

# JAHRESBERICHT

Juni 2021 bis März 2022



Aarau, 28. April 2022

Lelia Hunziker, Präsidentin

Silvia Dell'Aquila, Regionalleiterin



## Von Massenentlassungen, Steuergeschenken und Abfederungsmassnahmen

Mitten in den Sommerferien 2021 kündigte der Kanton Aargau die Entlassung von rund 75 Angestellten des Contact Tracing Centers CONTI mit befristeten Arbeitsverträge an. Dies, obwohl absehbar war, dass die Infektionszahlen steigen. Die PEKO wurde mit einer sehr kurzen Frist und mitten in den Sommerferien zur Konsultation beigezogen, was die in der Konferenz Aargauer Staatspersonalverbände KASPV organisierten Verbänden stark kritisiert haben. Das Konsultationsergebnis wurde vom Kanton unseriös behandelt und auch das restliche Verfahren kann als «Pleiten, Pech und Pannen» zusammengefasst werden.

Der VPOD hat viele Betroffene betreuet und beraten, einigen haben Rechtsschutz erhalten. Schlussendlich wurden 15 Mitarbeitenden gekündigt, während 59 Personen einen neuen Arbeitsvertrag erhielten, der einen Einsatz auf Abruf ermöglicht. Es ist stossend, dass in einem solch breiten Ausmass Mitarbeitende einen Vertrag auf Abruf erhalten haben, eines der prekärsten Arbeitsverhältnissen, das man in der Arbeitswelt antrifft und verpönt ist, da das ganze finanzielle Risiko auf die Arbeitnehmenden gewälzt wird. In einem solchen Ausmass Arbeit auf Abruf zuzulassen, ist einem Arbeitgeber wie dem Kanton Aargau unwürdig. Die Stimmung im «CONTI» war verständlicherweise mies, einige gingen von selbst, andere wurden krank. Zudem: bald wurde klar, dass das Contact Tracing unterdotiert war, just in der Zeit, als Omikron für einen starken Anstieg der Infektionszahlen sorgte. Neue Mitarbeitende wurden angestellt – zu einem tieferen Stundenlohn. Da die meisten von den gekündigten Angestellten auch wieder zu einem vollen Pensum arbeiten konnte, gab es auch kein grosses juristisches Nachspiel. Zurück blieb ein fahler Nachgeschmack, denn so, wie der Kanton die Angestellte behandelt hat, entspricht nicht dem, was man von einem öffentlichen Arbeitgeber erwartet.

Ganz generell hat sich der Kanton Aargau nicht als guten Arbeitgeber gezeigt. Die Rechnungsabschlüsse in den Krisenjahren 2020 und 2021 sind zwar positiv und im dreistelligen Millionenbereich, davon habe die Arbeitnehmenden aber weder bessere Bedingungen, noch bessere Löhne.

Die Lohnentwicklung war in den letzten Jahren immer unterdurchschnittlich und es wurden jeweils kaum die Lohnsummen zur Verfügung gestellt, die nötig wären, um eine Lohnentwicklung zu ermöglichen, so wie sie eigentlich vorgesehen ist. Dafür denkt man über Steuersenkungen nach. Am 15. Mai 2022 wird die Aargauer Bevölkerung schon über den nächsten «Steuerbschiss» abstimmen, der vor allem in den Gemeinden zu grösseren Problemen führen dürfte. Wir wissen, wie es ausgehen wird: Steuern runter für gewinnstarke Unternehmen und Wohlhabende bedeuten Abbaumassnahmen im Service Public und in Bereichen, die besonders sozial Schwächere betreffen wird. Auch der VPOD engagiert sich gemeinsam mit ArbeitAargau im Abstimmungskampf gegen die Steuergesetzrevision.

