnmassnahmen vor- sah. Immerhin konnten aufgrund des Drucks der Verbände Lohnkürzungen verhindert werden. Die Sparmassnahmen machten auch 2014 nicht vor den Löhnen halt, und sämtliche Lohnmassnahmen wurden ausgesetzt. Im Raum stand sogar die Ab- sicht einer Lohnkürzung von 2%. Dagegen wehrte sich der VPOD mit Erfolg: der Gemeinderat lehnte Ende 2014 die Lohnkürzung ab.

Aufgrund der gesetzlich vorgegebenen Ausla- gerung der Pensionskasse wurde eine Sanierung notwendig. 2013 konnte aber positiv vermeldet werden, dass die Stimmbevölkerung das Sanie- rungspaket für die Pensionskasse gutgeheissen hat und die beiden VPOD-Vertreter für den Stiftungsrat problemlos gewählt wurden.

#### Bereiche

Auf der Ebene der Gruppen fanden diverse Aktivi- täten und Gruppenversammlungen statt. Die Ar- beit der VPOD-Vertrauensleute vor Ort erwies sich wieder als wichtiger Erfolgsfaktor. Während der Berichtsjahre sind zwei Erfolge besonders hervor- zuheben. Einerseits konnten im Bereich Alter und Pflege Altersentlastungen eingeführt werden.

Andererseits hiess der Gemeinderat den für den Stadtbuss wichtigen ZVV-GAV gut.

#### Sektion Eidgenössisches Personal

siehe Verbandskommission Eidgenössisches Per- sonal

#### Luftverkehr

##### Liste der GAVs

SWISS (Bodenpersonal)  
SR Technics Switzerland  
Swissport Zürich AG  
Swissport Basel AG  
SBS Baggage Sorting  
ISS Aviation AG Zürich  
Cargologic  
Gate Gourmet Zürich

Der Konkurrenzdruck unter den Airlines hat sich auch in der Berichtsperiode nochmals massiv ver- schärft. Insbesondere durch die Expansionspolitik der Billigcarrier sowie das mit enormem Kapazi- tätsaufbau forcierte Eindringen der Airlines aus den Golfstaaten in Europa geraten die etablierten Airlines („Legacy Carriers“) wie die SWISS zusätz- lich unter Druck. Die Billig-Airlines haben nunmehr einen Marktanteil in der Schweiz von gegen 40% und die Airlines aus dem Mittleren Osten sind ag- gressiv bemüht, den wichtigen Verkehr nach Asi- en mittels massivem Kapazitätsausbau über ihre Drehkreuze (Dubai, Abu Dhabi etc.) abzusaugen.

In der Folge versuchen die traditionellen Airlines wie die SWISS das Geschäftsmodell der Low Coast Carrier (Billigflieger) zu kopieren, indem analog der Billigflieger im Europaverkehr losgelöst vom Hub-Konzept Punkt-zu-Punkt-Verbindungen zu Dumpingtarifen angeboten werden. Dies führt zwar zu wachsenden Passagierzahlen (und somit

zu Mehrarbeit), allerdings zum Preis stark fallender Durchschnittserlöse pro Passagier. Der Europaver- kehr ist mit Ausnahme der Low Coast Carrier bei allen Airlines defizitär.

Die SWISS wälzt den Preisdruck jeweils in ag- gressiver Weise auf die beschäftigungsmässig wichtigen Zulieferbetriebe ab. Damit geraten insbe- sondere jene Dienstleistungsanbieter unter Druck, welche sich entweder in Konkurrenz mit anderen Betrieben befinden oder deren Dienstleistung nicht zwingend an den Standort Zürich-Flughafen gebunden ist (SR Technics). Die SWISS lancierte 2013 ein Sparprogramm („Score“) im Umfang von CHF 313 Mio., wovon gemäss Airline ein grosser Teil auf die Zulieferbetriebe abgewälzt werden soll- te. Damit kamen auch zum wiederholten Mal die in den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) geregelten Arbeitskonditionen (Löhne, Zulagen, Sozialleistun- gen usw.) unter Druck.

Sämtliche GAV mussten in der Berichtsperiode neu ausgehandelt werden. Zu konstatieren war da- bei ein signifikant tieferes grundsätzliches Interes- se einzelner Arbeitgeber an der Aufrechterhaltung von kollektiv geregelten Arbeitsverhältnissen.

Bei Gate Gourmet Zürich konnte ein neuer GAV aufgrund der nachteiligen Kräfteverhältnisse bzw. der geringen Mobilisierungsbereitschaft nur mit schmerzhaften Konzessionen abgeschlossen wer- den.

Mit Zugeständnissen kam auch die Erneuerung der GAV bei Swissport Zürich und Cargologic zustande, wenngleich diese dank etwelchen Protestaktionen mit Gegenleistungen kompensiert werden konnten. In diesen Betrieben sind neu auch Arbeitnehmende mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50% der Normalarbeitszeit einem GAV unterstellt. Bei Swissport wird das stetig steigende Arbeitsvolumen (zunehmende Passagierzahlen) mit gleichbleibendem bzw. sogar geringerem Personalbestand bewältigt. Als Konsequenz der massiv steigenden Arbeitsproduktivität resultiert ein für die Beschäftigten teilweise gesundheitsgefährdender Stress.

Beim Bodenpersonal der SWISS kam ein Ab- schluss nur mit einer Erhöhung des ordentlichen Rücktrittsalters und der Arbeitszeit zustande, wo-

bei dies durch eine generelle Lohnerhöhung teilweise kompensiert wurde.

Eine Erneuerung des GAV der SR Technics kam gleichfalls nur mit der Einwilligung in eine Arbeitszeiterhöhung von 40 auf 42 Stunden pro Woche zustande. Mit 2'100 Beschäftigten ist die SR Technics beschäftigungsmässig der bedeutsamste Arbeitgeber beim Bodenpersonal am Flughafen Zürich. Das für die Überholung der Flugzeuge zuständige Unternehmen steht jedoch in direkter Konkurrenz zu Anbietern in Osteuropa und Asien, welche zu ungleich tieferen Preisen offerieren können. Wie schon 2011 wird die Konkurrenzsituation durch die Überbewertung des Schweizer Frankens verschärft. Als Folge verlagert das Unternehmen zunehmend einzelne Bereiche ins Ausland (Component Service nach Kuala Lumpur, Administration nach Belgrad, Wartung nach Malta usw.). Nach äusserst harten Verhandlungen konnte ein inhaltlich unveränderter Sozialplan in Kraft gesetzt werden.

Der Wartungsbetrieb Lufthansa Technik Switzerland (ehemals Crossair, dann SWISS) am Flughafen Basel-Mulhouse mit ursprünglich 500 Beschäftigten hat 2013 den Betrieb definitiv eingestellt. Weder die SWISS noch die Lufthansa waren bereit, der eigenen Tochter- bzw. Schwestergesellschaft die für die Aufrechterhaltung des Werkplatzes notwendigen Aufträge auch weiterhin zu erteilen.

## NGO

### Liste der GAVs

Schweizerisches Arbeitshilfswerk SAH  
Kulturstiftung Pro Helvetia  
Sozialdemokratische Partei der Schweiz  
Helvetas/Intercooperation

Seit der Gründung der Sektion NGO 1998 ist ein zentraler Schwerpunkt und Auftrag die Stärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Personalvertretungen/ Personalkommissionen in den Nichtregierungs-Organisationen (NGO). Die Kompetenzen und Möglichkeiten der Personalkommissionen (PEKO) sind sehr unterschiedlich. Auch die zur Verfügung gestellten Ressourcen genügen in vielen Fällen nicht, um die Arbeit als Personalvertretung seriös anzugehen. Dazu kommt, dass die Akzeptanz der PEKO durch die Geschäftsleitungen sich nicht immer auf einer sozialpartnerschaftlichen Ebene abspielt. So lösen sich immer wieder einige Personalvertretungen auf, da sich keine Mitarbeitenden finden, die sich engagieren möchten.

