Widerstand des Personals gegen Sparmassnahmen

geschrieben von Sandra Wittich | Januar 23, 2020

Im Sommer 2019 erfuhren die städtischen Angestellten, dass das Budget des laufenden Jahres überlastet ist. Einsparungen beim Personal sollten dazu beitragen, dass die Vorgaben doch noch eingehalten werden können. Für das Jahr 2020 plante der Stadtrat weitere Einsparungen zulasten des Personals – der Personalverband und die städtischen Angestellten leisteten erfolgreich Widerstand. Obwohl der Gemeinderat in der Budgetdebatte versuchte, die erzielten Kompromisse teilweise rückgängig zu machen.

Einschneidende Sparmassnahmen

Bereits im Juli 2019 erfuhr das städtische Personal, dass vakante Stellen in der Stadtverwaltung grundsätzlich erst wieder ab 1. Januar 2020 neu besetzt werden. Als Begründung für diese Massnahme wurde die Einhaltung der Budgetvorgaben genannt. In der Lokalzeitung rechtfertigte der Finanzvorsteher die Massnahme damit, dass die Personalkosten einen grossen Teil des Budgets ausmachten. Bedenken über mögliche negative Auswirkungen dieser Massnahme auf das Personal thematisierte er nicht. Die städtischen Angestellten, so der Finanzvorsteher im Zeitungsartikel, seien «so motiviert, dass sie auch in vorübergehend kleineren Teams gut arbeiten könnten».

Schon im Herbst wurden weitere Sparmassnahmen zulasten des Personals bekanntgegeben. Ab 2020 sollte das Personal 25 Prozent der Prämie für die durch die Arbeitgeberin abgeschlossene Krankentaggeld-Versicherung bezahlen. Weil die Prämie je nach Einsatzort und Personalkategorie unterschiedlich hoch ausfällt, würden die Angestellten der Heime und der Spitex dadurch ungleich mehr belastet als die übrigen Angestellten der Verwaltung. Weitere Sparmassnahmen

betrafen die Personalanlässe sowie die Gebühren für Mitarbeiterparkplätze. Und die Ferien- und Mehrzeitguthaben der Angestellten sollten künftig beim Jahreswechsel ersatzlos verfallen.

Das Personal wehrt sich

Die Personalverbände VSPU und VPOD wurden kurz vor dem Entscheid der Anstellungsbehörde über die Sparmassnahmen informiert. Dies, obschon sie gemäss geltender Personalverordnung als ständige Verhandlungspartner in Personalfragen vorgängig anzuhören gewesen wären. Entgegen den Vorgaben in der Personalverordnung wurde vor der geplanten Änderung des Personalstatuts keine Vernehmlassung bei den Personalverbänden durchgeführt. Dieser von der Arbeitgeberin offenbar «vergessene» Verfahrensschritt musste vom Personalverband zuerst eingefordert werden. Der Personalverband hatte alle Angestellten zum Protest gegen die Sparmassnahmen und die «vergessene» Vernehmlassung aufgerufen.

Der Protestaufruf war erfolgreich. Zahlreiche Angestellte und vereinzelte Abteilungen meldeten sich beim Stadtschreiber und teilten ihren Unmut über die geplanten Massnahmen und den fehlenden Einbezug des Personals mit. So sah sich die Arbeitgeberin schliesslich gezwungen, nachträglich doch noch eine Vernehmlassung durchzuführen. In ihrer gemeinsamen Vernehmlassung kritisierten der VSPU und der VPOD die Verschlechterung der Anstellungsbedingungen. Auch der Schweizer Berufsverband der Pflegefachkräfte SBK nahm an der Vernehmlassung teil.

Erfolgreiche Verhandlungen

In der Folge wurden auch Verhandlungen geführt zwischen dem VSPU und dem Stadtrat, bei denen der Personalverband sich für die Interessen der Angestellten starkmachte. Inzwischen war zudem bekanntgeworden, dass die Personalkosten teuerungsbedingt weniger ansteigen würden als ursprünglich

angenommen. So sah der Stadtrat schliesslich von den geplanten Sparmassnahmen zulasten des Personals zumindest teilweise wieder ab. Die Angestellten werden nach einem Entscheid des Stadtrats auch nach 2020 ihre Mehrstunden- und Ferienguthaben beim Jahreswechsel übertragen können. Und auf die Abwälzung der Krankentaggeld-Prämie auf die Angestellten wird im nächsten Jahr (noch) verzichtet.

Weil die entsprechende Grundlage in der Personalverordnung aber trotz des Protests seitens der Angestellten per 1. Januar 2020 in Kraft treten wird, muss damit gerechnet werden, dass diese Kosten bereits ab 2021 im Umfang von bis zu 50 Prozent auf das Personal überwälzt werden. Dies würde für alle Angestellten eine dauerhafte und spürbare fi nanzielle Einbusse, faktisch eine Lohnkürzung, bedeuten.

