

T V S T Z

TECHNISCHE
VEREINIGUNG
DER STADT
ZÜRICH

POSTFACH
8022 ZÜRICH

Bulletin

Ausgabe 19/2006

EDITORIAL

Liebe Kolleginnen und Kollegen

Im Juli hat der Stadtrat über das modifizierte Lohnsystem SBR 3000 und über die entsprechende Weisung an den Gemeinderat orientiert. Als positiver Aspekt erscheint dabei, dass die eingefrorenen Löhne ab 2007 wieder bewegt werden können, wenn auch etwas später als vor zwei Jahren angekündigt wurde. Im weiteren soll die ganze Lohnskala mit einer Matrix allen Mitarbeitenden transparent gemacht werden. Zudem soll die paritätische Kommission aufgewertet werden. Ein aus meiner Sicht sehr negativer Punkt ist die "Finanzierbarkeit": Diese wurde primär dadurch erreicht, indem die bisherige obere Grenze des $\pm 5\%$ Lohnbandes belassen und neu ein $\pm 10\%$ Lohnband eingeführt wurde. Damit wurde die untere Grenze des Lohnbandes um 10 % nach unten verschoben, also zu Lasten aller Mitarbeitenden, da sich ja nur die mit einem "A-Rating" ausgezeichneten Mitarbeitenden an der oberen Grenze bewegen. Damit sind die Perspektiven für eine attraktivere Entlohnung entsprechend geschmälert worden. Dass die Kaderlöhne der Stadtverwaltung sich damit noch weiter von denen der Privatwirtschaft entfernen, wurde wohl zu Kenntnis genommen aber nicht korrigiert. Dies wird sich sehr rasch bei der Rekrutierung von neuen Führungsmitarbeitenden bemerkbar machen. Auch werden die Nichtkaderfunktionen die Folgen davon spüren, denn die Auswahl geeigneter Bewerbenden für Führungsfunktionen wird dadurch eingeschränkt. Die SBR 3000 bedingt aber auch eine Neubeurteilung der Funktionsstufen und nutzbaren Erfahrung aller Mitarbeitenden, welche durch den Vorstand und die Delegierten fein beobachtet werden soll. René Büttiker wird in seinem Beitrag SBR 3000 detaillierter auf diese Revision eingehen.

Alfred Sauter, Präsident TVSTZ

PENSIONSASSE DER STADT ZÜRICH (PKZH)

Die Pensionskasse der Stadt Zürich hat ihre Informationspraxis im Berichtsjahr erneut verbessert: Interessierte Versicherte – seien sie aktiv oder rentenberechtigt – können sich aufgrund des Geschäftsberichtes, der regelmässig zugestellten Mitteilungen sowie der im Internet einsehbaren Daten ein differenziertes Bild machen vom Geschäftsgang der PKZH und von deren finanziellen Situation.

Die folgenden Ausführungen seien demnach als Ergänzungen beziehungsweise als Hintergrundinformationen zu verstehen.

Vermögenserträge des Geschäftsjahres 2005 und deren Verwendung

Die Erträge aus dem Vermögen der PKZH beliefen sich im Jahre 2005 auf 15.3%, was einem Betrag von 1748 Mio. Franken entspricht. Die Einbussen für die Währungsabsicherung (Dollar, Yen und Euro werden vollständig oder teilweise abgesichert) betragen rund 4% beziehungsweise 497 Mio. Franken. Insgesamt wurden die Währungsschwankungen geglättet und die Risiken gemindert. Der Stiftungsrat als oberstes Organ der PKZH hat die Verwendung der Vermögenserträge folgendermassen festgelegt:

- Verzinsung der Altersguthaben von 4.5% (= 110 Mio. Franken)
- Teuerungsausgleich auf Pensionen um 2.4% (= rund 118 Mio. Franken)
- Rückstellung für eine allfällige Reduktion des «Technischen Zinssatzes» von 3.5% auf 3.25% (= 140 Mio. Franken)
- Risikoversicherungsrückstellung für die aktiven Versicherten von 28.3 Mio. Franken
- Langlebigkeitsrückstellungen für aktive und für rentenberechtigte Versicherte von 404 Mio. Franken
- Technische Rückstellungen von insgesamt rund 810 Mio. Franken

Die Wertschwankungsreserve wurde um rund 70 Mio. Franken auf den neuen Sollbetrag von 1959 Mio. Franken erhöht. Am Ende des Berichtsjahres konnte die PKZH – nach der Äufnung der Reserven beziehungsweise der Rückstellungen – «Freie Mittel» im Betrage von 1365 Mio. Franken ausweisen, 737 Mio. Franken zugunsten der aktiven, 628 Mio. Franken zugunsten der pensionsberechtigten Versicherten.