Umgekehrt ist es VPOD-ngo aber auch gelungen, in NGO, die bislang keine Personalvertretung hatten, die Mitarbeitenden von der Wichtigkeit zu überzeugen und ihnen bei der Gründung einer PEKO und der Ausarbeitung eines entsprechenden Reglements beratend zur Seite zu stehen.

Gemeinsam mit engagierten PEKO-Vertretungen und VPOD-ngo-Mitgliedern hat der Vorstand von VPOD-ngo eingehender analysiert, wo bezüglich Partizipation und partizipativer Führung Handlungsbedarf besteht und welche Tools und Massnahmen es braucht, um hier Verbesserung zu erreichen. In einem Merkblatt wurden die wichtigsten Feststellungen und Erfahrungen aus der Praxis sowie daraus resultierende Forderungen festgehalten. Das Merkblatt soll den Personalvertretungen in den NGO als Basis dienen, in ihren Betrieben eine echte Partizipation einzufordern und im Alltag zu leben.

Bezüglich Lohntransparenz gibt es in den NGO noch viel zu tun. Nur sehr wenige kennen ein tatsächliches Modell der Lohntransparenz, wonach alle Mitarbeitenden jederzeit ihren Lohn vergleichen oder zumindest nachvollziehen können, wie es zu ihrer LohnEinstufung gekommen ist.

Teilweise sind auch die Lohnsysteme eher schwer verständlich. Hier besteht noch viel Handlungsbedarf, denn: Auch in NGO muss immer wieder festgestellt werden, dass die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau bzw. das Prinzip gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit nicht gegeben sind. Verschiedentliche Interventionen von VPOD-ngo waren diesbezüglich fast immer erfolgreich. Die Frage des GAV für NGO stand auch in den Berichtsjahren im Vordergrund. Sowohl zur Stärkung der Mitbestimmungsrechte als auch zur Sicherung der Anstellungsbedingungen sind Gesamtarbeitsverträge die beste Vertragsform. Unter anderem vor dem Hintergrund, dass immer mehr NGO in Abhängigkeit von Leistungsverträgen mit Gemeinden, Kantonen oder dem Bund stehen und je nach finanzieller Lage an den Arbeitsbedingungen und Löhnen schrauben müssen, wenn sie weiterhin Aufträge der Geldgeber wahrnehmen wollen. Die Zunahme von befristeten Arbeitsverträgen oder Stundenlohnverträgen auf Abruf ist oft eine direkte Folge der immer kürzer werdenden Leistungsdauer infolge finanziellen Unsicherheiten bei den Gemeinde- oder Kantonsbudgets. Nicht selten mischt sich auch ein Parlament ein, indem ein bereits zugesagtes, projektiertes Budget kurzerhand halbiert oder doch massiv gekürzt wird.

Auch private Sponsoren sind leider nicht zuverlässiger. Einige NGO, die sich auf Gelder der Firmen wie Nestlé, Philipp Morris oder Crédit Suisse verlassen, müssen oft feststellen, dass auch hier relativ schnell und ohne grosse Vorwarnung die Finanzierung eingestellt wird und Pensionsreduktionen oder Entlassungen die Folge sind.

Aufgrund zahlreicher Erfahrungen und Beobachtungen von VPOD-ngo über mehrere Jahre stand an der Mitgliederversammlung 2014 das Thema Leistungsverträge und Auswirkungen auf die Anstellungsbedingungen im Fokus. Der Vorstand hat anschliessend an seiner jährlichen Retraite das Thema intensiv diskutiert. Sofern die Finanzierung gesichert werden kann, soll das Büro BASS mit einer entsprechenden Studie beauftragt werden. Zusätzlich soll die Lohnstudie in NGO von 2009 aktualisiert werden.

Obwohl die GAV-Verhandlungen mit Brot für Alle (BFA) zu einem guten Resultat führten und der GAV von den Mitarbeitenden praktisch einstimmig gut geheissen wurde (Ende 2013), vollzog der

Stiftungsrat von BFA leider eine Kehrtwende. Er beschloss, lediglich ein neues Personalreglement einzuführen, welches sich zwar weitgehend an dem mit VPOD-ngo und dem Personal ausgehandelten GAV orientieren soll, aber eben ohne Mitverhandlungsrechte von VPOD-ngo und ohne Sozialpartnerschaft.

2014 begannen mit zwei NGO GAV-Verhandlungen, die hoffentlich 2015 zu einem guten Ende geführt werden können. Es sind dies ein GAV mit der Erklärung von Bern (EvB) sowie mit der Bildungsorganisation ECAP. Hier verhandelt auch die UNIA mit.

Der traditionsreichste GAV – seit 1979 mit dem Schweizerischen Arbeitshilfswerk – konnte 2012 für weitere vier Jahre neu verhandelt werden. Er läuft Ende 2015 ab, Neuverhandlungen sind leider unumgänglich. Die 2005 erfolgte Aufteilung des SAH in eigenständige regionale Vereine (heute noch 10 SAH-Inlandvereine und Solidar Suisse) stellt alle Beteiligten vor grosse Herausforderungen. Immerhin gelingt es jedes Jahr, Mitarbeitende aus allen Regionen an einer jährliche Personalversammlung zusammen zu bringen. Dieser Personaltag ist ein wichtiges Instrument für den informellen fachlichen und persönlichen Austausch unter den Mitarbeitenden, und ein aktuelles Thema kann vertiefter diskutiert werden. Organisiert wird der jährliche Personaltag von der nationalen PEKO-Koordination, die Kosten können über den GAV-Solidaritätsfonds abgerechnet werden. 2014 stand die Volksinitiative „Für ein bedingungsloses Grundeinkommen“ im Zentrum des SAH-Personaltags in Basel.

Das Präsidium der Sektion ngo hat Urs Sekinger, Solifonds, inne. Catherine Weber führt das Sekretariat.

Schweizerisches Arbeitshilfswerk SAH: GAV mit dem VPOD seit 1979; Gesamtrevision mit Teiländerungen per 1.1.2012, unkündbar für vier Jahre (31.12. 2015). Total Mitarbeitende per September 2014: 730 - 228 Männer, 502 Frauen.

Kulturstiftung Pro Helvetia: GAV seit 1.5.2002; mit Änderungen verlängert ab 1.1.2006 bis 31.12.2008; weitere Teilrevision 2010 abgeschlossen. Aufgrund neuer gesetzlichen Vorgaben beschliesst der Bundesrat über alle lohnrelevanten Bestimmungen

(Verordnung) und muss den weiteren Anstellungsbedingungen zustimmen. Der neue GAV ist seit 1. Januar 2012 in Kraft mit jährlicher Verlängerung ab Ende 2014. Total Mitarbeitende per Juli 2014: 88 - 32 Männer, 56 Frauen.

Sozialdemokratische Partei der Schweiz: GAV seit 1.1.2005, frühestens kündbar auf 31.12.2008; seit her jährliche Verlängerung. Total Mitarbeitende per Juli 2014: 28 - 11 Männer, 17 Frauen.

Helvetas/Intercooperation: Gesamtarbeitsvertragliche Vereinbarung (GAVV) Helvetas seit 1993 mit VPOD und KV Zürich; neuer GAV bei Fusion Helvetas-Intercooperation per 1.1.2012 in Kraft, unbefristet. Total Mitarbeitende per Ende 2014: 176 - 55 Männer, 121 Frauen.

## Association romande d'interprètes en langue des signes (ARILS)

### Négociations relatives aux conditions de travail

L'Association romande des interprètes en langue des signes (ARILS) organise une trentaine de travailleurs/-euses employé-e-s pour la plupart par la société «procom SA» active dans l'offre de prestations aux personnes sourdes. Les conditions de travail de ces salarié-e-s sont régies par une CCT signée en 2004 par le SSP et par l'ARILS d'une part (en représentation des salarié-e-s) et procom d'autre part. L'ARILS est affiliée en tant que membre collectif au SSP. Le Secrétariat central de Lausanne encadre cette association et accompagne le comité de l'ARILS aux séances de négociations avec l'employeur.