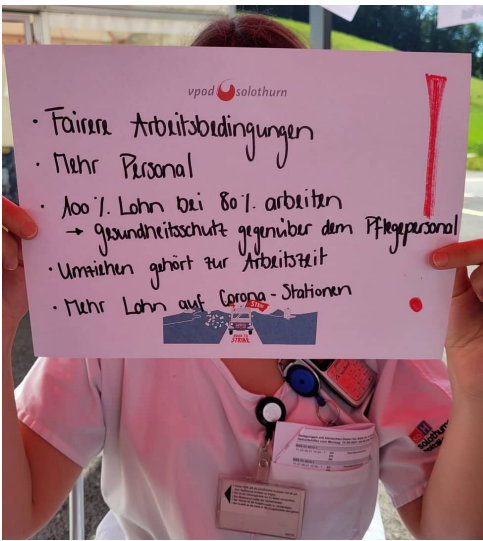
Wenigstens bei der Abfederung der Altersvorsorge ist der Kanton Aargau daran, für seine Angestellten Lösungen zu finden. Nachdem die Aargauische Pensionskasse (APK) den Umwandlungssatz schon im 2017 von 5,9 auf 5,3 Prozent gesenkt hat, wurde im Herbst 2020 bekannt gegeben, dass der Umwandlungssatz ab Anfang 2022 bis Ende 2023 noch einmal stufenweise von 5,3 auf 5 Prozent sinken wird. Daraufhin forderten Gewerkschaften und Verbände, dass der Regierungsrat im Gegensatz zur Senkung im 2017 nun handeln muss. Die Kantonsregierung hat sich zwar Zeit gelassen, ist aber zum Schluss gekommen, dass nun der Kanton Massnahmen ergreifen muss. Denn: Mit dieser weiteren Reduktion des Umwandlungssatzes fällt auch das Leistungsniveau für die Versicherten weiter ab, welches neu 55 Prozent des versicherten Lohns beträgt. Die Vorschläge der Regierung sind nun in der Anhörungsphase: Die Verschlechterung für die Angestellten soll abgefedert werden, so dass das Leistungsziel von 60 Prozent des versicherten Lohnes beibehalten werden kann – gleichzeitig soll der Koordinationsabzug gesenkt werden, was Angestellten mit tiefen Löhnen zugutekommt und einer langjährigen Forderung der Personalverbände entspricht. Real bedeutet die Umsetzung dieser Massnahmen nicht nur, dass der Kanton einige Millionen mehr ausgeben wird, sondern auch, dass die Nettolöhne der Kantonsangestellten sinken werden.

Deshalb gilt auch hier: Es braucht eine faire Lohnerhöhung!

## **GAV muss bleiben, Umkleideentschädigung muss her**

In der Berichtsperiode hat sich die GAVKO beinahe in einem normalen Rhythmus getroffen. Der VPOD wirkt aktiv an der Weiterentwicklung des GAV mit und ist eine starke Stimme bei der Arbeitnehmervertretung in der GAVKO und im GAV-Ausschuss. Der GAV Kanton Solothurn steht unter Druck, da aufgrund eines parlamentarischen Vorstosses die Aufteilung des GAV Kanton Solothurn in drei Teile geprüft werden soll. Heute unterstehen Kantonsangestellte, inklusive Angestellte der soH, wie auch Gemeindeangestellte einem einzigen GAV, in Zukunft soll dieser nach Bereichen aufgeteilt werden. Der Regierungsrat will anhand eines Gutachtens nun herausfinden, ob zukünftig der Status Quo oder ein GAV pro Bereich eher geeignet sind. Für die Verbände ist klar, dass der GAV nicht aufgeteilt werden darf, da dadurch Verschlechterungen neu festgeschrieben werden können. Auch schwächt man damit die Interessensvertretung für die Angestellten.

In Sachen Umkleidezeit = Arbeitszeit sind seit 2019 der VPOD und seine Mitglieder in der soH daran, diese Forderung hochzuhalten und es finden immer wieder Verhandlungen statt. Leider ohne Erfolg. Unterdessen haben sich auch weitere Verbände der Forderung angeschlossen, so dass diese mehr Gewicht erlangt. Der Verwaltungsrat der soH hat entschieden, den Angestellten der soH, die sich für die Arbeit umziehen müssen, ab 2022 CHF 50 pro Monat auszuzahlen. Dies ohne Absprache mit den Verbänden. Der VPOD kann dies nicht akzeptieren und prüft mit den anderen Verbänden rechtliche Schritte.



In der Berichtsperiode konnten nach der zweijährigen «Zwangspause» etwas mehr Aktionen und «physische» Treffen veranstaltet werden. Der direkte Kontakt mit den Mitgliedern und den Angestellten in den verschiedenen Bereichen konnte so wieder hergestellt werden, Gruppentreffen wieder durchgeführt und auf der Strasse protestiert werden.

