

Per i dipendenti del settore idroelettrico

Da tempo il futuro dell'approvvigionamento elettrico è al centro del dibattito nei media. Tuttavia nessuno ha preso le difese dei dipendenti del settore idroelettrico, dipendenti che nei momenti positivi con il loro lavoro hanno portato al successo le aziende. Sono i dipendenti che con le loro conoscenze possono contribuire al necessario cambiamento. Per il Sindacato VPOD è chiaro: per garantire il rafforzamento del settore idroelettrico, che è tra le energie sostenibili del futuro, occorre considerare l'esperienza e la conoscenza dei lavoratori.

Diverse ditte del settore elettrico hanno riconosciuto il valore del loro personale. Non si deve giocare sulle spalle del personale per rafforzare il valore delle azioni. Grazie al coinvolgimento dei dipendenti si possono trovare misure sensate di risparmio e nuove strategie: il Sindacato VPOD ha fatto un'esperienza positiva presso Repower. Il personale grigionese dà stabilità e futuro anche a ditte del settore energetico come KhR, KWZ e EWZ. È importante che il personale si organizzi sindacalmente e che definisca una piattaforma comune con il Sindacato, per riunire le proprie conoscenze e definire una strategia mirata per il futuro. L'obiettivo deve essere: insieme per dare un futuro al settore energetico e un contratto collettivo di lavoro per le aziende grigionesi del settore energetico.

Spannende Veranstaltungen mit der Gewerkschaft VPOD

Begegnungen bereichern unser Leben. So am

07. April, 18.30, IbW Chur

DV Gewerkschaftsbund Graubünden, inkl. öffentlichem Vortrag „Für eine starke AHV“

16. April, 10.30, KunstHaus Glarus

Jahresversammlung Gewerkschaft VPOD grischun/glarus

1. Mai-Feier, 10.30 – ca. 14.00, Theaterplatz Chur

u.a. mit Etrit Hasler, Slam Poetry / Festwirtschaft



Zwei Stimmen für ein Nein zur Initiative „Pro Service Public“



René Imoberdorf, Walliser Alt-Ständerat (CVP)

«Eine Annahme wäre gerade für das Oberwallis katastrophal. Wir wissen ja alle, dass es der Post nicht rentiert, einen Brief ins Goms zu bringen. Genau darum wollten wir ja auch das Monopol für Briefe bis 50 gr. bei der Post behalten. So kann mit dem Gewinn in den grossen Agglomerationen die nicht rentablen Regionen subventionieren.»



Reto Lindegger, Direktor Schweizerischer Gemeindeverband (SGV)

«Für die Gemeinden ist ein guter Service public ein entscheidender Faktor im Standortwettbewerb. Um den hohen Standard unserer Grundversorgung zu halten, müssen Unternehmen flexibel und innovativ auf sich wandelnde Bedürfnisse reagieren können.»

z.B. KWO (Kraftwerk Oberhasli); Januar 2016

Entscheidend für die Sicherung und den Erhalt der Arbeitsplätze im Energiesektor sind neben einer vernünftigen Geschäftspolitik, einer generellen Stärkung der schweizerischen Energiewirtschaft und dem eigenen Engagement um im Beruf à jour zu sein auch eine starke Gewerkschaft VPOD. Dies lässt sich an folgenden Beispielen zeigen:

Es ist ein harter Schlag für das Oberhasli. Die KWO trennen sich von fast 10 Prozent der rund 500 Mitarbeitenden. Voraussichtlich die Hälfte des Abbaus könne zwar über natürliche Abgänge, Pensionierungen sowie Frühpensionierungen erfolgen. Bei den anderen Fällen komme es zu Kündigungen, teilten die KWO gestern Abend mit. **Für die Betroffenen hat das Unternehmen mit der Gewerkschaft VPOD einen Sozialplan ausgearbeitet.**

z.B. Alstom (General Electric GE)

Im Frühjahr 2000 übernahm Alstom den Kraftwerkbau von ABB. Schon im Winter 2002/03 wurde der Abbau von rund 400 Stellen angekündigt. Als im August 2003 der französische Staat in einer Rettungsaktion einen Drittel von Alstom übernahm, befürchtete die Belegschaft das Schlimmste. Der Gewerkschaftsbund Aargau setzte sich gemeinsam mit dem VPOD bei der Aargauer Regierung und beim Bundesrat für den Standort Aargau ein. Mit Erfolg.