Le contrat de travail des interprètes comporte une particularité. Les interprètes répondent à des propositions de mandats communiquées par l'employeur. Ces personnes doivent ainsi gérer des fluctuations de travail importantes durant l'année, notamment en été. Il n'y a ainsi pas de revenus garantis et les employé-e-s assument une partie du risque de l'entreprise. Cette situation n'est de loin pas simple à gérer pour les interprètes, qui connaissent ainsi sur l'année des fluctuations de revenus sensibles. Cette insécurité a poussé plusieurs collègues à renoncer à cette activité.

Le comité de l'ARILS rencontre la direction de procom deux à trois fois par an. La CCT n'ayant pas été remise en cause, les discussions ont porté sur les sujets suivants:

- Organisation des mandats d'interprétation
- Formation et reconnaissance de la formation d'interprètes en langue des signes (ILS)
- Fluctuation des mandats et engagement d'interprètes à l'étranger
- Remboursement des frais

Ce dernier point a fait l'objet d'une démarche menée conjointement avec la BGD (Berufsvereinigung der GebärdensprachdolmetscherInnen der deutschen Schweiz) afin de revendiquer une indemnité de 120 francs par mois en remboursement de la mise à disposition de matériel informatique et en participation aux frais de communications téléphoniques. L'employeur est entré en matière sur cette demande et les négociations sont toujours en cours. Un accord devrait intervenir encore en 2015.

### Evolutions des effectifs de l'ARILS

L'ARILS est affilié au SSP en tant que membre collectif. Le nombre de membres est resté stable durant la dernière période.

### Les défis de l'ARILS

Le principal enjeu pour l'ARILS consiste à s'assurer du maintien du volume de mandats d'interprétation et à lisser le volume de travail de manière à assurer un revenu régulier et plus ou moins constant sur l'ensemble de l'année. Les interprètes doivent également s'adapter aux développements des nouvelles technologies (comme l'interprétation via visioconférence par exemple) qui modifient les conditions de travail. L'ARILS s'engage également pour assurer le maintien des filières de formation universitaires d'interprétation en langue des signes en Suisse romande.

## Gesamtarbeitsverträge

### Bildung / Soziales

AG	FHNW, Fachhochschule Nordwestschweiz		
BE	Contact Netz – Stiftung für Jugend-, Eltern- und Suchtarbeit		
BE	Reformierte Kirchen Bern-Jura-Solothurn	SG	OVWB, Ostschweizer Verein zur Schaffung und zum Betrieb von Wohnmöglichkeiten für Körperbehinderte
BE	Vereinigung für Beratung, Integrationshilfe und Gemeinwesenarbeit	SG	Stiftung Förderraum, St. Gallen
BE	Dachverband für offene Arbeit mit Kindern in der Stadt Bern	TI	Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato presso le istituzioni sociali del Cantone Ticino
BE	Verein monbijou bern – begleitetes wohnen in der stadt	TI	Contratto collettivo di lavoro per gli interpreti Procom della Svizzera italiana
BE	Trägerverein für die offene Jugendarbeit der Stadt Bern	VD	CCT du secteur social cantonal
BL	Stiftung Basel-Olsberg für Behinderte (Räbhof)	VD	CCT des enseignants de musique
BS	FHNW, Fachhochschule Nordwestschweiz	VD	Secteur social parapublic vaudois
CH	Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH	VD	Etablissement vaudois d'accueil des migrant-e-s (EVAM)
CH	Kulturstiftung Pro Helvetia	VD	Fondation pour l'animation socioculturelle lausannoise (FASL)
CH	Helvetas, Schweiz. Gesellschaft für Entwicklung und Zusammenarbeit	VD	Centres d'accueil de jour de l'enfance (Lausanne et St-Légier)
FR	INFRI - FOPIS Association Fribourgeoise des institutions s'occupant de personnes handicapées ou inadaptées	VD	Association AFIRO, Ecublens
GE	AGOEER (Association genevoise des organismes d'éducation, d'enseignement et de réinsertion) dont: FOJ (Fondation pour la jeunesse) et SGIPA (Société genevoise pour l'intégration professionnelle d'adolescents et d'adultes)	VS	AVIEA-AVALTS-SSP pour les éducateurs/-trices
GE	Ecole internationale de Genève	VS	AVIEA-AVALTS-SSP pour les maîtres/-esses socio-professionnel-le-s
GE	Fondation genevoise pour l'animation socioculturelle FASL	ZH	Asyl-Organisation Zürich (AOZ)
GE	Petite enfance Ville de Genève	ZH	Stiftung Altried
GE	Petite enfance Ville de Lancy	ZH	Jugendtreff Kreis 4
GE	Petite enfance communes	ZH	Offene Jugendarbeit Zürich (OJA)
GE	ORIF (Organisation romande pour l'intégration professionnelle)	ZH	Musikschule + Konservatorium Winterthur
GE	GAP (groupement pour l'activité parascolaire)	ZH	okaj zürich, kantonale Kinder- und Jugendförderung
JU	AJMEA, Maisons d'éducation adultes et enfants Jura	ZH	Pestalozzi-Bibliothek Zürich (PBZ)
JU	Enseignants Père-ne	ZH	Stiftung Behindertentransport Zürich (BTZ)
JU	Fondations Dépendances	ZH	Stiftung Kommunikationshilfen für Hörschädigte (procom)
LU	VIVA AG (Städtische Heime und Alterssiedlungen)	ZH	Stiftung Zürcher Gemeinschaftszentren (ZGZ)
NE	ANMEA Association neuchâteloise des maisons pour enfants et adolescents (Association Neuchâteloise des Travailleurs de l'Education Spécialisée A.N.T.E.S. ; Association Romande des Maîtres So-	ZH	Stiftung Zürcher Kinder- und Jugendheime
		ZH	Stiftung Werk- und Wohnheim zur Weid (WWW)

## Energie

AG IBA Holding  
BE ewb (Energie Wasser Bern)  
BE Energie Thun  
BE Energie Service Biel/Bienne  
FR Gruyère Energie SA, Bulle  
NE VITEOS société (services industriels ct. NE)  
TG Arbon Energie  
TI Azienda elettrica ticinese (AET)  
TI Azienda gas e elettricità (AGE) SA Chiasso  
VD Electricité Aubonne-Gimel  
VD Alpiq réseau Lausanne SA  
VS Hydro Exploitation SA  
ZH Erdgas Zürich

## Gesundheit

AG Aargauer Kantonsspitaler: Kantonsspital Aarau AG, Kantonsspital Baden Ag, Psychiatrische Dienste Aargau Ag  
BE Personal Bernischer Spitäler  
BE Personal Bernischer Langzeitpflege-Institutionen  
BE Stiftung Berner Gesundheit  
BE Klinik Wysshölzli – Marie Sollberger-Stiftung  
BS Kollektivvertrag für das Personal des Uni-Kinderspitals beider Basel  
BS REHAB Basel, Zentrum für Querschnittgelähmte und Hirnverletzte, Schweizerisches Paraplegikerzentrum Basel  
GE EMS (établissements médico-sociaux)  
JU Le personnel de l'Hôpital du Jura  
JU Association Jurassienne des Institutions pour les Personnes Agées (AJIPA) et de la Fondation d'Aide et de Soins à Domiciles (FAS)  
JU ESPAS (Equipe de soins, prévention, aide et soutien, Moutier et environs)  
NE Santé 21, Hôpital Neuchâtelois (Hne), Centre neuchâtelois de psychiatrie (CNP); NOMAD (Neuchâtel organise le maintien à domicile), Association neuchâteloise des établissements et maisons pour personnes âgées)  
TG FIV Spital Thurgau AG  
TI Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato presso i Servizi privati di assistenza e cura a domicilio (CCL dei SACD privati)  
TI Contratto collettivo di lavoro per il personale occupato negli istituti ospedalieri privati del Canton  
TI Contratto collettivo di lavoro per il perso-

nale occupato presso l'Istituto della Clinica Santa Chiara SA  
TI Regolamento organico per il personale occupato presso gli istituti dell'Ente ospedaliero cantonale del Canton Ticino  
TI Regolamento organico cantonale per il personale occupato presso le case per anziani (ROCA)  
VD Secteur sanitaire parapublic vaudois  
VS RSV-SSP-SCIV-SYNA  
ZG Zuger Kantonsspital