Diese Reserven werden es der PKZH längerfristig erlauben, ihre Verpflichtungen zu verzinsen und zugleich den Umwandlungssatz herabzusetzen. Ein tieferer Umwandlungssatz ist zuvor allerdings durch eine höhere Dotierung (Verzinsung) der Altersguthaben abzusichern, so dass die künftigen Renten nicht vermindert werden müssen.

Bestehende Ansprüche werden auf diese Weise gewahrt. Für neueintretende Mitarbeitende gilt die skizzierte Regelung jedoch nicht, insbesondere dann nicht, wenn sie älter sind. Jüngere Versicherte dagegen können von Leistungen profitieren, zu deren Finanzierung sie nur wenig beigetragen haben.

Ausblick

In den Jahren 2008 und 2009 soll der Vorsorgeplan aufgrund der «Technischen Grundlagen 2005» neu formuliert werden. Zuvor jedoch ist die Anlagestrategie zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen. Eine der Kernfragen gilt dabei der Festlegung der Aktienquote und damit der Risikofähigkeit der PKZH. Seit einiger Zeit nämlich mehren sich die Stimmen der – eher risikoscheuen – Pessimisten, die aufgrund festverzinslicher Anlagen (Obligationen, Staatsanleihen) so bedeutende Wertschriftenerträge erwarten, wie sie mit einer derartigen Zurückhaltung kaum zu erreichen sind.

Für die Amtsperiode 2007 bis 2010 sind sowohl der Stiftungsrat der PKZH als auch deren Ausschüsse neu zu bestellen. Im Sozialdepartement sowie im Schul- und Sportdepartement sind die Kandidaten für den Stiftungsrat allerdings noch nicht bekannt, da neben den von den Personalverbänden VPOD und KPV nominierten Vertretungen Gegenkandidaturen lanciert worden sind. Daher fanden in zwei Wahlkreisen am 2. August schriftliche Wahlen statt. Die Resultate werden bis Ende August 2006 vorliegen.

In diesem Zusammenhang zeigt sich einmal mehr, wie wichtig es ist, dass die Personalverbände für das Amt des Stiftungsrates fähige Kandidaten portieren und diese verlässlich unterstützen, wobei zu bedenken ist, dass es auch ausserhalb der Verbände geeignete – und unabhängige – Bewerber dafür gibt. Ob eine «Mischung» hier sinnvoll und wünschenswert ist?

Das ausschliessliche Ziel eines verantwortungsvollen Stiftungsrates und seiner Ausschüsse jedenfalls muss es sein, die Interessen der – aktiven und der rentenberechtigten – Versicherten nachhaltig zu wahren und dadurch die Sicherung der Altersvorsorge zu garantieren.

Unbedingte Voraussetzung zur Erfüllung dieses Auftrages wiederum ist das unermüdliche Engagement sämtlicher Mitglieder des Stiftungsrates und deren stetige, wirkungsvolle Weiterbildung.

Walter Benz

NEUES LOHNSYSTEM DER STADT ZÜRICH

Am 12. Juli 2006 hat der Stadtrat das neue Lohnsystem verabschiedet. Der Gemeinderat wird ab Ende August darüber beraten und noch in diesem Jahr entscheiden.

Die von der TVSTZ in der Vernehmlassung gestellte Forderung, dass dem Stadtrat die Möglichkeit genommen wird, tiefere Löhne als im Lohnband vorgesehen festzusetzen, wurde in der beschlossenen Weisung berücksichtigt.

Bezüglich Leistungskomponenten wurde unsere Forderung nach Beibehaltung einer Leistungs- und Verhaltenskomponente von +/- 5 % nicht berücksichtigt. Die in der Weisung beschlossene Leistungskomponente von 20 % ist das Kernstück für die Finanzierbarkeit der neuen Besoldungsverordnung.