Im Oktober 2010 folgte die nächste Ankündigung – 760 Stellen sollten im Aargau abgebaut werden. Und nun der 13. Januar 2016: 1'300 Stellen sollen es diesmal sein – so die neue Eigentümerin General Electric GE.

Dass Alstom trotz aller Hiobsbotschaften ein grosser Arbeitgeber im Aargau geblieben ist, liegt an der Qualität der Mitarbeitenden. Auch GE wird dort investieren, wo nötiges Know-how zu finden ist, wo Innovationen und Ideen entwickelt werden, wo im wirtschaftlichen Umfeld Kooperationen entstehen.

z.B. Repower

Das Beispiel Repower zeigt, wie wichtig eine Gewerkschaftsmitgliedschaft und ein Engagement mit dem VPOD sind. Hier konnten wir dank einem Sozialplan den Stellenabbau abfedern. Zudem können wir gemeinsam mit der Personalkommission unser Know-how, Ideen zu Innovation und sinnvollen Sparmassnahmen einbringen. Die Zukunft der Energiebranche stellt uns alle vor grosse Herausforderungen – **in einer gelebten Sozialpartnerschaft können wir dazu Lösungen finden.**

Längster Vaterschaftsurlaub der Schweiz !

Was im Kanton Glarus verwehrt wurde, wird in anderen Regionen aktiv umgesetzt. So führte „Solina“ per 1. Januar 2016 als erste Unternehmung der Schweiz einen **Vaterschaftsurlaub von sechs Wochen** ein.

Die über 600 Mitarbeitenden der Langzeitpflege-Institution Solina mit ihren drei Standorten in Spiez und Steffisburg dürfen sich freuen. Seit diesem Jahr besteht ein bezahlter Vaterschaftsurlaub von sechs Wochen. Damit überholt das Berner Oberländer Gesundheitsunternehmen die heutigen Spitzenreiter um zwei Wochen. Die Mitarbeiterinnen profitieren bereits von einem Mutterschaftsurlaub, der vier Wochen länger dauert, als es das Gesetz vorgibt.

Für die Beziehungsbildung seien die ersten Lebenswochen gemäss Studien von entscheidender Bedeutung und die Anwesenheit des Vaters besonders wichtig, sagt Geschäftsführer Patric Bhend. Mit der Einführung des momentan schweizweit längsten bezahlten Vaterschaftsurlaubs wollen wir unsere familienfreundliche Personalpolitik ausbauen und festigen», begründete er den Entscheid.

Apropos:

Die Stiftung Solina hat einen GAV (Gesamtarbeitsvertrag) mit der Gewerkschaft VPOD!

Zehn Tage Vaterschaftsurlaub

Der Ausserrhoder Kantonsrat hat Mitte März dem Vaterschaftsurlaub von zehn Tagen für Angestellte der Kantonsverwaltung zugestimmt. Damit übernimmt der Appenzeller Halbkanon in der Ostschweiz die Vorreiterrolle. In den Kantonen Thurgau und Appenzell Innerrh. gibt es zwei Tage Vaterschaftsurlaub und in St. Gallen sind es fünf Tage. Der Bund und vier Kantone (BE, BS, VS, GE) gewähren bereits heute zehn Tage Vaterschaftsurlaub. Es muss also auch in Glarus und Graubünden etwas geschehen!

Service public ist Menschenrecht

Das Positionspapier 1 (Beschluss am VPOD Kongress 2015 in Lausanne) kann beim VPOD-Sekretariat in Chur bestellt werden. Eine wichtige Botschaft daraus: „Keine Menschenrechte ohne Service public.“

22.03.2016

BESSER ein Personalbericht statt ein Finanzbericht !