## Kunst / Theater

BS Theatergenossenschaft Basel  
BS Stiftung Sinfonieorchester Basel (SMV Ersterunterzeichner)  
LU Luzerner Theater  
ZH Zürcher Kunstgesellschaft (Kunsthau ZH)  
ZH Opernhaus Zürich

## Luftverkehr

LV Swissport Basel AG  
LV Swissport Basel AG, Teilzeit Stundenlohn  
LV Cargologic AG  
LV Cargologic AG, Teilzeit Stundenlohn  
LV SR Technics Switzerland, dt. Schweiz  
LV SWISS (Bodenpersonal)  
LV SWISS (Bodenpersonal), Teilzeit Stundenlohn  
GE Priora (anciennement Aviréal)  
GE Swissport Genève  
GE ISS Aviation Genève  
GE Skyguide Genève  
GE SR Technics Switzerland AG, franz. Schweiz  
LV ISS Aviation AG Zürich  
LV ISS Aviation AG Zürich, Teilzeit Stundenlohn  
LV SBS Baggage Sorting  
LV SBS Baggage Sorting, Teilzeit Stundenlohn  
LV Swissport Zürich AG  
LV Swissport Zürich AG, Teilzeit Stundenlohn  
LV Gate Gourmet Zürich AG  
LV Gate Gourmet Zürich. Teilzeit Stundenlohn

## Verkehr

BE Rahmen-GAV für die Bus- und Nahverkehrsbetriebe im Kanton Bern  
BE Firmen-GAV - BERNMOBIL  
BE Firmen-GAV - STI Verkehrsbetriebe Steffisburg-Thun-Interlaken  
BE Firmen-GAV - VB Verkehrsbetriebe Biel/TPB Transport publics bernois  
BL Firmen-GAV - AAGL\_Autobus AG Liestal  
LU Firmen-GAV - vb\_Verkehrsbetriebe Luzern  
SG Rahmen-GAV für die Busbetriebe in den Kantonen SG, TG, AR, AI  
SH Firmen-GAV - RVSH\_Regionale Verkehrsbetriebe Schaffhausen  
SO Rahmen-GAV für die Busbetriebe im Kanton Solothurn  
SO Betriebsvereinbarung - BOGG\_Busbetrieb Olten-Gösgen-Gäu  
SO Firmen-GAV - BSU\_Busbetrieb Solothurn und Umgebung  
SO Firmen-GAV - BGU\_Busbetrieb Grenchen und Umgebung  
ZH Firmen-GAV - Limmatbus AG  
ZH Rahmen-GAV für die Nahverkehrsbetriebe im Kanton Zürich  
ZH Betriebsvereinbarung - VBZ\_Verkehrsbetriebe der Stadt Zürich

## Weitere Verträge

BE Stadtbauten Bern  
BE TCS  
BL Vereinigte Rheinsalinen, Schweizerhalle  
BS Zoologischer Garten Basel  
CH Reinigungsbranche der deutschen Schweiz  
CH Sozialdemokratische Partei der Schweiz  
TG Wäscherei Bodensee  
TI Azienda cantonale dei rifiuti (ACR)  
VD Commune de Morges  
SO Kanton Solothurn  
ZH Allgemeine Baugenossenschaft Zürich (ABZ)  
ZH Arbeiter-Siedlungs-Genossenschaft Zürich (ASIG)  
ZH Familienheimgenossenschaft Zürich (FGZ)  
ZH Wildnispark  
ZH Zoo Zürich

## Verbandsorgane und Sekretariate

### Kongress 2011

Der 46. Kongress des VPOD fand am 4. und 5. November 2011 in Bern statt. Neben den üblichen statutarischen Geschäften sorgten einige Traktanden und Themenpapiere für angeregte Diskussionen:

### Gut für alle. Öffentlich ist Zukunft.

Das Themenpapier fokuzierte auf 5 Grundprinzipien für einen guten Service public: Monopole müssen öffentlich organisiert sein, der Service public muss demokratisch kontrolliert werden, die öffentlichen Dienste müssen den Menschen und nicht dem Profit dienen, der Staat muss der Gleichbehandlung verpflichtet und die Anstellungsbedingungen müssen fair geregelt sein.

### Die Gewerkschaft stärken

Mit einem Themenpapier zur inneren Reform des VPOD beschlossen die Kongressdelegierten unter anderem, dass die Anstellungsbedingungen für das eigene Personal harmonisiert werden und der VPOD einen Schwerpunkt seiner Arbeit auf den Aufbau der Gewerkschaft in den Betrieben setzt.

### Wahlen

Bei den Wahlen wurde die Präsidentin Katharina Prelicz-Huber bestätigt und die weiteren ehrenamtlichen Mitglieder des Landesvorstandes, der Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission und des Verbandsschiedsgerichts gewählt. Stefan Giger wurde als Generalsekretär wie alle Zentralsekretärinnen und -sekretäre bestätigt.

## Kongresse des VPOD

1. 1905 Zürich
2. 1908 Olten
3. 1910 Biel
4. 1911 Zürich
5. 1912 Aarau
6. 1913 Olten
7. 1914 Bern
8. 1915 Basel
9. 1915 Olten
10. 1916 La Chaux-de-Fonds
11. 1917 Luzern
12. 1920 Bern
13. 1920 Zürich
14. 1921 Interlaken
15. 1923 Luzern
16. 1925 Genf
17. 1927 St. Gallen
18. 1929 Biel
19. 1931 Zürich
20. 1934 Lausanne
21. 1937 Basel
22. 1940 Zürich
23. 1943 Lugano
24. 1946 Bern
25. 1949 Montreux
26. 1952 Interlaken
27. 1955 Zürich
28. 1958 Lausanne
29. 1961 Lugano
30. 1964 Luzern
31. 1967 Genf
32. 1970 Basel
33. 1973 Bern
34. 1976 Lausanne
35. 1979 Interlaken
36. 1982 Basel
37. 1985 Lugano
38. 1988 Zürich
39. 1991 Davos
40. 1995 Lausanne
41. 1998 Zürich
42. 1999 Interlaken
43. 2000 Zürich
44. 2003 Montreux
45. 2007 Basel
46. 2011 Bern

## Delegiertenversammlung

Die Delegiertenversammlung des VPOD setzt sich zusammen aus den Delegierten der Regionen, je einer delegierten Person pro Verbandskommission sowie einer vom Personal des VPOD gewählten Personalvertretung. Jede Region und jede Verbandskommission sowie das Personal des VPOD kann eine Person als Stellvertreterin bzw. Stellvertreter bezeichnen.

Die Delegiertenversammlung tagte jeweils viermal jährlich und befasste sich mit ihren statutarischen Aufgaben wie der Genehmigung des Budgets und der Rechnungen oder dem Fassen von Abstimmungsparolen. Alle wichtigen Themen des Verbandes, wie sie der summarischen Bilanz des Tätigkeitsberichts zu entnehmen sind, wurden an den Sitzungen der Delegiertenversammlung jeweils ausführlich und mit Engagement debattiert.

## Landesvorstand

Der Landesvorstand des vpod besteht aus 9 Mitgliedern. Das Präsidium und die weiteren Mitglieder werden vom Kongress gewählt. Im Übrigen konstituiert sich der Landesvorstand selbst.

Der Landesvorstand ist für die gesamte Geschäftsführung des Verbandes zuständig, soweit diese nicht in die Kompetenz des Kongresses oder der Delegiertenversammlung fällt. Im Rahmen des von der Delegiertenversammlung genehmigten Voranschlags ist der Kredit des Landesvorstandes unbeschränkt. Die Zentralsekretärinnen und – sekretäre nehmen mit beratender Stimme an den Sitzungen teil.

Das gleiche Recht steht den Mitgliedern der GRPK und einer von den Sekretariatsangestellten des Zentralsekretariates gewählten Person zu. Der Landesvorstand traf sich während der Berichtszeit in der Regel siebenmal jährlich. Über die Sitzungen wurde jeweils in der Verbandspresse informiert. Wichtige behandelte Geschäfte sind in der summarischen Bilanz des Tätigkeitsberichtes erwähnt.