Wichtig ist die folgende Aussage, welche in der nachstehenden Grafik verdeutlicht wird, und möglicherweise zu einer Lohneinbusse führen kann:

„Ausgehend von der unteren Begrenzung beträgt die Breite der Bänder 20 %.“

Aufgrund dieser Formulierung und einer Beibehaltung der max. Besoldung bei hervorragender Leistung wird der heutige Lohn bei guter Leistung im neuen System 5 % tiefer ausfallen als bisher. Es wurde aber festgehalten, dass bei gleicher Funktion und Erfahrung keine Lohnreduktion erfolgen wird.

Wie bei der Festsetzung der SBR 2000 ist auch beim neuen Lohnsystem vieles noch unklar. So sind die Ausführungsbestimmungen noch nicht bekannt und die vom Stadtrat versprochene transparente und für alle Mitarbeitenden einsehbare Matrix liegt noch nicht vor.

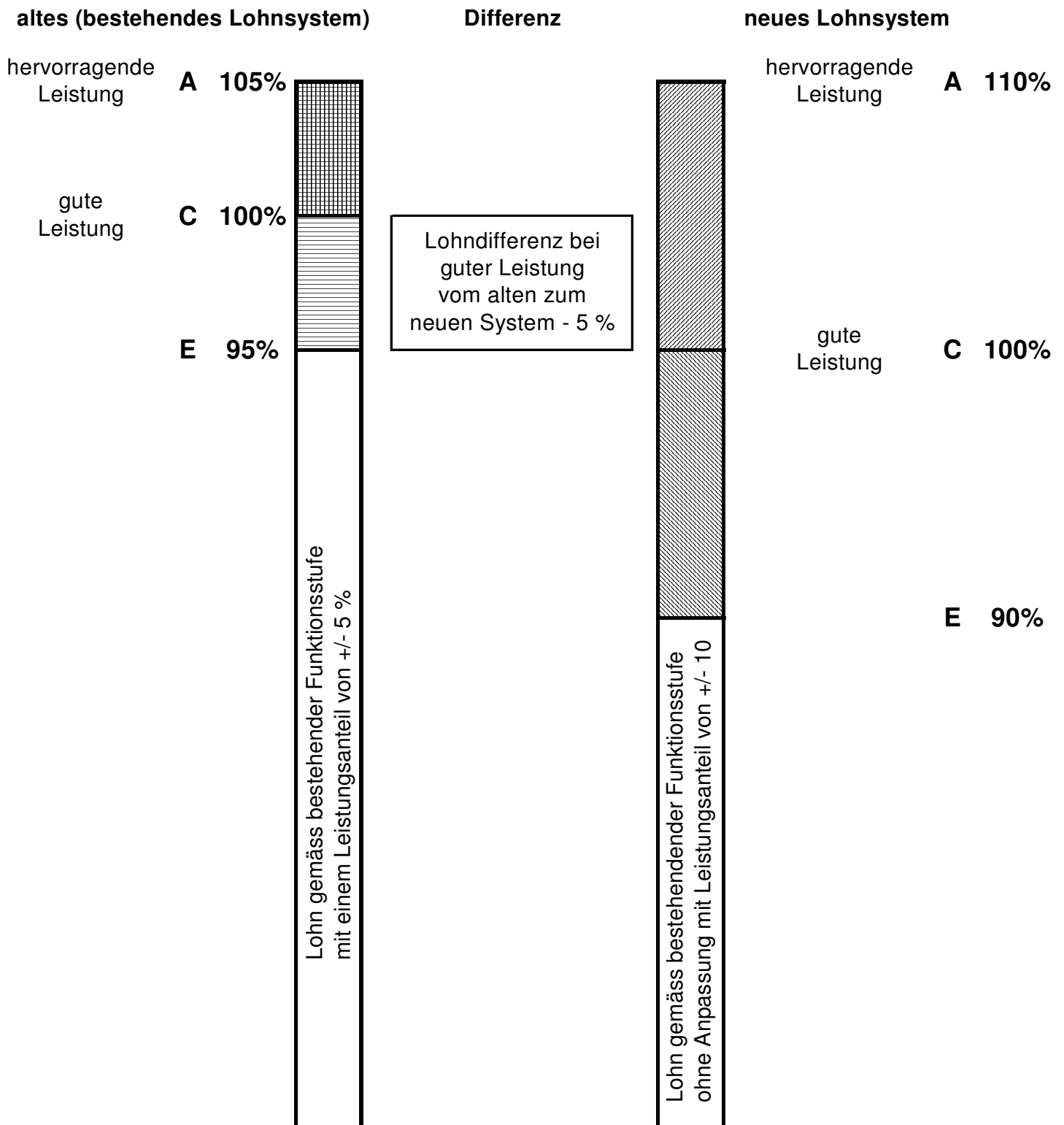
Die Chancen für das neue Lohnsystem sind die vom Stadtrat versprochenen, jährlichen 35 Mio. Franken bis Ende 2010, die für Lohnmassnahmen zur Verfügung gestellt werden.

