

## Teilrevision Städtisches Lohnsystem (SLS)

# Gauss verschwindet

**Städtische Mitarbeitende verdienen künftig mindestens Fr. 4200.– pro Monat, die Maximallöhne steigen in allen Funktionsstufen, die nutzbare Erfahrung zählt 25 statt 15 Jahre und neu gilt eine vierstufige Beurteilungsskala. Die direkten Vorgesetzten tragen die Hauptverantwortung für die Löhne ihrer Mitarbeitenden und deren Entwicklung, die Entscheide müssen im Vieraugenprinzip begründet und verfügt werden.**

Die Gauss'sche Normalverteilung zur Verteilung der Leistungsbeurteilungen in der Stadtverwaltung ist Geschichte, sie wird Ende 2020 aufgehoben. Sie hat seit der definitiven Einführung des städtischen Lohnsystems 2008 den Handlungsspielraum der Vorgesetzten in fataler Art und Weise eingeschränkt. Sie konnten gute Leistungen nicht angemessen würdigen, weil die entsprechenden Beurteilungen bereits vergeben waren. Je höher die Funktionsstufe, desto besser die Beurteilungen. Dieser Trend kann nun endlich gebrochen werden, damit bei vielen statt bei wenigen Mitarbeitenden Motivation statt Demotivation resultiert – die letzte Befragung hatte hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem Lohn erschreckende Ergebnisse geliefert, die Stadt scheint in vielen Branchen und Berufen an Attraktivität stark eingebüsst zu haben – die fehlenden Fachkräfte in den Stadtspitälern, den Pflegeheimen und anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes sind Ausdruck dieser Misere.

Bereits für das kommende Jahr gilt neu eine vieranstatt einer sechsstufigen Beurteilungsskala. Die Beurteilung ist aber nicht mehr zwingend lohnwirksam. Stattdessen tragen «die direkten Vorgesetzten die Hauptverantwortung für die Löhne ihrer Mitarbeitenden und deren Ent-

wicklung. Sie überprüfen die Löhne, machen Anträge – unter Einhaltung des Teambudgets – zuhanden der nächsthöheren Vorgesetzten zu allfälligen Lohnerhöhungen und beantragen, wo dies begründet ist, zusätzliche Budgetmittel. Die Beurteilung, welche Löhne (ob alle oder nur einzelne) im Team angepasst werden und in welchem Umfang, erfolgt nach definierten Kriterien, unterstützt durch verschiedene Entscheidungshilfen und einen systembasierten Lohnerhöhungsvorschlag (Systemvorschlag).

Die definitive Festsetzung der Löhne erfolgt im Vieraugenprinzip zusammen mit den nächsthöheren Vorgesetzten sowie in Abstimmung mit der zuständigen HR-Abteilung. Das Vieraugenprinzip und der Einbezug der HR-Abteilung stellen sicher, dass eine gerechte und rechtsgleiche Lohnverteilung innerhalb der Teams erfolgt und Fehler und Missbrauch bei der Lohnfestsetzung erkannt und verhindert werden» (STRB 1019/2020 vom 4. November 2020; S. 3).

Der Gemeinderat hat den neuen städtischen Mindestlohn auf Fr. 4200.– pro Monat (bei 13 Monatslöhnen) ausgebaut (GRB Nr. 2708 vom 8. Juli 2020) und die Maximallöhne in allen Funktionsstufen erhöht. Die Ausweitung der nutzbaren Erfahrung von 15 auf 25 Jahre hat zur Folge, dass alle langjährigen Mitarbeitenden neu eingestuft werden. Die Unter- und Obergrenzen der Lohnbänder steigen entsprechend dem Zuwachs an nutzbarer Erfahrung an. In den ersten 4 Jahren um je 1,9 %, danach um je 1,3 %, nach 10 Jahren um je 0,9 %, nach 15 Jahren um je 0,6 %, nach 20 Jahren um je 0,3 %. Das revidierte städtische Lohnsystem tritt am 1. Januar 2022 in Kraft.