## Stimmberechtigte Mitglieder des Landesvorstands

Katharina Prelicz-Huber, Präsidentin (Zürich)  
Regina Stauffer, Vizepräsidentin (Zürich)  
Sarah Bochud (Neuenburg) (2013-2014)  
Eveline Bucherer Romero (Zürich) (seit 2014)  
Rolf Conzelmann (Basel)  
Jeannette Egli Schläpfer (Aargau) (bis 2013)  
Paolo Gilardi (Genf)  
Roberto Martinotti (Tessin)  
Eva Schaffner (Aargau) (seit 2013)  
Eliane Straumann (Basel) (seit 2012)  
Katrin Wüthrich (Zürich) (bis 2014)

## Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission (GRPK)

Die GRPK prüft die Erfolgsrechnungen und Bilanzen aber auch die Einhaltung der Statuten des VPOD. Neben der Frühjahrssitzung zur Rechnungsabnahme in Zürich findet regelmässig im Herbst eine zweitägige Sitzung in Sessa (TI) statt, wo auch Betrieb und Führung der dem Ferienwerk gehörenden Ferienanlage I Grappoli untersucht werden. Zur weiteren Tätigkeit der Mitglieder der GRPK gehören die Belegprüfung auf dem Sekretariat sowie die Teilnahme einzelner Mitglieder an den Sitzungen des Landesvorstandes und der Delegiertenversammlung.

## Mitglieder

Urs Herde (Schaffhausen & Energie), Präsident  
Madeleine Montana (Vaud), Vizepräsidentin  
Köbi Hauri (Zürich)  
Zdenek Dulik (Zürich)  
Felice Ruffa (Ticino)

## Verbandsschiedsgericht

Das Verbandsschiedsgericht bearbeitete in der vergangenen Kongressperiode drei Fälle: Ein Mitarbeiter des Zentralsekretariates bestritt seine Abberufung als Zentralsekretär durch die Delegiertenversammlung des Verbandes; eine Region bestritt das Eingreifen des Landesvorstandes in einem Arbeitskonflikt; ein Mitglied bestritt einen Entscheid des Regionalvorstandes zur Stellenreduktion im Regionalsekretariat. Diese Fälle sind bei Redaktionsschluss des Tätigkeitsberichtes noch nicht abgeschlossen.

## Mitglieder des Verbandsschiedsgerichtes

Mario Branda, Präsident (Tessin)  
Katrin Zehnder (Stellv. des Präsidenten) (Basel)  
Jean-Michel Dolivo (Vaud Etat)  
Jürg Diggelmann (St. Gallen)  
Gerhard Hauser (Bern)  
Pierre Moor (Vaud-Etat)  
Irène Spirig (Zürich Staatspersonal)  
Anita Thanei (Zürich)  
Géraldine Theumann (Vaud-Etat)  
Giovanna Maria Tattarletti (Tessin)  
(Ersatzmitglied)



## Zentralsekretariat

Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten auf dem Zentralsekretariat (Stand 1.3.2015):

Stefan Giger (Generalsekretär) Leitung  
Kurt Altenburger (Zentralsekretär); VK Nahverkehr; VK Bau, Land, Forst; Region Schaffhausen  
Michela Bovolenta (Zentralsekretärin), VK Frauen, VK Migration, VK Pensionierte Romandie, Unterstützung Sekretariate  
Judith Bucher (Stv. Generalsekretärin), VK Pensionierte Deutschschweiz, FA Straf- und Massnahmenvollzug, Leiterin Personal, gewerkschaftliche Bildung, Regionen  
Christine Flitner (Zentralsekretärin), VK Frauen, VK Bildung, Erziehung Wissenschaft, Regionen  
Bernard Fragnière (Branchensekretär), VK Energie, Cantonniers FR, Energie Vaud-Valais, ARILS, Projekt ProFa  
Johannes Gruber (Redaktor), Redaktion Bildungspolitik, Projekt Interkulturelle Bildung, VK Migration  
Tanja Lantz (Produktion Werbemittel), Werbung, Kampagnen, Druckerzeugnisse  
Philippe Martin (Zentralsekretär), VK Bildung, Erziehung, Wissenschaft, VK Sozialbereich, Regionen  
Georg Munz (Branchensekretär), VK Energie, VK Berufsfeuerwehr, Apxo-Sektionen  
Beat Ringger (Zentralsekretär), VK Gesundheit, VK Sozialbereich, Regionen  
Beatriz Rosende (Zentralsekretärin), VK Gesundheit, Regionen  
Christoph Schlatter (Zentralsekretär), VK Sozialbereich, Redaktor VPOD-Magazin  
Jorge Serra (Zentralsekretär), Finanzen, Rechts-hilfe, Verbandsinstitutionen, Pensionskassen, Regionen  
Agostino Soldini (Zentralsekretär), Werbung und Kampagnen, Personalentwicklung Romandie, Regionen  
Nina Vladovic (Werberin), Projekt ProFa  
Natascha Wey (Zentralsekretärin-Adjunktin), VK Wartung und Reinigung, Sektionen Zug und Schwyz, Unterstützung Sekretariate, Regionen  
Guy Zurkinden (Redaktor), Redaktion „les services publics“

## Administration Zürich

Andreas Bernaschina (Sekretariat, Spedition)  
Hilde Bigler-Bürgi (Mitgliederadministration),  
Susanna Bretscher (Personaladministration)  
Georg Christen (Leitung Buchhaltung, IT)  
Roland Hofstetter (Buchhaltung)  
Nicole Klein (Mitgliederadministration, Kollektivkrankenkasse)  
Brigitte Leuzinger (Administration Rechtshilfe, gewerkschaftliche Bildung, Sekretariat)  
Patrizia Loggia (Sekretariat)  
Nora Schmidt (Sekretariat Gremien)  
Kabilan Sivapatham (Buchhaltung)  
Pierre Voit (Übersetzung)  
Manuela Widmer (Mitgliederadministration)  
Nicolas Wildi (Leitung Mitgliederadministration, Finanzen, Kollektivkrankenkasse)

## Administration Lausanne

Ana Da Silva Ferreira (Hauswartung)  
Virginie Müller (Sekretariat)  
Mary-Anne Schmid (Sekretariat)  
Patrick Vogt (Übersetzung)

## Regionen

Sektions- und Regionalsekretärinnen und -sekretäre / Geschäftsstellen (Stand 31.12. 2014)

### Aargau / Solothurn

Silvia Dell'Aquila

### Basel

Simon Burgunder, Marianne Meyer Lorenceau, Matthias Scheurer, Kerstin Wenk

### Bern

Christof Jakob, Bettina Dauwalder, Blaise Kropf, Béatrice Stucki, Susanne Ulrich (ProFa)

### Bern Städte, Gemeinden, Energie

Michel Berger, Christian Bösch

### Fribourg

Gaëtan Zurkinden, Wyna Giller

### Genève

Corinne Béguelin, Margarita Castro, Jamshid Pouranpir, Blaise Ortega, Pablo Cruchon, Sabine Furrer

## Grischun

Thomas Hensel

## Jura

Thomas Sauvain, Joana Chena-Basanta Studer

## Luftverkehr

René Zurin

## Luzern

Martin Wyss

## Neuenburg

Yasmina-Karima Produit, Thierry Humbert-Droz

## NGO

Catherine Weber

## Ostschweiz

Maria Huber

## Schaffhausen

Kurt Altenburger

## Tessin

Raoul Ghisletta

## Vaud

David Gygax, Maria Pedrosa, Pierre-Yves Oppikof, Letizia Pizzolato, Raphaël Ramuz

## Wallis

Natalie D'Aoust-Ribordy

## Zürich

Duri Beer, Roland Brunner, Martina Flühmann, Brigitte Gügler, Fabio Höhener, Mattia Mandaglio, Georg Munz, Ursula Näf, Florian Thalmann (ProFa)

## Koordinationskonferenz

Die Koordinationskonferenz der Regional- und Zentralsekretärinnen und -sekretäre tagt in der Regel viermal jährlich. Im Zentrum der Diskussionen stehen vor allem gesamtschweizerische Aktionen und Fragen. Einzelne Inputreferate haben auch Weiterbildungscharakter.

