CESI – unser Dach in Brüssel

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 1, 2023

Seit vielen Jahren ist ZV Öffentliches Personal Schweiz Mitglied des europäischen Dachverbandes der unabhängigen Gewerkschaften Europas CESI (Confédération Européenne des Syndicats Indépendants). Dieser setzt sich mit grossem Engagement für die Interessen der öffentlich Bediensteten Europas ein.

Nachfolgend werden die Gründe der Mitgliedschaft und die Aktivitäten der CESI auf europäischer Ebene für gute, zeitgemässe Anstellungsbedingungen der öffentlich Bediensteten Europas und auch der Schweiz, näher vorgestellt.

Für eine gewerkschaftliche Präsenz in Brüssel

Eine gewerkschaftliche Interessenvertretung in Brüssel kann Auswirkungen der Brüsseler Politik und Gesetzgebung auf die Schweiz und deren Beschäftigten positiv entgegenwirken. Das betrifft auch den öffentlichen Dienst. Die CESI steht europäisch dafür ein, die Qualität von Beschäftigungsverhältnissen und des Personals in den öffentlichen Verwaltungen und Diensten zu stärken in ihrer ganzen Breite zu verbessern. Wege der Interessenvertretung sind für die CESI der europäische soziale Dialog, legislatives Lobbying bei den EU-Institutionen, sowie themenspezifische ad-hoc-Kooperation mit einzelnen oder mehreren Mitgliedern bei nationalen Anliegen mit europapolitischer Dimension. Dazu unterhält die CESI seit 1990 ein Generalsekretariat im Brüsseler EU Viertel unter der Leitung von Generalsekretär Klaus Heeger.

Gemeinsam stärker

Ein ausdrückliches Ziel der CESI ist es, als europäischer Dachverband Gewerkschaften aus ganz Europa und der Schweiz zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und bei gemeinsamen Herausforderungen gegenseitige Unterstützung zu ermöglichen.

Dies geschieht in verschiedenen Fora wie zum Beispiel: horizontalen Kommissionen, sektoralen Expertenkommissionen und themenspezifischen Arbeitsgruppen, die allen interessierten Mitgliedern offenstehen. Regelmässig hält die CESI bei Mitgliedern Konferenzen ab, um sie zusammenzubringen und ihre Arbeit zu unterstützen – so z.B. im vergangenen Oktober im Konstanz auf einer Tagung zur Digitalisierung im öffentlichen Dienst mit dem ZV und deutschen Partnern. Die CESI repräsentiert mit 40 Gewerkschaftsorganisationen mit über fünf Millionen Mitgliedern ein engmaschiges Netz an Arbeitnehmerorganisationen in ganz Europa. Der Hauptfokus der CESI liegt dabei auf dem öffentlichen Dienst. Zu den Mitgliedern der CESI aus dem deutschsprachigen Raum zählen neben dem ZV und dem VKB (Verband der Kader des Bundes) der Beamtenbund und Tarifunion (dbb) und der Bundeswehrverband (DBwV) aus Deutschland und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) aus Österreich.

Europapolitisch nichts verpassen

Eine weitere hauptsächliche Aufgabe der CESI ist die Bereitstellung aktueller europapolitischer Informationen für ihre Mitglieder. Durch regelmässige Newsletter, politische Monitoring-Berichte und bilaterale Beratung stellt sie sicher, dass Mitglieder nicht durch neue politische Entwicklungen in Brüssel überrascht werden. Begleitet durch das CESI-Generalsekretariat besteht die Möglichkeit europäische Entscheidfindungen proaktiv mitzugestalten.

Die Europaakademie der CESI

Im Rahmen von paneuropäischen Seminaren und Konferenzen werden Studien und praktische Anwendungen erarbeitet, die in der nationalen Gewerkschaftsarbeit und für Sozialpartnerabkommen konkret genutzt und angewandt werden können und sollen. Begleitet durch das CESI-Generalsekretariat besteht die Möglichkeit europäische Entscheidfindungen proaktiv mitzugestalten.

Themen waren in der jüngsten Vergangenheit unter anderem:

• Digitalisierung der öffentlichen Dienste: Mehrwert für Bürgerinnen und Bürger, Unternehmen sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer • Eine ökologische Wende in Betrieben und öffentlichen Diensten für Beschäftigte mit Beschäftigten • Gewerkschafsstrategien für Null Toleranz bei Gewalt durch Dritte am Arbeitsplatz • Wege zu verbesserten Ausbildungssystemen in Europa • Information und Konsultation des Personals in den öffentlichen Diensten

Stärkung durch internationale Zusammenarbeit
Um Ihre Stimme und damit die Stimme der europäischen öffentlich Bediensteten zu stärken, setzt die CESI auf themenorientierte Zusammenarbeit mit internationalen Partnern darunter:

• das European Movement International (EMI) • die Europäische Frauenlobby (EWL) • das Europäische Jugendforum (EYF) • das European Policy Centre (EPC) • die EU-Agentur für Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) • die Europäische Ausbildungsallianz (EAfA) • die beratenden Expertengruppen der Europäischen Kommission zu verantwortungsvollem Handeln im Steuerwesen

Fazit
Eine der grossen Stärken des ZV Öffentliches Personal Schweiz sind die nationalen und internationalen Netzwerke. Für eine Milizorganisation wie der ZV bilden diese die Grundpfeiler für eine erfolgreiche Arbeit in der Interessenvertretung für das Öffentliche Personal in der Schweiz. Nebst den nationalen Pfeilern Ebenrainkonferenz und Parlamentarische Gruppe für Arbeit, ist der ZV Öffentliches Personal Schweiz auch massgeblich am Aufbau der Europäischen Dachorganisation CESI beteiligt. Wie der ZV verfolgt auch die CESI keine politische Agenda und kann dadurch ihre Ressourcen voll auf die inhaltliche Arbeit zu Gunsten der öffentlich Bediensteten Europas konzentrieren. Viele Bereiche im öffentlichen Dienst der Schweiz sind den gleichen Entwicklungen unterworfen wie diejenigen Europas (z.B. digitales Arbeiten). Durch die CESI

ist es möglich, Vergleiche zu europäischen Entwicklungen zu ziehen, dort gemachte Fehlentwicklungen zu erkennen und positive Erkenntnisse für die Schweiz zu empfehlen. Der ZV Öffentliches Personal Schweiz beabsichtigt auch in Zukunft in der CESI eine aktive Rolle zu spie

---

«Der Mann packte mich und schlug zu»

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 1, 2023

Ein Dorfbewohner der Gemeinde Orpund war mit den Leistungen der Gemeindeverwaltung nicht zufrieden. Seine Unzufriedenheit demonstrierte er mit Drohbriefen an die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung, zerstörten Briefkästen und damit, dass er sein eigenes Blut an die Fassade des Gebäudes schmierte. Auch Urs Stauffer, Präsident von Öffentliches Personal Schweiz, musste sich als Leiter des Bieler Steueramts mit Wutbürgern auseinandersetzen. Wirtschaftlich schlechte Zeiten begünstigen seiner Ansicht nach Vorfälle wie jenen in Orpund.