Duri Beer

## Kommentar

Die Hauptverantwortung für die Löhne der Mitarbeitenden und deren Entwicklung tragen nicht nur die direkten Vorgesetzten, sondern vor allem auch die Gemeinde- und Stadträt\*innen. Der Gemeinderat, wenn er jedes Jahr im Dezember die Mittel für die Lohnmassnahmen festlegt. Der Stadtrat, wenn er nach den Verhandlungen mit den Personalverbänden das Budget gestaltet und im März die Lohnmassnahmen festlegt. Lange galt der Richtwert von 1,5 % der gesamten Lohnsumme als Ausgangspunkt für Lohnverhandlungen der Sozialpartner auf allen Ebenen. Er soll es ermöglichen, dass alle Mitarbeitenden gemäss ihrer Funktionen und Pensen im Laufe ihrer Berufsleben genügend verdienen können,

damit sie eigenständig und in Würde das Pensionsalter erleben. Dieser Wert ist im letzten Jahrzehnt vergessen gegangen. Stattdessen wurden die Unternehmens- und andere Steuern gesenkt, die Löhne vieler Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst stagnieren, die Umverteilung ist entsprechend vorangeschritten. Insofern bringt die Revision des städtischen Lohnsystems Verbesserungen mit sich. Aber nur wenn der Stadtrat wieder mutiger budgetiert und der Gemeinderat wieder mehr Mittel in generelle und individuelle Lohnmassnahmen investiert, werden die Mitarbeitenden etwas davon spüren. Viele statt wenige.

Duri Beer, Regionalsekretär VPOD Zürich

## Nach dem Protest ist vor dem Protest

# Wir machen weiter!

**Ende Oktober hat das Gesundheitspersonal eine Woche lang in überwältigender Weise landesweit ein Zeichen gesetzt und bessere Arbeitsbedingungen eingefordert. Aber die Politik verweigert sich weiterhin.**

Viele hatten erwartet, dass nach der ersten Welle eine seriöse Aufarbeitung stattfinden und entsprechende Konsequenzen in Richtung eines besseren Schutzes für das Gesundheitspersonal gezogen würden. Stattdessen wurden ab Juni sämtliche Kapazitäten wieder hochgefahren bis zum Anschlag – und darüber hinaus. Die Konsequenz: Viele Gesundheitsfachpersonen müssen die zweite Welle erschöpft und ausgebrannt stemmen. Teilweise werden sie sogar die verordnete Quarantäne für die Arbeit aussetzen müssen oder werden sogar mit einem positiven Test zur Arbeit aufgeboten. Die Politik scheint nichts gelernt zu haben.

In einem dringlichen Appell an den Bundesrat fordert das Gesundheitsbündnis, auf jede erneute Aufweichung des Arbeitsgesetzes zu verzichten und die Gesundheit des Gesundheitspersonals umfassend zu schützen, unter anderem durch systematisches Monitoring. Insbesondere müssen schwangere Frauen und die besonders gefährdeten erneut speziell geschützt werden. Das Bündnis Gesundheit fordert auch einen politischen Kurswechsel, damit die strukturellen Missstände im Gesundheitswesen behoben werden und die prekäre Situation des Gesundheitspersonals während dieser Epidemie und darüber hinaus im gesamtgesellschaftlichen Interesse nachhaltig verbessert wird.

Als das Gesundheitspersonal am 29. Oktober mit einer Menschenkette vom Universitätsspital USZ zur Gesundheitsdirektion für bessere Arbeits- und Anstellungsbedingungen protestierte, wollten wir Gesundheitsdirektorin und SVP-Regierungsrätin Natalie Rickli auch unsere

Forderungen überbringen. Leider war Rickli gemäss ihrem Sekretariat dann «nicht verfügbar». Inzwischen ist auch klar wieso.

Während sich um 16 Uhr mehr als 500 Personen vor dem USZ versammelten – alle mit Maske und einem Sicherheitsabstand von zwei Metern –, stattete Gesundheitsdirektorin Rickli ebendiesem USZ einen Besuch ab. Sie war also wenige Meter von der Kundgebung entfernt und wir hätten uns den Gänsemarsch zur Gesundheitsdirektion sparen können, wenn Frau Rickli sich hier dem Personal gestellt hätte. Aber das stand nicht auf dem Programm.