Die TVSTZ wird sich dafür einsetzen, dass diese Mittel, welche ca. 2-3 % des gesamten Lohnbudgets der Stadt Zürich betragen, für den Ausgleich der in der Grafik aufgezeichneten möglichen Lohneinbussen und für eine mögliche Reallohnerhöhung verwendet werden.

Die Überleitung ins neue Lohnsystem soll, sofern der Gemeinderat der Vorlage zustimmt, zwischen 1. April 2007 bis 31. März 2008 in vier Schritten erfolgen:

- Per 1. April 2007 wird die volle Teuerung ausgeglichen.
- Bis Ende Juni 2007 müssen die Funktionsstufe und die nutzbare Erfahrung bei allen Mitarbeitenden überprüft und allenfalls angepasst werden. Wer unterhalb des Lohnbandes liegt (so genannte Aufholende), wird in das Lohnband hineingefügt.
- Für den 1. Oktober 2007 sind ausserordentliche Lohnmassnahmen vorgesehen. Als Basis dient eine transparente und für alle Mitarbeitenden einsehbare Matrix, auf der sich der Lohnzuwachs ablesen lässt. Weil diese Lohnmassnahmen noch nicht aufgrund von lohnwirksamen Jahresgesprächen gemäss ZBG erfolgen können, kommt für alle Mitarbeitenden die Beurteilungsstufe C (= gute Leistung) zur Anwendung.
- Am 1. April 2008 wird das ZBG erstmals lohnwirksam. Als Basis dient das Jahresgespräch 2007. Ab April 2008 kommt also die Leistungs- und Verhaltenskomponente zum Tragen.

Vergleich zwischen unterschiedlichen Leistungskomponenten unter Beibehaltung des Maximallohnes pro Funktionsstufe



Nur durch eine solche Anpassung (Beibehaltung der Maximallohnhöhe pro Funktionsstufe) und die Einführung einer Leistungskomponente von +/- 10 % kann das neue Lohnsystem gemäss Auffassung des Stadtrates finanziert werden.

Rico Germann, Präsident KPV interviewt zum neuen Lohnsystem von René Büttiker

Rico Germann ist seit 1997 Präsident der KPV und als Vertreter dieses Personalverbandes bereits bei der SBR 2000 und beim neuen Lohnsystem Verhandlungspartner des Stadtrates. Rico Germann hat sich bei all diesen Verhandlungen eingesetzt für eine faire und gerechte Entlohnung für alle Mitarbeitenden der Stadt Zürich.



Wie weit ist der Stadtrat auf die Forderungen der Personalverbände im Speziellen der KPV bei den Verhandlungen eingegangen?

Die Personalverbände und Gewerkschaften konnten sich in wesentlichen Punkten einigen und haben eine einheitliche Meinung vertreten können. So ist eine grundsätzliche Besitzstandswahrung bis und mit Funktionsstufe 10 garantiert. Die paritätische Schlichtungsstelle wird künftig über strittige Zuordnungen zu Funktionsstufen und der Beurteilung von nutzbarer Erfahrung entscheiden.

Welches sind die wichtigsten Veränderungen im neuen Lohnsystem zur SBR 2000?

Die Lohnsteuerung wird jährlich über die vom Stadtrat noch im Detail auszuarbeitende transparente Matrix erfolgen.

Gibt es Verlierer durch dieses neue System?

Langjährige gute Mitarbeitende, die in Ihrer Funktionsstufe mit vielen Erfahrungsjahren eingestuft sind. Sie können keinen grossen Lohnzuwachs erwarten.