## Verbandspresse

Die Verbandspresse des VPOD dient grundsätzlich drei Zielen:

Erstens soll sie die Mitglieder über aktuelle Entwicklungen und Aktivitäten der Gewerkschaftsbewegung informieren. Sie soll den interessierten Leserinnen und Lesern Einblick geben in die gewerkschaftlichen Positionen zu nationalen und internationalen politischen Themen, die für die Erwerbstätigen von Bedeutung sind. Angestrebt wird eine kontinuierliche Berichterstattung zu allen für das Personal im Service public massgeblichen Bereichen.

Zweitens informiert die Mitgliederpresse über konkrete VPOD-Aktualitäten und – Aktivitäten. Sie spiegelt somit das Verbands-geschehen, dokumentiert Veranstaltungen – von der Tagung bis zur Kundgebung – und hilft so dem engagierten Mitglied in der eigenen gewerkschaftlichen Tätigkeit. Sie zeigt, wo um was gekämpft wird, vermittelt Themen und Ideen für die eigene Gewerkschaftsarbeit und leistet so ihren Beitrag für die Stärkung des VPOD.

Drittens soll die Verbandspresse vernetzen, verbinden und mobilisieren. Die Verbandszeitung ist die Zeitung des VPOD, in der die Mitglieder mit ihren Anliegen zu Wort kommen und mit ihren Gesichtern abgebildet sind. Dies fördert das Bewusstsein der Zusammengehörigkeit in einer Arbeitswelt, die immer stärker von Konkurrenz und Vereinzelung geprägt ist.

2007 lancierte der VPOD einen neuen Internet-Auftritt auf nationaler Ebene, in den auch die Websites einiger kleinerer Regionen integriert werden konnten. Inzwischen drängt sich eine Überarbeitung des Auftritts auf, der demnächst in Angriff genommen werden soll. Die interaktiven Elemente des Internets werden bisher noch sehr zurückhaltend genutzt, und auch die Präsenz des VPOD in den sozialen Netzwerken soll ausgebaut werden.

## VPOD-Magazin

Die deutschsprachige Verbandspublikation zeigte im Berichtszeitraum im Wesentlichen ein unverändertes Gesicht: Erscheinungsweise (monatlich ausser im Januar und im August), Format und Gestaltung wurden beibehalten, Redaktor ist seit 2005 Christoph Schlatter. Der Umfang von 24 Seiten konnte wegen finanziellen Grenzen nicht weiter gesteigert werden.

Die inhaltliche Ausrichtung ist geleitet vom Versuch, Hintergrund, Vertiefung und Orientierung zu liefern, gleichzeitig die wichtigsten Aktualitäten abzubilden und zugleich ein attraktives und freundliches, sprachlich und grafisch sauber gearbeitetes Magazin zu sein, das man gerne und vielleicht mehrmals zur Hand nimmt.

Die Bestrebung war weiterhin, im VPOD-Magazin die ganze Breite des Verbandes, seiner Mitglieder und seiner Aktivitäten zum Ausdruck zu bringen, namentlich in Rubriken wie „Menschen im VPOD“ (Porträts) und „Schlusspunkt“ (Kolumne). Der Wettbewerb („Wer war's?“) mit beachtlicher Beteiligung sorgt für Leserbindung, hat aber, wie etwa auch die „Wirtschaftslektion“ von Daniel Lampart, ebenso zum Ziel, Kenntnisse und Kompetenzen in der Mitgliedschaft zu erhöhen. Die literarische Kolumne ging 2014 von Daniel Suter an Susi Stühlinger über, die journalistische Bearbeitung der Rechtsschutzfälle („Hier half der VPOD“) wechselte vom treuen Adrian Knoepfli zu Sabine Braunschweig.

Auf 2015 wurde eine Layoutauffrischung vollzogen. Rückmeldungen aus der Leserschaft blieben die Ausnahme, sieht man von vereinzelt (meist positiven) Kommentaren auf Wettbewerbseinsendungen ab. Die Inserateinnahmen blieben in der Berichtsperiode auf dem Niveau der vorherigen Jahre.

## Internet-Auftritt

Der seit 2007 in dieser Form bestehende Internet-Auftritt des VPOD auf nationaler Ebene ist mittlerweile etwas in die Jahre gekommen, wenn auch noch immer tauglich. Eine Neugestaltung ist angedacht. Inzwischen haben sich die kleine-

ren Deutschschweizer Regionen weitgehend unter dem Dach des VPOD versammelt; die Auftritte der grösseren Regionen der Deutschschweiz sind von ihrem Erscheinungsbild her angenähert.

Dass die Website mehr oder weniger die ganze komplexe Struktur der dahinterstehenden Organisation abzubilden versucht, war 2007 State of the Art; ein künftiger Auftritt wird sich stärker zugunsten von attraktiven Aufmachern beschränken.

Zu speziellen Kampagnen fuhr der VPOD immer wieder spezifische Themenwebsites, was auch für die Zukunft vorgesehen ist.

## Services Publics

In der Berichtsperiode gab es zwei Wechsel des Redaktors. Trotzdem wurde die Zeitung am Anfang und am Ende der Periode von der gleichen Person gemacht. Guy Zurkinden, der die Redaktion seit 2009 innehatte, ging im Mai 2011 weg, um sich einem Projekt in Brasilien zu widmen. Philippe Martin, davor Sekretär im VPOD-Region Vaud, übernahm seine Stelle. Im September 2014 wurde Philippe Martin Zentralsekretär. Er verliess folglich die Redaktion und wurde durch Guy Zurkinden ersetzt, der kurz zuvor aus Brasilien zurück gekommen war.

Im Übrigen gab es wenig Änderungen bei „Services Publics“, weder in Bezug auf die Inhalte noch in Bezug auf den äusseren Auftritt. Es wurde jedoch mit Überlegungen zur kompletten Überarbeitung des Layouts begonnen, welches langsam veraltet wirkt, und zur Umstellung auf Farbdruck. Die Erscheinungsweise mit 20 Ausgaben pro Jahr wurde beibehalten, reduziert auf 19 Ausgaben im Jahr 2011 (aufgrund des Wechsels in der Redaktion) und im Jahr 2014 (aus Budgetgründen), was sehr wenig ist, wenn man die gewerkschaftlichen Aktualitäten tatsächlich verfolgen möchte.

Die Zeitung hat weiterhin die Kämpfe und Bewegungsführung des VPOD in den Vordergrund gestellt, in Übereinstimmung mit der Orientierung, die am Kongress 2011 beschlossen wurde und die kollektive Aktion in den Fokus rückte. Sie bemühte sich, die verschiedenen Aktionen und Mobilisierungen in den Regionen bekannt zu machen, national

geführte Kampagnen aufzugreifen (insbesondere im Rahmen von Abstimmungen, Referenden etc.) und die Mitglieder über das Gewerkschaftsleben zu informieren. Sie brachte auch Hintergrundberichte und Überlegungen zu zahlreichen gewerkschaftlichen und sozialen Themen auf nationaler und internationaler Ebene.

Wenn ein Artikel über eine gewerkschaftliche Mobilisierung andere Lohnabhängige motiviert, sich ihrerseits einzusetzen, erfüllt die Zeitung ihren Auftrag am besten. So hatten sich die PatiententransporteurInnen des Kantonsspital in Lausanne CHUV an den VPOD gewandt und mobilisiert, - und dadurch eine Lohnerhöhung erreicht - ,weil sie durch „Services Publics“ über den siegreichen Streik der PatiententransporteurInnen im Genfer Spital HUG erfahren hatten.

Die Zeitung versucht bestmöglich über die Aktivitäten in den verschiedenen Regionen und Organisationsgebieten des VPOD Bericht zu erstatten. Trotzdem sind natürlich die Bereiche, wo es mehr Aktivitäten gibt, auf den Seiten der Zeitung öfters vertreten. Darüber hinaus schlagen einige Regionen dem Redaktor auch mehr Beiträge vor. Es sei uns gestattet zu wünschen, dass die Regional- und ZentralsekretärInnen sich darüber bewusst sind, wie wichtig es ist, die Aktivitäten in ihren Bereichen bekannt zu machen.