Gestützt auf ein externes Gutachten wollte die Bündner Regierung die Regelungen und Finanzflüsse des Bündner Gesundheits- und Krankenpflegewesen mit anderen Ostschweizer Kantonen vergleichen und gleichzeitig schauen, ob bei den Finanzen noch Sparpotenzial besteht. Eine Aussage im Bericht macht die Gewerkschaft VPOD besonders hellhörig: „Gemäss dem Gutachten verfügen hingegen die Trägerschaften oder die Gemeinden in der Langzeitpflege im Bereich der Dotation und fachlichen Zusammensetzung des Pflegepersonals Möglichkeiten, die Kosten zu beeinflussen und zu steuern.“ Was heisst das - und was bedeutet dies für die Angestellten?

Die erwähnte Aussage taucht nun auch in der Botschaft an den Bündner Grossen Rat auf: Gemäss Gutachten bestehen für die Trägerschaften/Gemeinden grosse Möglichkeiten zur Beeinflussung und Steuerung der Kosten. In vielen Alters- und Pflegeheimen würden die SOLL-Stellen überschritten oder gar stark überschritten. Per Ende 2014 hätten die Bündner Alters- und Pflegeheime 1'350 Vollzeitpflegestellen aufgewiesen, was um 17 Prozent oder 200 Stellen über dem vom Kanton geforderten Soll-Stellenplan liege. Ebenso seien die Anforderungen an die Ausbildung des Pflegepersonals mit einem über 50-prozentigen Anteil an Fachpersonal am Ist-Stellenbestand stark übertroffen. Ebenso werde ein zu grosser Anteil an diplomiertem Personal eingesetzt. Ein minimaler Anteil von Fachpersonal von 40 Prozent sei jedoch empfehlenswert, um eine qualitativ gute Pflege- und Betreuungsleistung zu erbringen.“ **Oder mit ganz einfachen Worten ausgedrückt: Die Landzeitpflege in Graubünden ist auch mit weniger Personal und weniger gut ausgebildetem Personal machbar.**

Wenn heute ein Gutachten zu diesem Resultat kommt, dann zeigt sich, dass das Gutachten in erster Linie aus Sicht der Betriebswirtschaft und nicht eines betroffenen älteren Menschen geschrieben wurde. Man sieht, dass der Blick für Betriebsgewinn wichtiger ist, als der Blick dafür, dass es den BewohnerInnen und PatientInnen wohl ist. Und nicht zuletzt zeigt sich hier, dass nie mit dem Personal oder gar den BewohnerInnen gesprochen wurde. Qualitativ gute Pflege, ein Stück tägliche Geborgenheit und die Gewissheit einer sicheren, unterstützenden und gesunden Betreuung ist personalintensiv. Und schon heute kommen viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an ihre Grenzen. Um ihre Belastungen tragen zu können, genügend Erholungszeit zu erhalten, arbeiten viele Leute nur Teilzeit. Um die Pflegestellen wieder attraktiver zu machen, braucht es Massnahmen, beispielsweise mehr Ferien oder weniger Stunden pro Woche.

In erster Linie braucht es jedoch nicht nur einen Finanzbericht, **sondern einen eigentlichen Personalbericht**. Es braucht eine Befragung beim Bündner Gesundheitspersonal, welche in die Finanzdebatte mit einfließen muss. Die Zeit des „Versorgen“ älterer Mitmenschen unter dem Motto „sauber, still und satt“ ist vorbei. Nicht nur **die Arbeitgeber, sondern auch der Kanton und die Gemeinden als Geldgeber, haben gegenüber den BewohnerInnen und dem Pflegepersonal eine Fürsorgepflicht!**

NEIN zur Initiative „Pro Service public“

Der Titel der Initiative „Pro Service public“ ist recht verfänglich. Geschickt nimmt er den Ärger der Bevölkerung gegenüber den öffentlichen Dienstleistungen auf und gaukelt Verbesserungen vor. Doch langfristig gesehen wird der Service-Public durch die Initiative geschwächt. Bei einer Annahme wäre die Grundversorgung, gerade in den Talschaften, bei Post, Swisscom und auch dem öffentlichen Verkehr noch einmal mehr in Gefahr.