Urs Stauffer, wie erleben Sie Gewalt gegen Angestellte im öffentlichen Dienst in den letzten Jahren?

Urs Stauffer: In der Regel kommen böse Mails, deren Tonalität man als verbal entgleist bezeichnen kann. Das geht bisweilen bis zu Drohungen. Physische Gewalt ist dagegen eher selten. Der Kontakt zur Bevölkerung ist zum grössten Teil angenehm. Etwa 20 Prozent der Bürgerinnen und Bürger können sehr unangenehm sein.

Sie haben über viele Jahre das Bieler Steueramt geleitet. Welche Erfahrungen machten Sie selbst mit verbaler und physischer Gewalt?

In dieser Zeit erlebte ich zwei tätliche Angriffe auf meine

Person als Vollzugsbeamter. Das waren prägende Situationen. Darauf ist man nicht vorbereitet. Auch wenn man sich mental darauf einstellt, dass so etwas passieren könnte – wenn es physisch wird, nehmen solche Vorfälle andere Dimensionen an.

Was war geschehen?
Es ging um eine Steuerforderung vor ungefähr 30 Jahren. Zu dieser Zeit war Sicherheit von Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst noch kein Thema. Die Situation eskalierte, als der Steuerbürger eine Verwertungsankündigung seines selbstständigen Betriebs zugeschickt bekommen hatte. Er kam wutentbrannt an den Schalter der Steuerverwaltung. Der Zufall wollte es, dass ich gerade allein war – was heute nicht mehr vorkommt. Der Mann packte mich und schlug zu. Zum Glück kam dann ein Arbeitskollege in den Raum. Zu zweit konnten wir den Mann überwältigen. Ich kam mit einigen blauen Flecken davon.

Und das zweite Ereignis?
Das war etwa zehn Jahre später. Eine Frau griff mich an. Sie schlug mir mit einem Gegenstand ins Gesicht. Dass die Situation derart eskalierte, war für mich absolut nicht vorhersehbar.

Was haben diese Angriffe in Ihnen ausgelöst?
Klar war ich im ersten Moment schockiert. Danach habe ich das Ganze aber gut bewältigen können, physisch und mental. Man hat aber aus solchen Vorfällen Lehren gezogen. Im Gegensatz zu früher kann sich das öffentliche Personal heute mit Schulungen besser auf solche Situationen vorbereiten. Man lernt dabei zum Beispiel, wie man schwierige Gespräche deeskalierend führt. Das Verhalten von Angestellten im öffentlichen Dienst gegenüber Bürgerinnen und Bürgern hat sich generell geändert, ist viel professioneller geworden. Heute spricht man von Kundinnen und Kunden. Früher sah man sie als Bittsteller an. Ich bin klar der Meinung, dass Verwaltungsangestellte eine Schulung durchlaufen sollen. Dies vor allem auch aufgrund der kulturellen Durchmischung der Bevölkerung. Darauf nimmt man heute eher Rücksicht. Vorfälle wie in Orpund lassen sich aber

nicht in jedem Fall verhindern.

Was für Situationen haben Sie sonst noch erlebt?
Einmal hat ein Mann eine Angestellte am Schalter massiv bedroht. Er sagte, er gehe jetzt nach Hause und komme mit seiner Waffe wieder. Danach würde niemand mehr in diesem Raum am Leben sein. Wir haben umgehend Anzeige bei der Kantonspolizei erstattet, worauf diese noch am selben Tag eine Fahndung auslöste und die Person in Untersuchungshaft nahm. Die Polizisten kamen dann mit dem Mann wieder an den Schalter. Dort konnte er dann erklären, warum er so reagiert hatte. Auch eine Bombendrohung am Schalter habe ich erlebt. Die Person sagte, sie jage den ganzen Laden in die Luft, das Material dazu habe sie zu Hause.

Sie vertreten als Präsident des Dachverbands öffentliches Personal auch andere Berufsgruppen wie die Polizei, Pflegefachleute, Lehrpersonen oder Angestellte im Strafvollzug. In welchem Mass sind diese von Gewalt und Drohungen betroffen?
Seit Corona ist gerade bei der Polizei eine grosse Steigerung festzustellen. Die Stimmung in der Bevölkerung ist viel aggressiver geworden. Die Akzeptanz der Staatsgewalt hat gelitten. Dem sind auch die Lehrpersonen immer stärker ausgesetzt. Sowohl vonseiten der Eltern als auch der Schülerinnen und Schüler. Der Respekt hat nachgelassen. Und zwar in dem Mass, dass manche Lehrpersonen ihren Job hinschmeissen. Dasselbe Bild zeigt sich in Spitälern und Alterseinrichtungen. Dies drückt sich in Aggressionen von Patienten und Angehörigen gegenüber den Pflegenden aus – auch in Form von physischen Angriffen.

Wo orten Sie die Gründe dafür?
In meinen Augen hat es auch mit dem Personalmangel in diesen Bereichen zu tun. Man hat die nötige Zeit nicht, um mit den Leuten zu reden und sich um sie zu kümmern. Vielen Bürgerinnen und Bürgern fehlt das Verständnis dafür. In meiner letzten aktiven Phase als Steuerverwalter haben zudem neue

Gruppierungen wie die Reichsbürgerszene mit einer neuen Form von Bedrohung auf sich aufmerksam gemacht.

Wie zeigt sich das?
Diese Menschen akzeptieren den Staat nicht mehr. Sie sehen sich als freie Bürger der Welt und fühlen sich nicht verpflichtet, dem Kanton Steuern zu bezahlen. Das tönt dann etwa so: Beweisen Sie mir, dass es den Kanton Bern überhaupt gibt. Ohne dass man der Steuerforderung eine Kopie der Gründungsurkunde des Kantons Bern beilege, zahle man keine Steuern. Diese Mentalität hat sich seit Corona ausgebreitet. Das höre ich von Steuerverwaltungen aus der ganzen Schweiz.