Wo sind die Chancen des neuen Systems?

Dass mit den vom Stadtrat zur Verfügung gestellten Mitteln von jährlich 35 Mio. Franken zuzüglich Sozialabgaben und Teuerung ein faires, transparentes und zukunftsorientiertes Lohnsystem bis zum Jahr 2010 etabliert werden kann. Ein kleiner Vorbehalt muss allerdings angebracht werden: Diese Mittel werden vom Stadtrat nur garantiert solange die Stadt keinen Bilanzfehlbetrag aufweist. Auf Grund der aktuellen städtischen Finanzplanung ist dies aber unwahrscheinlich.

Welche Möglichkeiten haben die Personalverbände im weiteren Vorgehen?

Die vorliegende Besoldungsrevision umfasst lediglich Änderungen im Personalrecht. Diese fallen in den Kompetenzbereich des Gemeinderates. Alle Ausführungsbestimmungen zum Personalrecht und die erwähnte Lohn-Matrix werden vom Stadtrat beschlossen. Die KPV wird sich auch bei diesen zusätzlichen Vorlagen beim Stadtrat für ein faires und transparentes Lohnsystem einsetzen, er wird sich gegen alle Lohnkürzungen energisch wehren.

AUS DEM VORSTAND

Pensionskasse - Stiftungsratswahlen

Die beiden Sitze der Technischen Vereinigung, das sind zwei von bisher vier Vertretern der Konferenz der Personalverbände (KPV) im Stiftungsrat der Pensionskasse, konnten Stand Juli gehalten werden. Das freut uns natürlich sehr und gratulieren an dieser Stelle an Peter Degiacomi zur Wiederwahl und an René Büttiker zur Neuwahl herzlich.

Rücktritt

Thomas Buchmüller verlässt seine heutige Stelle bei der Wasserversorgung Zürich auf Ende August 2006. Er wird eine neue berufliche Herausforderung am rechten Ufer des Zürichsees annehmen. Dass damit auch ein Rücktritt aus unserer Vereinigung fest, steht können wir absolut nachvollziehen. Trotzdem, wir lassen Thomas nur ungern gehen, seine zuverlässige, manchmal kritische und kameradschaftliche Art haben wir sehr geschätzt. Wir bedanken uns für die im Vorstand geleistete Arbeit ganz herzlich und wünschen ihm und seiner Familie alles Gute für die Zukunft.

Nachwuchs

Das Durchschnittsalter des Vorstandsgremiums wächst, nicht nur bedingt durch den Rücktritt unseres "Benjamins" Thomas Buchmüller! Einige von uns sehen schon langsam die Zielgerade. Wir werden uns deshalb in den nächsten Monate erlauben, das eine oder andere Mitglied zu kontaktieren und um Mitarbeit als Delegierte oder auch als Vorstandsmitglied anfragen. Es ist durchaus auch ein Quereinsteigen denkbar.

Alfred Sauter

10 FRAGEN ZUM ARBEITSZEUGNIS

1. Wer hat Anspruch auf ein Arbeitszeugnis?

Alle Angestellten. Massgebend ist, ob ein Arbeitsverhältnis vorliegt. Auftragnehmer haben keinen Anspruch auf ein Zeugnis.

2. Wann kann man ein Zeugnis verlangen?

Jederzeit. Also während der Anstellung, beim Austritt oder später. Wann der Anspruch verjährt ist, ist umstritten. Zur Sicherheit sollte man spätestens fünf Jahre nach dem Verlassen der Stelle ein Zeugnis einfordern. Für ein Zwischenzeugnis muss man ein berechtigtes Interesse nachweisen. Dazu gehört etwa der Wechsel der Vorgesetzten.

3. Was ist eine Arbeitsbestätigung?

Eine Arbeitsbestätigung enthält nur Personalien der Beschäftigten, seine Stellung und Funktion im Betrieb sowie Beginn und Ende der Anstellung. Sie darf keinen Hinweis über den Kündigungsgrund enthalten.

4. Was muss in einem Zeugnis stehen?

Es enthält zu den Angaben in einer Arbeitsbestätigung Aussagen zu den Leistungen und zum Verhalten des Angestellten, seine Hauptaufgaben und allfällige Verantwortungsbereiche. Zu erwähnen sind auch allfällige Beförderungen.