Im Abschnitt „Kurznachrichten“ wurde versucht, regelmässiger Neuigkeiten aus dem Kanton Bern zu bringen, damit unsere frankophonen Kollegen aus der Region Bern sich nicht vernachlässigt fühlen. Ausserdem wurde das Netz der Fotografen erweitert, damit wir Bezugspersonen in den verschiedenen Regionen haben und so die aktuellen Ereignisse besser mit Bildern abdecken können.

## I diritti del lavoro

Das Sekretariat des VPOD Tessin hat in der Periode 2011 – 2014 das italienischsprachige Organ des VPOD „I diritti del lavoro“ mit 10 Ausgaben pro Jahr herausgebracht. Die Zeitung wurde im Jahr 1940 als Organ der Arbeitskammer des Kantons Tessin (heute: Schweizerischer Gewerkschaftsbund – Tessin und Moesa) gegründet und enthielt damals die Informationen verschiedener Gewerk-

schaften. Der äussere Auftritt und das Papier wurden im Jahr 2014 erneuert. Die Zeitschrift hat eine rote Umschlagseite, normalerweise mit einer Zeichnung aus dem Grafikbüro Warb in Robasacco, und wird im Tessin von der Traditionsdruckerei Aurora SA in Canobbio gedruckt. Das Blatt wird an die 5000 Mitglieder des VPOD Tessin sowie an einige hundert italienischsprachige VPOD-Mitglieder in der ganzen Schweiz geschickt. Ende 2014 betrug die Auflage 5661 Exemplare (Dezembernummer).

Das Sekretariat des VPOD Tessin betreibt ausserdem eine Website [www.vpod-ticino.com](http://www.vpod-ticino.com), mit Medienmitteilungen, Artikeln, Angeboten und Leistungen für die Mitglieder und einem Beitrittsformular. Auf der Website finden sich auch die Ausgaben von „I diritti del lavoro“.

## vpod bildungspolitik

Die Zeitschrift „vpod bildungspolitik“ analysiert Strukturen und Entwicklung des Schweizer Bildungssystems kritisch aus gewerkschaftlicher Perspektive. Das Magazin erscheint seit 1977, seit 2009 ist die vorher unabhängige Trägerschaft in den vpod integriert. Präsidentin der Gruppe ist Yvonne Tresp. In der Redaktion arbeiten vpod-Mitglieder mit, die in unterschiedlichen Bildungsbereichen und auf verschiedenen Schulstufen tätig sind. Verantwortlicher Redaktor der Zeitschrift ist Johannes Gruber im Rahmen von 50 Stellenprozenten.

Die vpod bildungspolitik erscheint fünf Mal jährlich in deutscher Sprache und geht an alle Mitglieder der Sektion Lehrberufe Zürich sowie der Lehrberufsgruppen Aargau, Basel-Land, Bern, Luzern, St. Gallen sowie an EinzelabonnentInnen und Schulhäuser. Auf der Website [vpod-bildungspolitik](http://vpod-bildungspolitik) ist das Archiv der Zeitschrift für Interessierte zugänglich.

In den Jahren 2011 – 2014 wurden in der Zeitschrift zahlreiche aktuelle Fragen der aktuellen Bildungspolitik aufgegriffen. Unter anderem gab es Schwerpunktnummern zu den Themen Interkulturelle Bildung, Erstsprachenunterricht und Migration, zur Inklusion und Integration, zur Chancengerechtigkeit, zu Fragen der Prekarisierung im Bildungsbereich, zu Bildungsreformen und zur Ganztagsbildung, zu den Arbeitsbedingungen und

Auswirkungen den Umstrukturierungen an den Hochschulen, zu Abbauprogrammen und Krisenpolitik in Europa, zu Fragen von Ökonomisierung und Privatisierung im Bildungsbereich. Verschiedene Hefte gingen aus Tagungen des VPOD oder anderer Organisationen hervor, wodurch auch neue LeserInnen ausserhalb der Gewerkschaft auf die Zeitschrift aufmerksam wurden.

## Verbandsinstitutionen

### Finanzierungsfonds

Der Finanzierungsfonds (Art. 39 der Statuten) dient der Finanzierung der Rechtshilfe, der Kampf-, Solidaritäts- und Werbebeiträge, der gewerkschaftlichen Bildungs- und Schulungsaktivitäten sowie der Notunterstützung und Arbeitslosenfürsorge. Darüber hinaus leistet er Defizitbeiträge an die Stiftung Ferienwerk.

Der Kongress beschliesst über die minimale und die maximale Höhe des Teilbetrags, der von den Verbandsbeiträgen in den Finanzierungsfonds eingelegt wird. Die Delegiertenversammlung beschliesst jährlich mit dem Budget über die Einlagen in den Finanzierungsfonds. Die Aufteilung beträgt seit Jahren unverändert 80% für die allgemeine Verbandsrechnung und 20% für den Finanzierungsfonds.

Da der Finanzierungsfonds juristisch keine selbständige Institution ist und einen Bestandteil der eigentlichen Verbandsrechnung darstellt, wird das jeweilige Jahresergebnis der Verbandskasse mit dem Vermögen des Finanzierungsfonds verrechnet, d.h. buchhalterisch auf den Finanzierungsfonds übertragen. Dadurch ist das Vermögen des Verbandes (ohne Regionen und Sektionen) in einem Betrag ersichtlich, nämlich im Kapital des Finanzierungsfonds. Dieses hat sich in den letzten vier Jahren um die kumulierten Defizite der Jahresrechnungen, nämlich 1.355 Mio. Franken reduziert und beträgt noch 8.5 Mio. Franken.

### Rechtshilfe

Die Rechtshilfe ist eine der wichtigsten Dienstleistungen für die Mitglieder des VPOD. Die Gewissheit, bei Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber auf juristische Hilfe zählen zu können, ist ein oft entscheidendes Argument bei der Mitgliederwerbung. Leider wird die Rechtshilfe auch immer wieder missbraucht: So wird oft von der Rechtshilfeabteilung verlangt, dass auch in aussichtslosen Fällen prozessiert wird. Auch häuft sich die Zahl von Mitgliedern, die kurz nach ihrem Eintritt zum

VPOD die Rechtshilfe beantragen, was letztlich un-solidarisch gegenüber langjährigen Mitgliedern ist!

In den letzten Jahren konnten die einst sehr hohen Rechtshilfekosten kontinuierlich gesenkt werden. Im Durchschnitt der Berichtsperiode gab der VPOD jährlich aber immer noch über 600'000 Franken für die Rechtshilfe aus, was auch im Quervergleich zu anderen Gewerkschaften ein hoher Betrag ist.

### VPOD-Multi-Rechtsschutz

Ergänzend zur Rechtshilfe des VPOD, die sich auf Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber, mit Sozialversicherungen oder wegen gewerkschaftlicher Tätigkeit beschränkt, offeriert der VPOD zusammen mit der Coop Rechtsschutz AG einen Multirechtsschutz für den privaten Bereich. Über den VPOD-Vertrag wird die Dienstleistung auch den SSM-Mitgliedern angeboten. Per Ende 2014 waren rund 5'600 Kolleginnen und Kollegen versichert. Die Prämie beträgt 120 Franken und ist sehr attraktiv.

### Kampf-, Solidaritäts- und Werbebeiträge

Die Ausgaben für Kampf-, Solidaritäts- und Werbebeiträge (vor allem Streikgelder) haben in den letzten vier Jahren massiv zugenommen und betragen im Jahresdurchschnitt über 1 Mio. Franken. Im Jahr 2011 erreichte die Auszahlung von Streikgeldern einen Rekordstand von 1.1 Mio. Franken. Zur markanten Erhöhung der Ausgaben trug aber auch die Ausweitung im Bereich von Werbeprojekten bei.

### Bildungsarbeit

Unter diesem Titel werden Movendo-Kurse für unsere Mitglieder finanziert, aber auch eigene Kurse angeboten. Die Kosten betragen jährlich um die 500'000 Franken.