Wie reagieren die Steuerbehörden in solchen Fällen?
In der Regel ignoriert man nach einigen Mails den Schriftverkehr. Diesen Leuten etwas erklären zu wollen, hat keinen Zweck. Die meisten zahlen am Schluss dann doch. Bei einigen wird das gesetzliche Inkasso über ein Rechtsöffnungsverfahren ausgelöst. Das heisst, Pfändung des Lohns oder von Wertsachen. Es geht ein Zahlungsbefehl hinaus. Dieser wird vom kantonalen Betreibungsamt persönlich überbracht. Vor jenen Beamten habe ich grossen Respekt. Denn als Überbringer einer schlechten Botschaft sind besonders sie unangenehmen Situationen ausgesetzt.
Können sie ihre staatliche Forderung nicht durchsetzen, kommt die Polizei ins Spiel. Reichsbürger, säumige Steuerzahler – was für Menschen machen dem öffentlichen Personal sonst noch zu schaffen?
Unzufriedene Bürgerinnen und Bürger gibt es in allen Sektoren. Einer ärgert sich über ein abgewiesenes Baugesuch, ein anderer fühlt sich durch den Hund des Nachbarn gestört und fordert bei der Gemeinde sein vermeintliches Recht ein. Manche können mit solchen Situationen nicht umgehen und ticken aus. So wie jene Person in Orpund. Man muss sich das nicht einfach gefallen lassen, soll und muss handeln, indem man die Angestellten schützt. Zu meiner Zeit gab es einmal eine Morddrohung gegen eine Beamtin. Da haben wir einen Wachdienst aufgeboten. Bei

bedrohlichen Situationen mit Waffen stand auch schon mal die Kantonspolizei Wache. Das kommt schweizweit relativ häufig vor. Aber nicht jeder Vorfall kommt in die Presse.

Was schürt aus Ihrer Sicht Unzufriedenheit?
Wenn sich die wirtschaftliche Lage verschlechtert und die Leute zunehmend in finanzielle Schwierigkeiten geraten, bekommen dies die öffentlich Bediensteten zu spüren. Das war nach der Bankenkrise der Fall und ich gehe davon aus, dass dies bei den derzeit steigenden Energiekosten, Krankenkassenprämien und Mietpreisen wieder auf uns zukommen wird. Die Kaufkraft sinkt, aber die Steuern bleiben gleich hoch. Die wirtschaftliche Situation ist der Taktgeber für das Verhalten der Bürgerinnen und Bürger gegenüber öffentlichen Forderungen.

Interview: Brigitte Jeckelmann

PROTOKOLL DER DELEGIERTENVERSAMMLUNG

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 1, 2023

Anwesend

• der Zentralpräsident
• 6 Mitglieder der Geschäftsleitung
• 8 Mitglieder des Vorstands
• 2 Ehrenmitglieder
• 9 Delegierte aus 7 Staatspersonalverbänden
• 21 Delegierte aus 15 Gemeindepersonalverbänden
• die 3 Sekretäre

Gäste

• Horst Bäuerle, Ehrenvorsitzender Beamtenbund Baden-Württemberg, Freudenstadt
• Hanspeter Hilfiker, Stadtpräsident Aarau
• Markus Dieth, Regierungsrat des Kantons Aargau
• Adrian Elsaesser, AXA-ARAG Rechtsschutz AG, Teufen AR
• Alina Totoescu, AXA-ARAG Rechtsschutz AG, Zürich
• Eddy Behrendt, Generali Versicherung
• Adrian Wüthrich, Travail.Suisse
• Johanna Bundi Ryser, VSPB

Ehrenmitglieder

• Walter Schopferer, Bolligen
• Toni Isenschmid, Thun

Der Zentralpräsident eröffnet die Tagung. Es folgen Grussworte von Stadtpräsident Dr. Hanspeter Hilfiker und Dr. Markus Dieth, Regierungsrat des Kantons Aargau.

1. Wahl der Stimmenzähler

Als Stimmenzähler für die heutge Delegiertenversammlung werden Angelo Visconti und Bruno Bianchet bestimmt.

2. Protokoll der Delegiertenversammlung 2021

Das Protokoll der Delegiertenversammlung vom 18. August 2021 in Kriens (vgl. Publikation in der ZV Info April 2022) wird ohne Bemerkungen genehmigt.

3. Jahresbericht 2021

Der Jahresbericht 2021 (vgl. die Publikation in der ZV Info April 2022) wird mit den vom Zentralpräsidenten mündlich gemachten Ergänzungen ohne Diskussion genehmigt.

4. Jahresrechnung 2021 und Revisorenbericht

Brigitte Wilkinson erläutert den Rechnungsabschluss 2021. Sie

erklärt, wie der Verlust von CHF 30’802.03 zustande gekommen ist. Mehrausgaben gab es im Sekretariat, in der Rechtsberatung, im Social Media / Webseiten-Bereich sowie beim Posten Delegiertenversammlung.

Sekretär Dr. Ruedi Bürgi verliest den von Lukas Bieri und Farah Fasiolo verfassten Revisorenbericht. Es wird darin beantragt, die Jahresrechnung 2021 zu genehmigen. Brigitte Wilkinson wird für die saubere und ordentliche Rechnungsführung der beste Dank ausgesprochen.

Aus dem Kreis der Delegierten wurde je eine Frage zur Rechnung und eine zum Budget 2023 gestellt:

• Wurden die Auslagen für die Webseite und Social Media im Posten «Sekretariat» inkludiert?

• Wird dies im Budget 2023 separat aufgeführt?

Brigitte Wilkinson bejaht beide Fragen. Es sei übersichtlicher, die Bereiche ab sofort getrennt zu führen.

Die Jahresrechnung 2021 wird einstimmig genehmigt.

5. Digitalisierung der ZV Info

Hans Erdin informiert über das Projekt «Digitalisierung der ZV Info». Ein Faktor hierfür seien die Druck- und Versandkosten des Papierformats gewesen, jedoch nicht nur. Es sollen insbesondere jüngere Mitglieder erreicht werden. Die digitale Zeitschrift soll per E-Mail versendet werden. Die Umsetzung ist für das Jahr 2023 geplant.

6. Rechtsschutzversicherung für alle

Die Rechtsfälle nehmen seit Jahren zu. Gründe dafür seien die grössere Bereitschaft zu Streitereien, auch Corona habe eine Rolle gespielt. Der zeitliche Aufwand sowie die Kosten steigen seit Jahren. Die Rechtsschutzversicherung sei nicht mehr rentabel, eine Kündigung des Vertragspartners stehe im Raum.

Dr. Michael Merker erläutert, weshalb eine Rechtsschutzversicherung so wichtig ist, und erklärt das weitere Vorgehen.