Stattdessen wurde sie von USZ-CEO (wie Spitaldirektoren heute heissen) Gregor Zünd durchs Spital geführt. Zünd, der neben seinem Vollzeitlohn als CEO auch noch einen Vollzeitlohn als Professor abkassiert, nahm sich Zeit für den hohen Besuch. Der Besuch wurde sorgfältig vorbereitet und es wurde sichergestellt, dass Rickli auch sicher nicht mit Angestellten in Kontakt kommt, die vielleicht auch etwas Kritisches hätten sagen können zu den Bedingungen, unter denen sie ihre Arbeit leisten.

Inzwischen war das Gesundheitspersonal bei der Gesundheitsdirektion angekommen, wo auch sonst niemand bereit war, die Forderungen entgegenzunehmen. Aber – wie VPOD-Copräsidentin Michèle Dünki-Bättig in ihrer Ansprache an der Schlusskundgebung festhielt: «Es ist schon sehr heuchlerisch, dass der Austausch mit Spitaldirektoren und Heimleitungen gepflegt wird, unsere Anliegen sie aber anscheinend nicht interessieren. So müssen wir unsere Forderungen halt lauter und mit mehr Nachdruck platzieren.» Und sie machte klar: «Wir werden wieder kommen – bis die Forderungen gehört und erfüllt werden. Frau Rickli, reden Sie mit uns!»

Roland Brunner



Protest des Gesundheitspersonals am 29. Oktober in Zürich

*Dank deiner Solidarität –  
frohe Festtage und ein gutes Neujahr.*

## Agenda

**Dienstag, 2. Februar, 16 Uhr**  
VPOD Zürich, Stadt & Institutionen,  
Sektionsvorstand  
Zoom

**Dienstag, 2. März, 19.00–21.30 Uhr**  
Crashkurs «Fight for your rights» im  
Gesundheitswesen  
VPOD, Birmensdorferstrasse 67,  
8004 Zürich

**Mittwoch, 3. März, 19.00–21.30 Uhr**  
Crashkurs «Fight for your rights» im  
Gesundheitswesen  
VPOD, Birmensdorferstrasse 67,  
8004 Zürich

**Dienstag, 20. April, 19 Uhr**  
VPOD Zürich, Stadt & Institutionen,  
Delegiertenversammlung  
VPOD, Birmensdorferstrasse 67,  
8004 Zürich

Aktuelle Information über die Durchführung  
geplanter und wegen der Corona-Situation  
verschobener Veranstaltungen und Sitzungen  
findest du in unserem Kalender unter  
<https://zuerich.vpod.ch>

**Erreichbarkeit des VPOD-Sekretariats**  
unter 044 295 30 00:  
Montag–Donnerstag: 9.00–12.00 Uhr und  
14.00–16.00 Uhr, Freitag: 9.00–12.00 Uhr

Schaltdienstleistungen (Reka-Checks usw.)  
sind auf Vereinbarung möglich. Kontaktauf-  
nahme per Telefon oder Mail ([info@vpod-zh.ch](mailto:info@vpod-zh.ch)). Beratungen finden auf Vereinbarung vor  
Ort oder am Telefon statt. Anfragen bitte  
direkt an Person oder an [info@vpod-zh.ch](mailto:info@vpod-zh.ch).

**Das Regionalsekretariat ist von Donnerstag,  
24. Dezember, bis zum 3. Januar 2021  
geschlossen.**

Guten Start ins neue Jahr!



GBKZ: Mindestlohn-Initiative eingereicht

## Ein Lohn zum Leben

Am 10. November 2020 hat der GBKZ mehr als 4000 Unterschriften für die «Ein Lohn zum Leben»-Volksinitiative in Zürich eingereicht. Parallel haben sich Tieflohn-Beschäftigte mit einem offenen Brief an den Stadtrat von Zürich gewandt. Sie schildern darin ihre Situation und bitten die Stadtregierung, die Initiativen mit einer zustimmenden Haltung an den Gemeinderat zu überweisen. Ein Auszug:

Sehr geehrte Stadträtinnen,  
sehr geehrte Stadträte

Wir wenden uns an Sie im Namen derjenigen Zürcherinnen und Zürcher, die von ihrem Lohn nicht leben können. Mehr als 17000 von uns arbeiten in dieser Stadt und können sich ein Leben hier kaum leisten.