Wäre es nach dem Gemeinderat gegangen, hätten die städtischen Angestellten bereits im kommenden Jahr 25 Prozent der Krankentaggeld-Prämie bezahlen müssen. In der Budgetdebatte folgte der Gemeinderat nämlich einem Kürzungsantrag der Rechnungsprüfungskommission, der eine Kürzung des Budgets genau im fraglichen Umfang bei den Personalkosten verlangte.

Allerdings wurde später bekannt, dass der Stadtrat bei seinem Entscheid bleiben wird und den Betrag entgegen dem Willen des Parlaments jedenfalls nicht über die Krankentaggeld-Prämienbeteiligung einsparen wird (sondern durch andere, bereits bekannte Massnahmen wie verzögerte Stellenbesetzungen).

Entscheid mit Signalwirkung

Für das Personal hat der Ausgang der Budgetdebatte trotzdem Signalwirkung. Denn es ist ernsthaft zu befürchten, dass der Druck auf die Personalkosten und auf die Anstellungsbedingungen weiterhin wachsen wird. Es ist daher umso wichtiger, dass sich die Personalverbände aktiv für die Interessen der Angestellten einsetzen. Vernehmlassungen und

bilaterale Gespräche mit der Arbeitgeberin sind wichtig, damit die Anliegen des Personals gehört werden. Es darf nicht sein, dass Angestellte sich zunehmend als Kostenfaktor fühlen.

Erfreulicherweise hat die jüngste Geschichte um die umstrittenen Sparmassnahmen gezeigt, dass viele städtische Angestellte das Engagement des Personalverbands zu schätzen wissen. 2019 sind wieder mehr Neumitglieder dem Personalverband beigetreten als in den Vorjahren. Für einige Angestellten waren die Sparmassnahmen und das Engagement des Personalverbands sogar ausschlaggebend für den Beitritt.

So betrachtet haben die widrigen Umstände zumindest die eine positive Auswirkung, dass sie den Mitarbeitenden zeigen, dass gute Anstellungsbedingungen heute keine Selbstverständlichkeit mehr sind und dass sie gegen die grassierende Sparwut verteidigt werden müssen.

Wechsel im Präsidium des Personalverbands

geschrieben von Barbara Falk | Januar 23, 2020

Der Verband des städtischen Personals Uster (VSPU) hat eine neue Präsidentin: Karin Huber. Ende März ist sie an die Spitze des VSPU gewählt worden. Stefan Reimann hat sein Amt nach 14 Jahren abgegeben, bleibt aber im Vorstand tätig. Als Präsidentin will Karin Huber den konstruktiven Dialog mit der Stadtverwaltung und dem Personal weiter pflegen. Die Redaktion der «Personalmitteilung» der Stadtverwaltung Uster hat mit ihr gesprochen und den scheidenden Präsidenten um einen kurzen Rückblick gebeten.

Was hat Dich, Karin, bewogen, für das Präsidium des Verbands

des städtischen Personals Uster (VSPU) zu kandidieren?

Karin Huber: Der wichtigste Grund war und ist die Freude an der Arbeit im Personalwesen. Zudem war ich bereits zwei Jahre im Vorstand des VSPU tätig. Dort habe ich es als positiv erlebt, dass man durchaus etwas bewirken kann.

Welche Beziehung hast Du zur Stadtverwaltung Uster und in welcher Funktion bist Du tätig?

Ich arbeite seit vier Jahren als Juristin in der Stadtverwaltung, zuerst in der Stadtkanzlei und seit zwei Jahren bei der Primarschulverwaltung. In dieser Zeit habe ich die Stadtverwaltung als aufmerksame und engagierte Arbeitgeberin schätzen gelernt.

Wie möchtest Du den VSPU positionieren?

Ich möchte den konstruktiven Dialog zwischen der Stadtverwaltung und dem Personal weiter pflegen und den VSPU als aktiven Sozialpartner der Stadtverwaltung positionieren. Dabei würde ich mir wünschen, dass sich auch unsere Mitglieder vermehrt daran beteiligen.

Was für Projekte stehen als Erstes an?

Der VSPU wird sich weiter für die Einsetzung einer ständigen Vorsorgekommission mit Vertreterinnen und Vertretern aus den Reihen des Personals einsetzen. Auf die Ergebnisse der Überprüfung der Lohngleichheit sind wir sehr gespannt und werden bei diesem Thema sicher dranbleiben, ebenso wie bei der Lohnentwicklung im Allgemeinen.

Als Du an der Generalversammlung des VSPU am 20. März 2019 einstimmig zur Präsidentin gewählt wurdest, hast Du einerseits Deine Freude über Deine Wahl zum Ausdruck gebracht, andererseits auch offen über Deine schwere Augenerkrankung informiert. Wie meisterst Du diese Herausforderung im Alltag und als neue VSPU-Präsidentin?

Wegen meiner Sehbehinderung sehe ich sehr schlecht und kann keine Gesichter erkennen. Dies führt oft zu Problemen und manchmal zu Missverständnissen. Bei persönlichen Kontakten ist es am besten, wenn mich die Leute gleich ansprechen, da ich Stimmen deutlich besser unterschieden kann als Gesichter.