Zu diesem Traktandum haben sich einige Mitgliederverbände geäussert:

Personalverband der Gemeinde Köniz, René Schaad

Die Hauptversammlung finde im März 2023 statt, der Beitritt könne erst zu diesem Zeitpunkt erklärt werden, da die Zuständigkeit zur Erklärung des Beitritts zu einer Rechtsschutzversicherung nicht beim Vorstand, sondern bei der Hauptversammlung liege. Der Mitgliederbeitrag betrage seit ca. 20 Jahren CHF 24.00 pro Mitglied und Jahr, davon würden CHF 13.00 an den Zentralverband gehen. Für die nächste Hauptversammlung müsse den Mitgliedern mitgeteilt werden, dass sich ihr Mitgliederbeitrag verdoppeln werde. Der Vorstand stelle sich nicht gegen den Beitritt zu einer Rechtsschutzversicherung.

Personalverband der Stadt Kriens, Markus Lang

Die Sinnhaftigkeit der Rechtsschutzversicherung werde im Vorstand gesehen, die Kosten stellten allerdings ein Problem dar. Als kleiner Verband hättten sie bereits jetzt einen Mitgliederbeitrag von CHF 40.00. Die Frage sei, ob der Zentralverband die Kosten senken oder subventionieren könne.

Antwort von Dr. Michael Merker: Der Mitgliederbeitrag von CHF 11.00 bzw. 13.00 sei bereits sehr tief, auch die Rechtsschutzversicherung (CHF 9 bzw. CHF 17) sei im Vergleich zu anderen Verbänden unglaublich günstig.

Personalverband der Stadt Biel, Bruno Bianchet

Der Personalverband sei auf eine Rechtsschutzversicherung angewiesen, die Kosten für arbeitsrechtliche Konflikte könnten nicht selbst getragen werden. Die CHF 17.00 seien extrem günstig, der Personalverband der Stadt Biel schlage deshalb

vor, dass die Mitgliederverbände dem Antrag des Zentralverbandes folgen.

Staatspersonalverband des Kantons Zug, Jürg Attinger

Der Staatspersonalverband des Kantons Zug ist sich nicht im Klaren, wie sich die Kosten zusammenstellen. Sie müssten ihren Mitgliederbeitrag erhöhen (aktuell CHF 80.00). Der Personalverband habe bereits eine eigene Rechtsberatung. Sie haben Angst, dass viele Austritte kommen würden. Die Risiken seien deshalb höher als der Nutzen einer solchen Rechtsschutzversicherung. Zudem fänden sie es etwas diffus, dass der Zentralverband nicht beantworten könne, wie viele Fälle des SPV ZG begleitet worden seien. Für sie käme nur die Prozesskostenversicherung in Frage, zum jetzigen Zeitpunkt würden sie den Antrag aber ablehnen.

Personalverband der Stadt Bülach, Angelo R. Visconti

Die Rechtsschutzversicherung sei aus Sicht des Personalverbandes der Stadt Bülach notwendig. Sie selber hätten in den letzten Jahren ca. 5 Fälle, die durch Dr. Michael Merker des Zentralverbandes betreut worden seien; zu einem Prozess sei es dabei nie gekommen. Für den Personalverband der Stadt Bülach habe sich die Rechtsschutzversicherung bereits jetzt ausbezahlt. Sie seien deshalb klar dafür, dem Antrag des Zentralverbandes stattzugeben.

Personalverband Kanton Schwyz, Elias Tresch

Der Personalverband des Kantons Schwyz sei derselben Meinung wie der Staatspersonalverband des Kantons Zug. Eine Rechtsschutzversicherung mache sicherlich Sinn. Sie hätten ebenfalls einen eigenen Rechtsberater (Vorstandsmitglied), der pro Jahr ca. 10 – 20 Fälle betreue. Der Personalverband des Kantons Schwyz möchte ihren Mitgliedern erklären können, wie

viele Fälle sie genau hätten. Es sei deshalb ein Problem, wenn sie ohne Informationen vor die Hauptversammlung treten müssten. Sollte der Antrag angenommen werden, würden sie nur die Prozesskostenversicherung wählen. Für den Personalverband stelle sich die Frage, ob die Polizisten, die bereits eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen hätten, von der Bezahlung dieses Beitrags ausgenommen seien.

Antwort von Dr. Michael Merker: Die Polizisten wären von dieser Regelung ausgenommen, da sie bereits über eine gute Rechtsschutzversicherung verfügen würden.

Aargauer Staatspersonalverband, Catherine Merkofer

Der ASPV habe bereits die Vollkosten-Rechtsschutzversicherung abgeschlossen und einen Mitgliederbeitrag von ca. CHF 50.00. Die Vollkosten-Rechtsschutzversicherung sei für den ASPV zentral. Sie könnten die Rechtsberatung selbst bewältigen (2 Juristinnen), allerdings seien sie keine Spezialisten im öffentlichen Personalrecht. Sie seien froh, dass sie die Fälle einem Spezialisten wie Dr. Michael Merker überlassen könnten.

Gemeindepersonalverband Uri, Iwan Stampfli

Der Gemeindepersonalverband Uri sei derselben Meinung wie der Staatspersonalverband des Kantons Zug sowie der Personalverband des Kantons Schwyz. Auch für sie sei nicht klar, wie viele Rechtsfälle der Gemeindepersonalverband bisher gehabt habe. Sie müssten dies den Mitgliedern erklären können. Der Mitgliederbeitrag müsste bei Annahme des Antrags erhöht werden. Er findet es schade, dass eine Mitgliedschaft beim Zentralverband mit dem Rechtsschutz gekoppelt wird. Der Gemeindepersonalverband Uri bittet deshalb um eine Lösung, trotz einer Ablehnung des Antrags noch Mitglied beim Zentralverband bleiben zu können.

Verband des Staats- und Gemeindepersonals

Baselland, Simon Habermacher

Der VSG BL habe bereits die Prozesskosten-Versicherung abgeschlossen. Der Verband sei überzeugt, dass sie eine Rechtsschutzversicherung brauchen würden. Über Jahre hätten sie keine Fälle, bis dann der erste grosse Fall eingetreten sei. Dank der Rechtsschutzversicherung hätten schlussendlich ca. 100 Personen profitieren können. Der VSG BL finde die Rechtsschutzversicherung eine gute Sache und empfehle den Antrag des Zentralverbandes anzunehmen.

Staatspersonalverband Solothurn, André Grolimund

Der Staatspersonalverband habe ebenfalls eine eigene Lösung. Es sollten ihrer Meinung nach nur diejenigen Mitgliederverbände die Versicherung abschliessen müssen, die dies auch wünschen. Wenn der Antrag angenommen werde, sei es für sie wichtig, dass kantonale Rechtsanwälte berücksichtigt würden.