## Road to Strike



Ab August tourte der Road to Strike Bus durch die Schweiz und machte auch Halt in Olten am KSO, in Solothurn am BSS und Windisch bei der PDAG. Ziel der Road to Strike Tour war es, unser Gesundheitspersonal gezielt vor Ort zu unterstützen, damit sie sich besser im Betrieb organisieren und ihre Forderungen nach besseren Arbeitsbedingungen erfolgreich durchsetzen können. In ungezwungener Atmosphäre haben wir uns dabei mit dem Gesundheitspersonal über ihre Arbeitsbedingungen und die Gewerkschaftsarbeit im Betrieb unterhalten.



Dabei sind viele spannende Gespräche geführt worden und das Personal hat nochmals bestärkt, dass sich unbedingt was ändern muss. Viele haben uns erzählt, dass sie sich überlegen, den Beruf zu wechseln, weil der Personalmangel hoch ist und zu grosser Belastung führt. Wir haben auch Forderungen gesammelt und es zeigt sich, dass das Gesundheitspersonal mehr Respekt, mehr Lohn und mehr Erholungszeit braucht. Die Aktion ist bei den Mitarbeitenden gut angekommen und unser Besuch wurde sehr geschätzt.

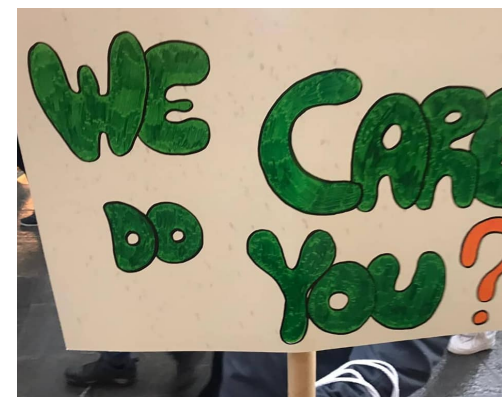
## Walk of Care

Am 12. Juni 2021 fand der erste Walk of Care in unserer Region statt, in Aarau und Solothurn. Am 12. Oktober 2021 dann in Baden und Olten. Am Walk of Care verleiht das Gesundheitspersonal den jahrelangen Forderungen gegenüber der Politik und Arbeitgebenden Nachdruck. Der Walk of Care am 12. Oktober 2021 stand ganz im Zeichen für ein JA zur Pflegeinitiative, über die am 28. November 2021 abgestimmt wurde. Alle Anlässe waren gut besucht, viele der Teilnehmenden kamen in ihrer Arbeitskleidung und brachten ihre eigenen Schilder mit Forderungen mit. Und unsere Mitglieder waren aktiv mit dabei.



## Pflegeinitiative

Mit einem historischen JA wurde die Pflegeinitiative am 18. November angenommen. Dies dank der grossen Arbeit der Verbände und ihrer Mitglieder, die gemeinsam dafür gekämpft haben. Die Politik ist nun gefordert, eine gute, aber vor allem schnelle Umsetzung der Initiative voranzutreiben. Erste parlamentarische Vorstösse auf Kantonebene zeigen, dass sich nicht alle Regierungen in der Pflicht sehen, Massnahmen zu ergreifen. Es braucht von unserer Seite noch einmal Druck, damit es endlich vorwärts geht.



## Sozialbereich

Auch im Sozialbereich hat sich etwas bewegt. Im Dezember 2021 haben wir eine Umfrage bei unseren Mitgliedern gestartet. Wir fragten sie, wo der Schuh drückt und wo sie aktiv werden möchten. Ein erstes Vernetzungstreffen hat bereits statt gefunden, an welchem wir darüber diskutiert haben, was wir als Gewerkschaft im Sozialbereich erreichen wollen und welche Projekte wir in den Regionen Aargau und Solothurn angehen möchten. Jetzt geht es an die Arbeit!



## Regionalvorstand

Der Regionalvorstand besteht in der Berichtsperiode aus neun aktiven Mitgliedern aus verschiedenen Branchen und Betrieben, die teilweise auch in den nationalen Verbandskommissionen und Delegiertenversammlungen wie auch im Landesvorstand aktiv sind. Der Regionalvorstand hat sich in der Berichtsperiode vier Mal getroffen, mehrheitlich an Online-Meetings.