Ich, Fátima, arbeite als Reinigerin an zwei Orten gleichzeitig für einen monatlichen Lohn von gerade mal 2600 Franken brutto. Im Moment verdiene ich ab und zu etwas mehr, vielleicht 2800 Franken, weil ich häufiger für Kolleginnen einspringen muss, die am Virus erkranken.

Mit diesem knappen Lohn kann ich die Miete kaum bezahlen, mir keinen Deutschkurs leisten und schon gar nicht sparen. Ich lebe eigentlich nur für die Arbeit. Corona hat unsere Situation verschärft. Im Moment verlieren viele meiner Kolleginnen ihren Job und das macht Angst. In einem reichen Land wie der Schweiz darf das nicht sein!

Wie kann eine berufstätige Frau unabhängig und autonom sein, wenn sie ihre ganze Zeit der Arbeit widmet und trotzdem arm bleibt? In einer Stadt wie Zürich mit einem so niedrigen Gehalt zu leben, führt dazu, dass man von einem Partner oder dem Staat abhängig ist. Das ist nicht die Zukunft, die ich mir für mich wünsche. Aber 19 Franken pro Stunde zu verdienen, ist meine Realität.

Ich setze mich für einen Mindestlohn von 23 Franken ein, weil er einen Unterschied macht: Vier Franken mehr zu verdienen klingt vielleicht nicht nach viel. Aber für mich ist es ein grosser Schritt hin zu einem würdigeren Leben. Für mich bedeutet es, nicht zweimal überlegen zu müs-

sen, ob ich einen Arzttermin vereinbaren, einmal im Monat ins Kino oder sogar in ein Restaurant gehen kann, um Kontakte zu knüpfen und zu essen. Ich möchte auch noch für etwas anderes leben, als nur für die Arbeit.

Wir bitten Sie darum, diese wichtige Initiative mit einer zustimmenden Haltung an den Gemeinderat zu überweisen. Viele von unseren Kolleginnen und Kollegen aus anderen systemrelevanten Tieflohnbranchen können in der Schweiz weder abstimmen noch wählen. Dieser Brief an Sie ist für uns eine Möglichkeit, uns politisch einzubringen, um unsere Situation zu verbessern.

Ein garantierter Stundenlohn von 23 Franken würde für viele von uns bedeuten, dass wir Teil



Ana Lúcia,  
Reinigerin

sein können vom sozialen Leben. Ein Mindestlohn in dieser Höhe sichert unsere Existenz, ermöglicht einen Weg aus der Armut und ein Leben in Würde.

Wir danken Ihnen deshalb herzlich für Ihre Unterstützung.

Freundliche Grüsse  
Fátima und Beatriz

Kommentar von Roland Brunner, VPOD-Regionalsekretär:

## Stadt Zürich anerkennt die Probleme

Der Unterschied zwischen einem bürgerlich dominierten Kanton, der dem Gesundheitspersonal jede Unterstützung verweigert, und der rot-grün regierten Stadt Zürich zeigt sich darin, dass Zürich zumindest darüber diskutiert, etwas zu tun: «Die Stadt Zürich [...] ist bestrebt, attraktive Anstellungs- und Arbeitsbedingungen zu bieten, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und lange im Beruf zu halten.» So das Gesundheitsdepartement der Stadt Zürich am 12. November in einer Me-

dienmitteilung. Sie anerkennt darin, dass Mitarbeitende in den Pflege- und Betreuungsberufen einer besonders hohen psychischen und physischen Belastung ausgesetzt sind. Ein Anliegen ist der Stadt die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Generell sollen die Arbeitsbedingungen so ausgestaltet werden, dass die Mitarbeitenden möglichst lange in ihrem Beruf bleiben. Die Stadt prüft dafür neue Arbeitszeitmodelle und den Ausbau von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Nicht

zuletzt werden die Funktionseinstufungen dieser Berufe überprüft. Diese wirken sich direkt auf den Lohn aus.