Antwort von Dr. Michael Merker: Es würden keine ausserkantonalen Rechtsanwälte bestellt. Die Mitgliederverbände könnten einen Verbandsanwalt benennen.

Antrag Rechtsschutz für alle und Ermächtigung für das weitere Vorgehen

• 28 ja / 5 nein / 4 Enthaltungen (Gesamtvorstand hat ebenfalls abgestimmt)

Bezüglich der Berechtigung der Vorstands- und Geschäftsleitungsmitglieder zur Stimmabgabe bestehen Unsicherheiten.

• 2 der 14 Vorstandsmitglieder haben sich der Stimme enthalten. Deshalb sind 12 Ja-Stimmen als ungültig zu erklären.

• Trotz diesen ungültigen Stimmen wird dem Antrag zugestimmt.

7. Jahresbeitrag 2023

Der Jahresbeitrag von Fr. 13.– unter Gewährung der an der DV 2008 beschlossenen Rabatte wird einstimmig genehmigt.

8. Voranschlag 2023

Der Voranschlag 2023 wird in der von Brigitte Wilkinson vorgestellten Form, also ohne Veränderungen, mit 25 Ja-Stimmen und 2 Enthaltungen genehmigt.

9. Verabschiedung

Der Zentralpräsident würdigt Vorstandsmitglied Barbara Weilenmann, Personalverband der Stadt Schaffhausen die von ihren Funktionen zurücktritt.

10. Wahlen

• Urs Stauffer wird für eine weitre Amtsperiode als Zentralpräsident bestätigt.

• Annina Fricker, St. Gallen, und Dr. Markus Dürrenberger, Basel-Stadt, werden als neue Mitglieder in den Vorstand gewählt.

• Die übrigen bisherigen Mitglieder werden wie folgt wiedergewählt: Urs Bertsch, Patricia Stöckli, Kurt Gasser, Rico Roth, Simon Habermacher, Iris Braunwalder, Susanne Gisler und Marc von Rotz

• Die Geschäftsleitungsmitglieder werden in ihren Funktionen ebenfalls bestätigt: Hans Erdin, Urs Graf, Brigitte Wilkinson und Dr. Corinne Saner.

• Die Revisoren Farah Fasiolo und Lukas Bieri wurden ebenfalls für eine weitere Amtsperiode wiedergewählt.

11. Anträge

Innert der statutarischen Frist sind keine Anträge eingereicht worden.

12. Tagungsort DV 2023

Als nächster Tagungsort für die Delegiertenversammlung 2023 wird die Stadt Zug bestimmt. Das Datum wurde zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht festgelegt. Es wird jedoch zu gegebener Zeit bekannt gegeben.

Aarau den 12. Mai 2022

Gabriela Sollberger

Präsentismus – sich krank zur Arbeit schleppen

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juni 1, 2023

Die Nase läuft, im Hals kratzt's, der Kopf brummt und das Fieber steigt und steigt. Mehrere Schweizer Studien zeigten, dass sich viele Angestellte mit Krankheitssymptomen zur Arbeit schleppen, anstatt das Bett zu hüten. Ist Präsentismus, also die Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit infolge gesundheitlicher Beeinträchtigung, aus rechtlicher Sicht überhaupt erlaubt? Im Zusammenhang mit Präsentismus stellen sich verschiedene Rechtsfragen, auf die nachfolgend näher eingegangen wird.

Ursachen und Folgen von Präsentismus

Die Gründe für Präsentismus sind vielfältig. Arbeitnehmende schleppen sich aus Pflichtgefühl, grosser Arbeitslast, Druck von Vorgesetzten, Kündigungsangst oder Identifikation mit ihrer Arbeit krank zum Arbeitsplatz. Die Folgen von Präsentismus sind nicht zu verharmlosen. Es besteht unter anderem die Gefahr, dass die betroffenen Mitarbeitenden länger

brauchen, um vollständig zu genesen. Dieses Phänomen, trotz Krankheit zu arbeiten, schadet nicht nur dem jeweiligen Mitarbeitenden selbst, sondern auch die übrigen Mitarbeitenden können angesteckt werden. Nicht zuletzt ist auch der Arbeitgeber betroffen: Aufgrund der gesundheitlichen Beeinträchtigung kann die Arbeitsqualität leiden und es entstehen Fehler. Schliesslich besteht das Risiko, dass der Arbeitnehmende wegen einer nicht auskurierten Krankheit zu einem späteren Zeitpunkt längerfristig arbeitsunfähig wird. Laut Schätzungen sei Präsentismus etwa zehnmal teurer als Absentismus.

Rechtliche Fragestellungen

Präsentismus und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Die kantonalen Personalgesetze verlangen in Analogie zum Privatrecht (vgl. Art. 328 OR), dass der Arbeitgeber im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers achtet, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht nimmt und für die Wahrung der Sittlichkeit sorgt. Der Arbeitgeber hat zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmer die Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind. Die Verpflichtung zum Gesundheitsschutz ist auch öffentlich-rechtlicher Natur. Die entsprechenden Grundlagen finden sich in Art. 82 UVG sowie in Art. 6 ArG und der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz. Die öffentlich- und privatrechtlichen Verpflichtungen der Arbeitgeberin beinhalten auch eine Schutzpflicht gegenüber gesundheitlich angeschlagenen Arbeitnehmenden.

In der juristischen Lehre wird aus der Fürsorgepflicht eine Verpflichtung des Arbeitgebers abgeleitet, Präsentismus zu unterbinden. Er muss ein Betriebsklima schaffen, welches den

Arbeitnehmenden ermöglicht, bei Krankheit zu Hause zu bleiben. Dieser Problematik kann beispielsweise mit Stellvertretungsregelungen Abhilfe geschafft werden.

Aus der Fürsorgepflicht wird zudem abgeleitet, dass der Arbeitgeber den offensichtlich kranken Arbeitnehmenden nach Hause schicken muss. Der Arbeitgeber kann sich auf sein Weisungsrecht stützen. Auch eine Erledigung der Aufgaben im Homeoffice kommt grundsätzlich nicht in Frage. Arbeiten im Homeoffice ist nur in begründeten Einzelfällen zulässig; bspw. wenn der Arbeitnehmende zwar noch ansteckend, aber schon wieder voll leistungsfähig ist.

Vor dem Hintergrund der arbeitgeberischen Fürsorgepflicht heikel sind Prämiensysteme wie bspw. Anwesenheitsprämien, die Krankheitsabsenzen oder Fehltage allgemein bestrafen.