Stefan Reimann, Geschäftsfeldleiter Hochbau und Vermessung, blickt zurück

«Als ich vor 14 Jahren das Präsidentenamt des städtischen Personalverbands antrat, befanden sich die Mitarbeitenden inmitten einer lokal geschürten, finanzpolitischen Depression. Lohnüberprüfungen und Leistungskürzungen auf der Arbeitgeberseite zwangen mich aus einem inneren Gerechtigkeitsempfinden in diese Funktion. Nun, nach dieser langen Zeit hat die Stadt Uster endlich ihre damaligen Streichungen mit zwar anderen, aber vergleichbaren Leistungen ausgeglichen. Das freut mich und zeigt mir, dass hartnäckige Personalarbeit nicht umsonst ist. Nicht nur für mich, sondern für uns alle!»

Quelle: «Personalmitteilung» der Stadtverwaltung Uster, April 2019

Was macht der VSPU?

Der Verband des städtischen Personals Uster VSPU besteht seit 1964 und zählt aktuell rund 80 Aktivmitglieder. Die Mitgliedschaft steht allen Angestellten der Stadtverwaltung Uster offen. Gemäss Personalverordnung ist der VSPU ein ständiger Verhandlungspartner des Stadtrats in personalpolitischen Fragen. Jährlich finden zwei Treffen zwischen dem Stadtrat und dem Vorstand des VSPU statt. Dabei informiert der Stadtrat über Projekte von personalpolitischer Bedeutung, und der VSPU erhält die Gelegenheit, die Interessen der Angestellten sowie eigene Vorstösse einzubringen. Ein aktuelles Beispiel einer personalpolitischen Forderung ist die

Überprüfung der Lohngleichheit, die der Stadtrat auf Initiative des VSPU an die Hand genommen hat.

Neben der allgemeinen Interessenvertretung unterstützt der VSPU seine Mitglieder bei Problemen im Zusammenhang mit der Anstellung auch im Einzelfall. Die Pflege der Solidarität und der Austausch unter den Mitgliedern sind wichtige Verbandszwecke. Um diese zu stärken, organisiert der VSPU immer wieder Veranstaltungen wie etwa Velotouren, Besichtigungen oder horizonterweiternde Führungen. An diesen Veranstaltungen sind alle Angestellten der Stadtverwaltung Uster willkommen.

Frauenstreik als (Personal-)Politikum – Stellungnahme des VSPU

geschrieben von Barbara Falk | Januar 23, 2020

Am 14. Juni 2019 werden Frauen in der ganzen Schweiz streiken, um lautstark die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter zu fordern und gegen Gewalt und Diskriminierung zu protestieren. Der Frauenstreik ist auch in der Ustermer Stadtverwaltung ein vieldiskutiertes Thema. Die Mitteilung des Stadtrats, wonach die Angestellten während der Arbeitszeit an den Aktivitäten auf dem Stadthausplatz teilnehmen dürfen, stösst nicht überall auf Zustimmung. Ein von der Arbeitgeberin quasi «abgesegneter» Streik sei kein richtiger Streik, weil es am kämpferischen Element fehle. Häufig wird auch gesagt, der Frauenstreik sei kein Streik im arbeitsrechtlichen Sinn, weil die Forderungen nicht ausschliesslich das Arbeitsverhältnis betreffen.

Es stimmt, dass die Forderungen des Frauenstreiks ganz unterschiedliche Sektoren betreffen. Doch viele Forderungen betreffen eben auch die Bereiche Arbeit und Beschäftigung. Sexismus und (psychische) Gewalt sind reale Erfahrungen, die viele Frauen (auch) am Arbeitsplatz machen.

Weiterhin prägt die strukturelle Ungleichheit, gegen die sich der Frauenstreik unter anderem richtet, zwar nicht nur, aber auch unsere Arbeitsverhältnisse. Viele Stellen sind genderspezifisch besetzt. Auch in der Stadtverwaltung sind die Angehörigen des Kaders noch überwiegend Männer, die sich auf die zuverlässige Unterstützung ihrer meist weiblichen Assistentinnen verlassen können. Dass diese in vielen Fällen auch noch von Lohnungleichheit betroffen sein dürften, belegen kürzlich vom Bundesamt für Statistik publizierte Zahlen. Ob und in welchem Ausmass dies auf die Löhne der Stadtverwaltung tatsächlich zutrifft, werden die Ergebnisse der inzwischen durchgeführten Überprüfung der Lohngleichheit zeigen. Den Angestellten die Teilnahme an den Aktivitäten auf dem Stadthausplatz während der Arbeitszeit zu ermöglichen, ist unter diesen Voraussetzungen ein wichtiges Bekenntnis zu den Anliegen des Frauenstreiks und ein personalpolitisches Signal – am 14. Juni und darüber hinaus!