Das sind Absichtserklärungen, die davon zeugen, dass die Stadt Zürich als Arbeitgeberin einige Probleme der Gesundheitsbranche erkannt hat. Der VPOD wird sie beim Wort nehmen. Wir werden uns weiter dafür einsetzen, dass der politische Druck für Verbesserungen hoch bleibt und die Mitspracherechte der Mitarbeitenden bei diesen Neuerungen gewährleistet sind.

## Frauenforum Zürich

Das Frauenforum VPOD Zürich ist ein Gremium der VPOD Region Zürich, in dem sich interessierte VPOD-Frauen mit gleichstellungspolitischen Themen auseinandersetzen und in die Gewerkschaftsarbeit einbringen. Das Frauenforum trifft sich ungefähr 5 Mal im Jahr. Es ist offen für alle VPOD-Frauen der VPOD Region Zürich.

Interessierte melden sich im VPOD-Sekretariat bei Anna-Lea Imbach, [anna-lea.imbach@vpod-zh.ch](mailto:anna-lea.imbach@vpod-zh.ch)



Delegiertenversammlung VPOD Stadt und Institutionen

## Frischer Wind

Mitte November haben die Delegierten der Stadtzürcher Sektion des VPOD Zürich in einer Videokonferenz ein neues Präsidium gewählt. Nachfolger des pensionierten ewz-ler Hans Gurtner ist der 54-jährige Sozialarbeiter Markus Soliva.

«Ich bin seit 13 Jahren Mitglied des VPOD und seit einigen Jahren im Vorstand der Sektion Zürich und Institutionen aktiv. Vorher war ich jahrelang Mitglied in einer anderen Gewerkschaft, passend zu meinem damaligen Arbeitgeber. In jungen Jahren habe ich eine Lehre als Audio- und Videoelektroniker gemacht und 13 Jahre in einer Reparaturwerkstatt gearbeitet. Parallel dazu habe ich meine vier Töchter jeweils zu 50% betreut.

Mit über 30 Jahren bin ich in einen neuen Arbeitsbereich eingestiegen, der Offenen Jugendarbeit, und habe eine Freizeitbeschäftigung zum Beruf gemacht. Dann habe ich mich an eine neue Ausbildung gewagt und Soziokulturelle Animation (Soziale Arbeit) in Luzern studiert. Seit 12 Jahren bin ich in der Offenen Jugendarbeit Zürich in der Einrichtung OJA Kreis 6 & Wipkingen als Stellenleiter tätig. Ich engagiere mich seit 10 Jahren im Betrieb als Personalvertreter und anschliessend als Betriebsratsmitglied. Seit dem Einstieg als Lehrling in die Arbeitswelt hat das Thema der Gerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer\*innen mich begleitet. Meine anderen Freizeitbeschäftigungen beinhalten das Geniessen von Musik an Konzerten,

das eigene Spiel der Klarinette und des Saxofons und die Fotografie. Ich esse und koche gerne und bewege mich viel in der Natur, auch in der Surselva, der Heimat meines Vaters.

Meine Motivation ist gross, mich zukünftig als Präsident der Sektion Zürich und Institutionen für bessere Arbeitsbedingungen, für Gerechtigkeit und einen starken VPOD einsetzen zu können.»



Markus Soliva ([markbibi@sunrise.ch](mailto:markbibi@sunrise.ch))

Termine 2021

Reguläre Treffen 2021: Montag, 15. Februar; Mittwoch, 14. April; Montag, 13. September; Mittwoch, 10. November.

Ort: Das Frauenforum trifft sich normalerweise auf dem VPOD Sekretariat Zürich an der Birnensdorferstrasse 67. Im Jahr 2020 haben zwei Treffen online stattgefunden. In welcher Form die Treffen im kommenden Jahr stattfinden, werden wir jeweils vor den Treffen entscheiden. Zeit: 18 bis 20 Uhr

Weitere Anlässe und Termine, an denen das Frauenforum aktiv ist:

8. März, 14. Juni, Lauf gegen Rassismus im September und einiges mehr. Zudem findet am 12./13. November 2021 die SGB Frauenkonferenz statt, an der einige von uns teilnehmen werden.