Zeitlicher Kündigungsschutz

Grundsätzlich gilt im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis analog zum Privatrecht: Die Arbeitgeberin darf nach Ablauf der Probezeit das Arbeitsverhältnis während einer gewissen Frist nicht kündigen, wenn der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist. Eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig (vgl. Art. 336c Abs. 1 lit. b und Abs. 2 OR). Im Zentrum steht dabei, dass eine Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist wegen der Unsicherheit bezüglich Dauer und Grad der Arbeitsunfähigkeit sehr unwahrscheinlich ist.

Es stellt sich die Frage, ob ein Arbeitnehmer, welcher arbeitsunfähig geschrieben ist und dennoch zur Arbeit geht, zeitlichen Kündigungsschutz geniesst. Nach der bundesgerichtlichen Rechtsprechung sind arbeitsunfähige oder teilweise arbeitsunfähige Arbeitnehmende, die dennoch arbeiten, gleichwohl durch die Sperrfrist geschützt. Der

gesetzliche Kündigungsschutz setzt nicht voraus, dass der Arbeitnehmer um seine Krankheit weiss oder der Arbeitgeber darüber informiert ist. Es geht darum, dass der Sperrfristenschutz auch dann bestehen bleiben soll, wenn sich der Arbeitnehmer überwindet und zur Arbeit erscheint, obwohl er dies nicht müsste. Allerdings wird der zeitliche Kündigungsschutz auch hier nur ausgelöst, wenn die Krankheit den Antritt einer neuen Stelle unwahrscheinlich erscheinen lässt.

Pflichten des Arbeitnehmers

Als Gegenstück zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers trifft den Arbeitnehmenden eine Treuepflicht. Diese Treuepflicht wird in den kantonalen Personalgesetzen in der Regel entsprechend der privatrechtlichen Regelung in Art. 321a Abs. 1 OR ausgestaltet. Danach sind die Arbeitnehmenden verpflichtet, die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin in guten Treuen zu wahren. Gemäss Bundesgericht sind krankgeschriebene Arbeitnehmende grundsätzlich nicht verpflichtet, ihre Arbeit niederzulegen. Dies gilt jedoch nur solange die eigene Gesundheit oder diejenige von Dritten nicht gefährdet wird und die Arbeitsfähigkeit nicht beeinträchtigt ist. Sofern der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nachgekommen ist, verletzt der Arbeitnehmende durch Präsentismus unter Umständen seine Treuepflicht. Arbeitnehmende, welche entgegen ausdrücklicher Weisung der Arbeitgeberin weiterarbeiten und sich nicht auskurieren, riskieren bei einer späteren Arbeitsunfähigkeit, dass ihnen im Rahmen der Lohnfortzahlung vorgehalten wird, diese sei nicht unverschuldet.

Fazit

Das Phänomen Präsentismus ist eine ernst zu nehmende Angelegenheit, welche negative gesundheitliche sowie finanzielle Auswirkungen hat. Entgegen der Annahme, man tue der Arbeitgeberin etwas Gutes, wenn man krank zur Arbeit erscheint, überwiegen letztendlich die negativen Folgen für

Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Aus diesem Grund muss es im Interesse beider Seiten liegen, ihre arbeitsrechtlichen Pflichten wahrzunehmen und Präsentismus zu unterbinden.

Jahresbericht 2022 Öffentliches Personal Schweiz

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 1, 2023

Kaum war die Covid-19-Pandemie zumindest vorübergehend überwunden, da brach bereits der Krieg in der Ukraine aus und eine globale Energiekrise zog am Horizont auf. Folge davon war eine Inflationsrate, wie sie die Schweiz seit 1993 nicht mehr gesehen hatte. Mit einer Teuerung von 3 % steht die Schweiz im europäischen Vergleich zwar relativ gut dar, aber auch hierzulande sind die Preisanstiege merklich spürbar.

Vor diesem Hintergrund waren im Berichtsjahr 2022 schwierige Lohnverhandlungen zu führen. Der ZV engagierte sich stark und unterstützte die Verbände nicht nur bei der Argumentation, sondern übernahm auch die Beratung in rechtlichen Belangen. Daneben haben die Einführung des Rechtsschutzes für alle und die Publikationstätigkeit mit der ZV Info und den Newslettern sowie die Präsenz auf *Social Media* einiges an Arbeit benötigt.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung Aarau

2022 wurde die Delegiertenversammlung erstmals als halbtägige Veranstaltung durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstandes war es, mit einem schlanken, attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Die DV war effektiv gut besucht, das Wetter prächtig und das Ambiente

in der Alten Kantonsschule Aarau würdig.

Bei den statutarischen Geschäften führte einzig der Punkt „Einführung Rechtsschutz für alle“ zu längeren Diskussionen. Trotz ein paar Vorbehalten fand sich eine solide Mehrheit für das Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand, allen Mitgliedern des ZV einen sehr preiswerten Rechtsschutz anbieten zu können.

Als Gäste und Referenten konnte der ZV den Stadtpräsidenten von Aarau, Hans-Peter Hilfiker, sowie den Regierungsrat und Finanzvorsteher des Kantons Aargau, Regierungsrat Markus Dieth, begrüssen. Sie unterstrichen in Ihren Referaten jeweils die Wichtigkeit, die der öffentliche Dienst für die korrekte Ausübung der Verwaltungstätigkeit darstellt. Beide zeigten, dass sie sich als Vertreter grosser Arbeitgeber für das Personal einsetzen und die Verbände als Ansprechpartner schätzen.

Fachtagung in Brunnen

„Es war die schönste aller Fachtagungen in Brunnen“, so die Aussage zahlreicher Teilnehmenden nach Abschluss dieses Traditionsanlasses. Das lag an den hervorragenden Referentinnen und Referenten sowie den aktuellen Themen und der wunderschönen Lokalität. Der Themenschwerpunkt war die berufliche Vorsorge: Gender-Pension-Gap, die anstehende Reform der 1. und 2. Säule (AHV und BVG) und die Interessen der Arbeitnehmenden mitten in diesem Umfeld; am 2. Tag wurden die sieben Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung diskutiert und damit verbunden die Arbeit und Führung im Wandel. Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, während der Kaffeepause oder des Abendessens. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und darf auch Vergnügen sein.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen dabei Lohnfragen und zahlreiche Verfahren bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Weshalb Letztere in diesem Masse anstiegen, ist unklar. Denkbar ist, dass vorbestehende Differenzen am Arbeitsplatz nach den Covid-19-bedingten Absenzen klarer zutage traten. Darin begründet war auch das Engagement des ZV, ein gutes Homeoffice-Reglement als Vorlage für die Verbände und idealerweise auch für die Arbeitgeber vorzulegen. Dieses ist unentgeltlich auf der Website des ZV abrufbar (siehe Link):