## Mitgliederentwicklung

Die Region Aargau/Solothurn hat das Jahr 2021 leider mit einem Minus im Mitgliederbestand abgeschlossen. Das Regionalsekretariat setzt alles daran, diesen Verlust wettzumachen und mehr Mitglieder anzuwerben. Es wird im 2022 wieder möglich sein, Aussendienste für die Mitgliederwerbung durchzuführen. Dies war durch die Pandemie in den letzten zwei Jahren nur teilweise möglich. Aber auch die Mitglieder spielen eine zentrale Rolle. Denn diese sind die besten Botschafter:innen, um Kolleg:innen am Arbeitsplatz von einer Mitgliedschaft beim VPOD zu überzeugen.

## Regionalsekretariat

Silvia Dell'Aquila wurde im September 2021 mit einem tollen Resultat in den Aarauer Stadtrat gewählt. Mit dieser neuen Aufgabe kann die Regionalleiterin Silvia Dell'Aquila nicht mehr wie bisher ein 70 Prozent Pensum beim VPOD erfüllen. Daher hat Sina Deiss, die im April 2020 ihre Tätigkeit als Gewerkschaftsmitarbeiterin und Werberin mit besonderen Aufgaben gestartet hat, ihr Pensum auf 80 Prozent angehoben. Das Regionalsekretariat verfügt damit wie bisher über 130 Stellenprozente.



## Beratungstätigkeit

In der Berichtsperiode konnte der VPOD seine Mitglieder durch Beratungen, Interventionen und Rechtsschutz unterstützen und zu ihrem Recht verhelfen. Der VPOD konnte gute Lösungen und Dienstleistungen für ihre Mitglieder erarbeiten.

## Vertretungen

Der VPOD Aargau/Solothurn ist in folgenden verbandsinternen Gremien und Verbandskommissionen vertreten: VK Sozialbereich, VK Gesundheit, Koordinationskonferenz der VPOD-Sekretär:innen, der DV VPOD Schweiz und seit Januar 2013 im Landesvorstand.

Der VPOD hat auch in der Berichtsperiode die KASPV-Geschäftsstelle geführt und ist aktiv im «Kernteam GAV Aargauer Spitäler», welches Silvia Dell'Aquila leitete. Sie vertritt den VPOD auch in der Paritätischen Kommission des GAV Aargauer Spitäler. VPOD-Vertreter:innen sind im Vorstand und Kommissionen von ArbeitAargau und im Vorstand des Aargauischen Gewerkschaftsbundes tätig. Silvia Dell'Aquila ist ausserdem Mitglied der GAVKO und der VPOD ist mit zwei Sitzen im GAV-Ausschuss Kanton Solothurn vertreten.

Der VPOD ist Vertragspartnerin des GAVs der Aargauer Kantonsspitäler und der Psychiatrischen Dienste des Kantons Aargau, der Fachhochschule Nordwestschweiz, des Kantons Solothurn und der ENIWA AG, ehemals IBAarau AG. Seit Anfang 2018 betreut die Region auch die Gruppen NSNW und Rheinsalinen und ist in den entsprechenden Gremien vertreten. Der VPOD unterhält Sozialpartnerschaften mit dem Kanton Aargau und der Stadt Aarau.

# LOHNRUNDE 2022:

## Aargau

Kanton AG: 0.5% individuell

Stadt Aarau: 0.6% individuell

KSA AG, KSB AG, PDAG: keine Einigung

ENIWA AG: 0.9% generell und 0.6% individuell

NSNW: 0.5% generell und individuelle Lohnentwicklung nach Lohnreglement.  
Insgesamt 1.82%

Schweizer Saline: 0.6% generell, 0.9% individuell

RVBW - Verkehrsbetriebe Baden-Wettingen: 0.4% individuell

## Solothurn

Kanton SO und Spitäler soH: Stufenanstieg gemäss GAV (Wert ca. 1%)

BOGG-Busbetrieb Olten Gösgen Gäu: 0,4% individuell gemäss Lohnsystem

BSU - Busbetrieb Solothurn und Umgebung: 0.8% individuell gemäss Lohnsystem

BGU - Busbetrieb Grenchen Verkehrsbetriebe: 0.4% individuell gemäss Lohnsystem

***v*pod  *aargau/solothurn***