Gewinnverbot schränkt Handlungsspielraum ein

Mit den Reformprozessen der letzten Jahre (Bahnreform, PTT-Reform, RTVG) bewegen sich die bundesnahen Betriebe in einem teilliberalisierten Markt, der von rasanten technologischen aber auch sozialen Veränderungen geprägt wird. Gerade in diesem Umfeld ist es wichtig, dass die Unternehmen in neue Technologien oder Infrastrukturen investieren oder zu Investitionszwecken Rückstellungen tätigen können. Dafür braucht es auch die Finanzen aus einem Gewinn. Ein Gewinn-Verbot würde die weitere Entwicklung und Verbesserungen verunmöglichen.

Ohne Quersubventionierung läuft gar nichts

Der Initiativtext lässt offen, welche Quersubventionierungen, die heute erlaubt sind, in Zukunft verboten werden sollen. Fakt ist, die Quersubventionierung ist die Basis der Grundversorgung. Unrentable Bahnstrecken, Poststellen oder Fernsehprogramme werden mit Geldern der rentablen Einheiten finanziert.

Keine Gewinnablieferung führt zu höheren Steuern

Die Post hat dem Bund im letzten Jahr 200 Mio. und die Swisscom 650 Mio. Franken abgeliefert. Sollten diese Beträge gemäss Vorschlag ausfallen, resultiert für den Bund ein Fehlbetrag, der nur durch eine Steuererhöhung ausgeglichen werden kann.

Summa summarum ist die Initiative „Pro Service public“ eine Mogelpackung. Dazu sagt der VPOD überzeugt **NEIN!**

Mitgliedschafts – Talon

- Der **VPOD** interessiert mich. Bitte schickt mir Informationsmaterial (*siehe auch www.grischun.vpod.ch*)
- Ich möchte dem **VPOD grischun/glarus** beitreten
- Bitte sendet mir das Verzeichnis der VPOD-Infoblätter

Name, Vorname

Adresse

PLZ Ort

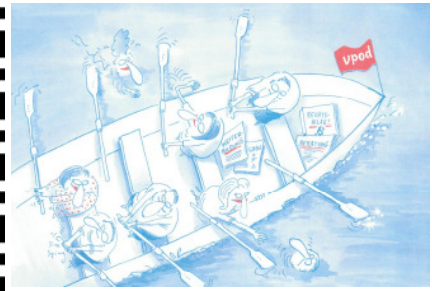
Telefon e-mail

Beruf

Arbeitsort

Einsenden an: **Gewerkschaft VPOD**, Postfach 668, 7001 Chur

Es geht nicht ohne Gewerkschaft



z.B. Zulagen auf dem Ferienlohn

Was der VPOD in Graubünden schon vor einigen Jahren er kämpft hat, wird nun auch in Basel-Stadt Wirklichkeit. Die Baselstädtische Regierung hat entschieden, das Urteil über die Schichtzulagen auf Ferienlohn zu akzeptieren und nicht ans Bundesgericht zu gehen. Damit wird der Entscheid des Appellationsgerichts rechtskräftig - und der Erfolg der Arbeitnehmerseite, darunter der VPOD, ist unter Dach und Fach. Das Bundesgericht hatte 2005 geurteilt, dass das, was regelmässig an Schicht- oder Nachtzulagen bezahlt wird, auch während der Ferien bezahlt werden muss - nach dem Prinzip, dass Beschäftigte dann das gleiche Einkommen haben sollen, wie wenn sie arbeiten würden. Ab April bekommen nun die BaslerInnen die Zulagen auch auf dem Ferienlohn.

Schluss ● für Chefs . . .

„Ein jeder spinnt auf seine Weise, der eine laut, der andere leise.“

**Joachim Ringelnatz
Deutscher Dichter
(1883 – 1934)**