Musterreglemente Archive – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Herausforderung Rechtsschutz

Dem Rechtsschutz für alle wurde an der DV mit grosser Mehrheit zugestimmt. Dieses Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand zugunsten allen Mitgliedern forderte von allen ein grosses Engagement sowie eine gute Kommunikation und Ausdauer beim Verhandeln: Es bedurfte des Einsatzes unserer Geschäftsleitung und der AXA, mit der die Bedingungen des Rechtsschutzes ausgehandelt werden mussten, des Abholens und Spiegelns der Bedürfnisse der Mitgliederverbände und nicht zuletzt der Beantwortung zahlreicher Einzelfragen durch das Sekretariat. Nun wird die Zukunft zeigen, wie sich diese neu ausgehandelten Verträge und Abläufe bewähren. Dabei hoffen die Geschäftsleitung und der Vorstand, dass sie eine nachhaltige Lösung zugunsten des Öffentlichen Personals Schweiz erarbeitet haben, und sind überzeugt, dass der Rechtsschutz für alle auch ein gutes Argument für die Mitgliedschaft darstellt.

Verbandszeitschrift ZV Info

2022 war das letzte Jahr, in dem die ZV Info monatlich in gedruckter Form erschien. Ab 2023 werden sich die ZV Info im physischen Briefkasten und die ZV Info in der E-Mail-Inbox in der Form eines Newsletters abwechseln. Diese alternierende Erscheinungsform entspricht den modernen Lesegewohnheiten und bringt gleichzeitig aber auch erhebliche Kostenvorteile; so können damit bei jeder 2. Ausgabe die Druckkosten und das Porto gespart werden. Wie bis anhin wird die ZV Info neben der gedruckten Ausgabe auch auf unserer Website digital als PDF zugänglich sein.

Newsletter

Der Newsletter wurde erfolgreich eingeführt und wird den Mitgliedern in unserer E-Mail-Versandkartei regelmässig zugestellt. Leider verfügt der ZV noch nicht über alle E-Mail-Adressen der Mitglieder, so dass zurzeit nur gut die Hälfte unserer Mitglieder den Newsletter erhält. Das Redaktionsteam sieht dies als eine solide Basis an, die sie aber gerne noch wesentlich verbreitern möchte. Daher bitten die Geschäftsleitung und der Vorstand alle Verbände, die E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder in Webling zu erfassen.



Webling

Das Programm Webling wird durch den ZV finanziert und steht allen Verbänden kostenfrei zur Verfügung. Dieses Computer-Programm eignet sich neben der Funktion zur Mitgliederverwaltung auch ausgezeichnet zur Buchhaltung und erleichtert die Verbandsarbeit für alle.

Öffentliches Personal Schweiz hat in Zusammenarbeit mit Webling bereits mehrere Online-Schulungen bezüglich dessen Anwendung und Möglichkeiten durchgeführt. Die Aufzeichnungen davon können auf unserer Website (siehe Links unten) gefunden werden. In diesen Videos wird auf die Bedienung des Programmes

im Detail eingegangen. Sollte die Bedienung dennoch unklar sein, finden sich zahlreiche Einführungsvideos und Dokumentationen auf der Website von Webling selbst.

Kostenloses Webling Webinar vom 5. Juli 2022 – Aufzeichnung – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Kostenloses Webling Webinar vom 28. Juni 2022 – Aufzeichnung – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Kostenloses Webling Webinar vom 2. Dezember 2021 – Aufzeichnung – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Kostenloses Webling Webinar vom 20. September 2021 – Aufzeichnung – Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch)

Online Vereinssoftware – Spass bei Vereinsarbeit (webling.ch)



Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen sowie kantonal und kommunal Einfluss geltend zu machen, braucht es die Vernetzung mit anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz, verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund sowie auf internationaler Bühne mit der Dachorganisation der unabhängigen Gewerkschaften Europas (CESI) sind die Grundpfeiler für das Öffentliche Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen. Die zahlreichen Einladungen zu interessanten und informativen Partner-Events

bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit. Gleichzeitig arbeitet der ZV kontinuierlich daran, sein Netzwerk auch auf nationaler politischer Ebene auszubauen. Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv. Unsere europäische Dachorganisation CESI bietet hochinteressante Veranstaltungen wie diejenige im September 2022 in Konstanz, welche einen Überblick über das digitale Arbeiten in den europäischen Verwaltungen vermittelte. Weitere Veranstaltungen sind in Schweizer Grenznähe geplant und ermöglichen somit auch unsere Teilnahme.

Zukünftige Herausforderungen

Abschliessend zu einem Rückblick drängt sich natürlich auch immer ein Ausblick in die Zukunft auf. So stellt sich primär die Frage nach den Herausforderungen, die das noch junge Jahr 2023 bringt?

Es dürften dies für das öffentliche Personal in der Schweiz mehrere sein:

So wird die Teuerung und die damit von Arbeitnehmerseite verbundene Forderung der Anpassung der Löhne auch 2023 ein zentrales Thema sein. Die Lohnverhandlungen dazu werden in Kürze beginnen, damit die Budgets korrekt vorbereitet werden können. Hier hat Öffentliches Personal Schweiz in seiner ZV Info Ausgabe vom Januar 2023 bereits einige argumentative Vorarbeit geleistet. Darüber hinaus wird der ZV die Regionalverbände auch in diesem Jahr dazu weiterhin engagiert unterstützen.

Der Rechtsschutz für alle wurde teilweise bereits eingeführt. Dessen Umsetzung und die Optimierung der Abläufe wird aber im Jahr 2023 erst richtig beginnen und gelegentlich eine Anpassung hier und dort erfordern. Auf diese junge Pflanze ist entsprechend Rücksicht zu nehmen.

Der Fachkräftemangel wird im Jahr 2023, aber auch in den

kommenden Jahren, ein gewichtiges Thema bleiben. Neben der positiven Seite der Wertschätzung der Arbeitnehmenden, die diese Arbeitsmarktsituation mit sich bringt, wirkt sich die zusätzliche Arbeitslast, die durch das Fehlen von qualifizierten Mitarbeitenden entsteht, negativ auf sie aus. Das wird zwangsläufig zu Überlastungssituationen führen, die nicht einfach so akzeptiert werden sollten. So werden die Geschäftsleitung und der Vorstand in den nächsten Wochen vertieft diskutieren, wie man sich hier argumentativ aufstellen muss, um dazu beizutragen, dass die Situation für alle Beteiligten entschärft werden kann.