## Stiftung Ferienwerk

Die Stiftung Ferienwerk des VPOD betreibt noch einzig die Hotelanlage I Grappoli mit Hotel, Restaurant, Bungalows und Schwimmbad in der Gemeinde Sessa im Tessin. Die Tourismuszahlen im Tessin sind allgemein schlecht, auch unsere Anlage hat eine ungenügende Auslastung.

Der Betrieb arbeitet nach wie vor nicht kostendeckend, und dies trotz Beiträgen der umliegenden Gemeinden an den Betrieb des Schwimmbads. Dieses wurde 2012 aufwändig saniert. Die Verschuldung der Stiftung Ferienwerk gegenüber der Sterbekasse hat sich dadurch nochmals erhöht. Zuvor waren 10 Bungalows im Stockwerkeigentum verkauft worden, mit dem Erlös wurden 10 der 20 im Besitz der Stiftung verbleibenden Bungalows renoviert.

Die Defizitbeiträge des VPOD an die Stiftung Ferienwerk betragen in der Berichtsperiode durchschnittlich gut 160'000 Franken, in den letzten drei Jahren bewegten sie sich zwischen 120'000 und 130'000 Franken. Unsere Revisionsstelle empfiehlt dringend, diese Defizitbeiträge auf höchstens 50'000 Franken zu reduzieren. Da dies trotz grösster Bemühungen und der sehr engagierte Arbeit unseres Direktors, Juri Clericetti, bisher nicht möglich war, ist ein Verkauf oder eine Verpachtung der Ferienanlage ernsthaft zu prüfen.

## Stiftung Sterbekasse

Seit der Schliessung der Kasse am 1. September 1999 werden neu dem VPOD beitretende Mitglieder nicht mehr in die Sterbekasse aufgenommen. Sie erhebt seit diesem Zeitpunkt auch keine Beiträge mehr. Der Bestand der Anspruchsberechtigten nimmt so kontinuierlich ab. Mittlerweile (Ende 2014) sind noch 12'751 Mitglieder des VPOD - das sind 36 Prozent der Verbandsmitglieder - in der Sterbekasse versichert. Die Zahl der zu bearbeitenden Todesfälle beträgt pro Jahr zwischen 200 und 230. Am meisten Destinatäre verliert die Sterbekasse aber nicht durch Todesfälle, sondern durch den vorzeitigen Austritt vieler VPOD-Mitglieder. Dadurch entstehen erhebliche Mutationsgewinne.

Die aktuellste versicherungstechnische Überprüfung hat bestätigt, dass für die reglementarischen Leistungen genügend Vermögen vorhanden ist. Finanziell ist die Sterbekasse also quicklebendig.

## Notunterstützung und Arbeitslosenfürsorge

Diese Einrichtung spielt nicht mehr die Rolle von einst. Das Zentralsekretariat kann in Härtefällen eine Unterstützung von maximal 2'000 Franken gewähren. Jährlich führt dies zu Kosten von ca. 25'000 Franken.

## Kollektiv-Krankenversicherung

Versichertenbestand Ende Jahr	2011	2012	2013	2014
Deutsche Schweiz	1'703	1'679	1'659	1'634
Französische Schweiz	918	861	838	801
Tessin	1'067	1'031	1'085	1'113
Total	3'688	3'571	3'582	3'548

Prämieinnahmen	2011	2012	2013	2014
Deutsche Schweiz	6'500'048	10'693'267	10'496'282	10'190'887
Französische Schweiz	4'746'376			
Tessin	4'366'276	4'332'817	4'309'387	4'517'235
Total	15'612'699	15'026'084	14'805'369	14'708'122

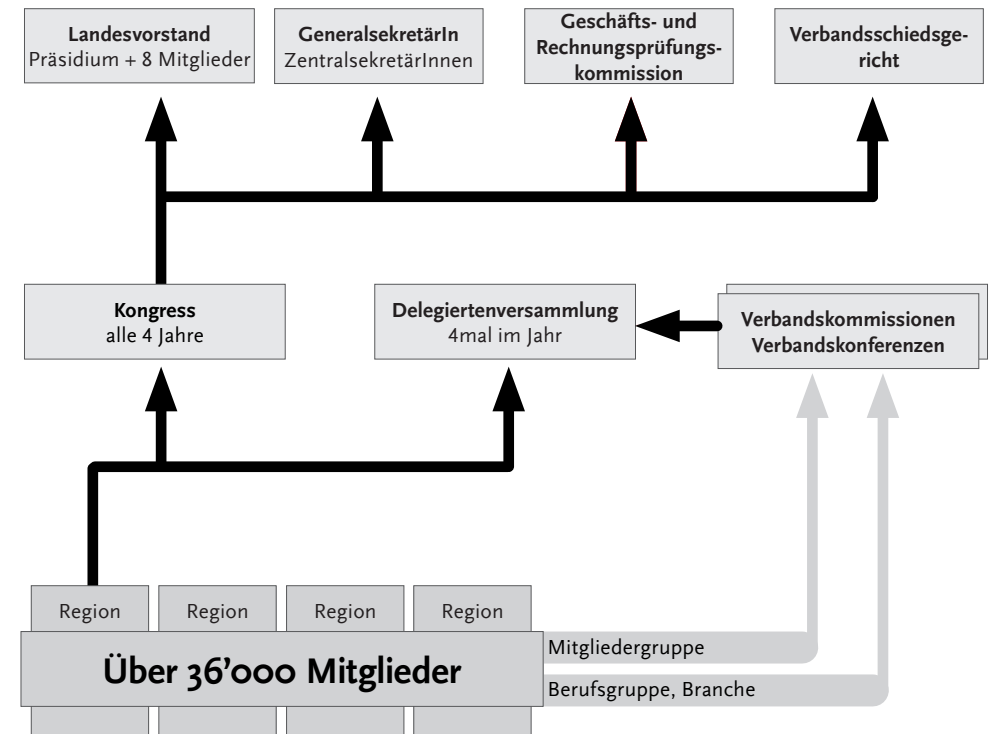
Seit 2013 betragen die Rabatte auf praktisch sämtlichen Zusatzversicherungen einheitlich 15%. Die Verträge für die deutsche und französische Schweiz umfassen mit Helsana, Avanex, Progrès und Sansan (seit 2012) neu alle relevanten Versicherungen der Helsana-Gruppe. Im Tessin deckt der Vertrag die Kassen Helsana, Avanex und Pro-

grès ab. Seit 2011 können sich die Eltern eines Mitgliedes mitversichern, solange dieses im gleichen Haushalt lebt. Der Internet-Auftritt wurde mit einer Landingpage bei der Helsana verknüpft und damit professionalisiert. Völlig neu konzipiert wurden die Werbeflyer in deutscher und französischer Sprache. Inserate und redaktionelle Hinweise in der Verbandspresse ergänzten die Werbeanstrengungen.

Trotz dieser Massnahmen sind Prämienvolumen und Versichertenbestand insgesamt weiterhin leicht rückläufig. Für diese Entwicklung gibt es verschiedene Erklärungen: Neuzugänge haben häufig „nur“ Zusatzversicherungen abgeschlossen, Verlust an älteren Versicherten mit teuren Grundversicherungen, die individuellen Prämienverbilligungen nehmen im Umfang zu, die Marke Helsana ist in einigen Regionen nicht mehr konkurrenzfähig. Zudem ist festzustellen, dass das Angebot an Kollektivverträgen zugenommen hat. Im Rahmen des Kollektivvertrages beansprucht das Prämieninkasso (Zahlungsverarbeitung, Mahnwesen, Abrechnungen, Mutationen) den grössten Zeitaufwand.

Die Zusammenarbeit mit der Helsana ist gut. Der Tessiner Vertrag wird durch die Region Tessin geführt und verwaltet. Das Zentralsekretariat ist daran nicht beteiligt.

## Organisation des VPOD



Herausgeber: Schweizerischer Verband des Personals öffentlicher Dienste,  
Birmensdorferstrasse 67, Postfach 8279, 8036 Zürich  
AutorInnen: Präsidentin, Generalsekretär, Zentral- und RegionalsekretärInnen  
Redaktion: Christine Flitner/Tanja Lantz  
Pierre Voit/Patrick Vogt/Stefan Giger  
Druck: Merkur Druck Langenthal