5. Wann kann eine Arbeitsbestätigung, wann ein Zeugnis verlangt werden?

Angestellte haben die Wahl. Sie könne beides verlangen. Auf eine Arbeitsbestätigung beschränken darf sich der Arbeitgeber nur, wenn der Angestellte die ausdrücklich wünscht.

6. Gibt es Richtlinien wie ein Arbeitszeugnis formuliert sein muss?

Ein Zeugnis muss grundsätzlich wohlwollend formuliert sein, um die berufliche Zukunft des Arbeitnehmers nicht zu belasten. Gleichzeitig muss es aber der Wahrheit entsprechen. Bei einem unrichtigen Arbeitszeugnis läuft der Arbeitgeber Gefahr, vom früheren Arbeitnehmer - oder von dessen neuen Arbeitgeber verklagt zu werden. Ist ein Zeugnis unklar formuliert, kann der Arbeitnehmer Verbesserungen verlangen.

7. Wie wird das Austrittsdatum bestimmt?

Das Zeugnis muss die korrekte Dauer der Anstellung enthalten. Nicht der letzte Arbeitstag ist zu erwähnen, sondern das rechtliche Ende der Anstellung.

8. Darf in einem Zeugnis stehen, weshalb es zur Kündigung kam?

Gegen den Willen des Angestellten darf der Arbeitgeber den Kündigungsgrund in der Regel nicht erwähnen. Auf Wunsch des Arbeitnehmers hingegen muss der Grund des Austritts immer angegeben werden.

9. Wie erkennt man ein "codiertes" Zeugnis?

Mit "Codierung" sind Formulierungen gemeint, die besser tönen, als sie gemeint sind. Beispiele: "Er bemühte sich stets" oder "Sie gab ihr Bestes". Diese Einschätzungen scheinen positiv zu sein, lassen sich aber auch negativ auslegen. Das ist unzulässig. Ein Zeugnistext muss klar und unmissverständlich sein.

10. Wie setzt man sich im Streitfall durch?

Für Reklamationen sollte man sich zuerst an den Arbeitgeber wenden. Weigert er sich, ein Zeugnis oder eine verbesserte Version auszustellen, kann beim Gericht geklagt werden. Das Verfahren ist in der Regel kostenlos. Verlangen Sie eine Berichtigung, sollten Sie dem Gericht einen ausformulierten Änderungsvorschlag vorlegen.

EINLADUNG
BESICHTIGUNG HB ZÜRICH

Am Donnerstag den 26. Oktober 2006 um 17.30 Uhr

Am Dienstag den 31. Oktober 2006 um 17.30 Uhr

treffen wir uns zu einem Rundgang im Zürcher Hauptbahnhof. Pünktlich um 17.25 Uhr versammeln wir uns bei der VBZ-Tram-Haltestelle „Sihlquai/HB“.

Die Teilnehmenden erhalten während 2 Stunden interessante Einblicke in den unterirdischen Bahnhof (Gleis 21-24), Entsorgung, zentrale Anlieferung, Shop Ville, Dienstleistungsgeschoss, Bahnreisezentrum, Haupthalle, usw..

Die maximale Besucherzahl ist pro Gruppe auf 25 Personen beschränkt. Um die Kontingente vom 26. und 31. Oktober 2006 ausnützen, müssten gegebenenfalls, nach vorgängiger Rücksprache mit den Betroffenen, gewisse Abtauschungen vornehmen. Die Teilnahmeberechtigung erfolgt jedoch nach Reihenfolge des Einganges der Anmeldung.

Mit freundlichen Grüßen
Technische Vereinigung
der Stadt Zürich

-----bitte abtrennen-----

Anmeldung Besichtigung HB Zürich

Name / Vorname: _____

genaue Adresse: _____

Telefon Nr.: _____

Dienstabteilung: _____

Gruppe: Donnerstag, 26.10.2006 Dienstag, 31.10.2006
(bitte ankreuzen)

Bitte einsenden bis spätestens Montag den 16. Oktober 2006 an:

Herr H. Bruggmann, VBZ, Luggwegstrasse 65, 8048 Zürich.

Anmeldungen mit E-Mail (h.bruggmann@vbz.ch) sowie Fax (044'432'53'11) sind ebenso möglich.