VPOD fordert Schutzmassnahmen für das Personal

## Nach dem Protest ist ...

Die Zürcher Gesundheitsdirektorin Natalie Rickli (SVP) wehrte sich in der NZZ gegen Vorwürfe von Bundesrat Berset, weil im Kanton Zürich immer noch nicht notwendige Operationen durchgeführt werden. Sie liess verlauten: «Es werden selbstverständlich jederzeit ausreichend Reservekapazitäten bereitgehalten.» Das darf und muss bezweifelt werden, wie die Berichte von der Covid-19-Front zeigen. Der VPOD fordert Schutzmassnahmen für das Gesundheitspersonal.

- Einstellung von elektiven Eingriffen, die nicht dringend nötig sind, in Abteilungen/Kliniken, wo dadurch geschultes Personal für die Intensivstationen frei wird. So würde die in den letzten Monaten ausgebildete Unterstützungspflege tatsächlich zur Verfügung stehen. Wo dies geschieht, ist den Angestellten eine Zusatzentschädigung zu bezahlen, denn der Einsatz auf neuen Stationen verlangt hohe Flexibilität und ist anstrengend.

Wo Angestellte nicht eingesetzt werden können, sollen diese die Zeit für ihre Erholung, für die Familie, für Weiterbildung usw. nutzen können, ohne dass ihnen Minusstunden angerechnet werden.

- Gesundheitspersonal muss spitalübergreifend eingesetzt werden können, wo es gebraucht wird. Die Gesundheitsdirektion hat dafür eine einfache Lösung zu erlassen.
- Über eine ausserordentliche Finanzierung durch den Kanton ist sicherzustellen, dass den Gesundheitsinstitutionen durch die Behandlung von Covid-19-PatientInnen kein finanzieller Schaden entsteht. Dabei ist vor allem sicherzustellen, dass ein allfälliger Kostendruck nicht auf das Personal abgewälzt wird.
- Es braucht ein systematisches Erfassen und Monitoring des Gesundheitszustands des Gesundheitspersonals und eine regelmässige Berichterstattung darüber (physischer

und psychischer Druck inklusive Burnout, Rückenschmerzen usw.)

Zudem sind endlich die langfristigen Defizite anzugehen, die mit der aktuellen Pandemie offensichtlich wurden. Es kann nicht sein, dass man damit wartet, bis wieder bessere Zeiten kommen, denn die kommen nicht, wenn die Probleme nicht angepackt werden. Konkret fordert der VPOD:

- eine Anpassung des Finanzierungsmodus an die Bedürfnisse des Gesundheitswesens, der Patient\*innen und des Personals, das für unsere Gesundheit zuständig ist.
- Gesundheitspersonal ist spitalübergreifend als kantonales Personal anzustellen, um es dort einsetzen zu können, wo es gebraucht wird. Die heutige Konkurrenzsituation der Spitäler macht dies unmöglich. Eine Kantonalisierung des Gesundheitswesens wäre dringend nötig.
- eine Ausbildungsoffensive bei gleichzeitiger massiver Verbesserung der Arbeits- und An-

stellungsbedingungen, um die Leute auch im Beruf zu halten und den schleichenden Pflöcken zu stoppen.

Der VPOD hat die Forderungen des Gesundheitspersonals zusammengetragen und in einem offenen Brief bereits im Frühling an Regierungsrätin Rickli geschickt. Inzwischen haben 3200 Personen diese Forderungen unterschrieben. Seitens Gesundheitsdirektion hat man die Forderungen noch nicht einmal zur Kenntnis genommen, sondern meint einfach, das sei Sache der Spitäler. Aber diese Pandemie und ihre Bewältigung ist keine Sache der Spitäler, sondern sie geht uns alle an. Und nur wenn wir für das Gesundheitspersonal eintreten, können sie auch für uns da sein.

Wir werden unsere Forderungen und Anliegen so lange laut und deutlich vorbringen, bis die EntscheidungsträgerInnen handeln. Nach dem Protest ist vor dem Protest: Wir machen weiter!