Eine zentrale interne Herausforderung wird auch sein, in den Personalverbänden die Vorstände und Präsidien zu besetzen. Schon die tägliche Arbeitslast im Beruf unter Mitberücksichtigung des Fachkräftemangels ist erheblich. Eine Zusatzbelastung durch Verbandsarbeit kann deshalb beschwerlich sein.

Umso mehr danke ich ganz herzlich im Namen der Geschäftsleitung, des Vorstandes sowie aller Mitglieder denjenigen, die sich engagieren, und bitte alle anderen, die (noch) keine Verbandsfunktion übernehmen, dieses Engagement zu schätzen.

Wir würden uns freuen, wenn sich motivierte Personen bei uns melden, die gerne ein Amt in unserem dynamischen Verband übernehmen möchten.

In der Geschäftsleitung und im Vorstand freuen wir uns auf die Ausarbeitung innovativer Lösungen für die anstehenden Herausforderungen, um Sie, liebe Mitglieder, als Arbeitnehmende bestmöglich zu unterstützen.

Urs Stauffer, Präsident

Reform BVG 21 am Abgrund?

geschrieben von Andreas Cabalzar | Juni 1, 2023

Nach der Verabschiedung des Revisionsentwurfs des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) am 25. November 2020 durch den Bundesrat, dem vom Revisionsentwurf abweichenden Beschluss des Nationalrats vom 8. Dezember 2021 und dem von beidem abweichenden Beschluss des Ständerats vom 12. Dezember 2022 liegen die Karten nun auf dem Tisch: We agree to disagree!

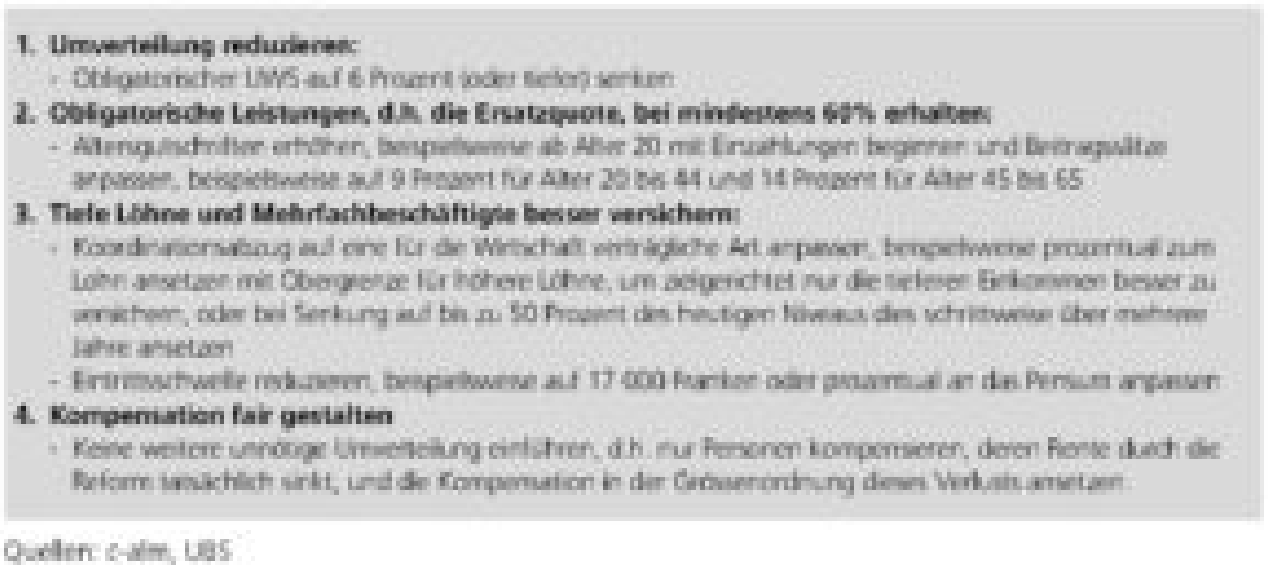
Wo liegen die wichtigsten Differenzen zwischen dem Entwurf des Bundesrats, der vom Nationalrat beschlossenen Variante und jener des Ständerats? Uneinigkeit herrscht insbesondere über die lohnmässige wie auch die altersmässige Eintrittsschwelle, beim Koordinationsabzug und bei der Kompensation für eine Umwandlungssatzsenkung, die Details können der beiliegenden Tabelle entnommen werden:

Ich geb’s offen zu, ich war noch nie ein bekennender Fan des sogenannten Sozialpartnerkompromisses. Die Beschlüsse des National- und des Ständerats beinhalten nun sowohl Verbesserungen als auch Verschlechterungen gegenüber dem bundesrätlichen Vorschlag. Die Begeisterung wird dadurch sicher nicht grösser.

Wie weiter? Am 12. Dezember 2022 hat die UBS in einer Medienmitteilung in einem m. E. ausgezeichneten Artikel dargelegt, was die grundlegenden Ziele der BVG-Reform sein müssten und wie sie erreicht werden könnten:

	Bundesrat (BR)	Nationalrat (NR)	Ständerat (SR)
Jahreslohn	CHF 21 510	CHF 12 548	CHF 17 208

Versicherungsbeginn Risiko Alter	nach Vollendung des 24. Altersjahrs	nach Vollendung des 19. Altersjahrs	nach Vollendung des 24. Altersjahrs
Koordinationsabzug	50%	50%	15%
Kompensation für eine Umwandlungssatzsenkung	Die ersten fünf Jahrgänge erhalten bis zu 2400 Franken pro Jahr, die zweiten fünf Jahrgänge noch maximal 1800 und die letzten fünf 1200 Franken. Der Bundesrat bestimmt danach für jedes Kalenderjahr die Höhe des Rentenzuschlags.	Die ersten fünf Jahrgänge erhalten bis zu 2400 Franken pro Jahr, die zweiten fünf Jahrgänge noch maximal 1800 und die letzten fünf 1200 Franken. Bei Rentenvorbezug wird der Zuschlag gekürzt. Und wer von der Senkung des Umwandlungssatzes nicht betroffen ist, erhält keine Kompensation.	Zusätzlich obere Limite: Vorsorgeguthaben grösser als der zweieinhalbfache Grenzbetrag nach Artikel 8 Absatz 1 (85% von 85 320 Franken) haben keinen Anspruch auf eine Kompensation. In den letzten zwanzig Jahren vor diesem Zeitpunkt getätigte Vorbezüge für die Wohneigentumsförderung werden an das massgebliche Altersguthaben angerechnet.


1. **Umverteilung reduzieren:**
   - Obligatorischen UWS auf 6 Prozent (oder tiefer) senken
2. **Obligatorische Leistungen, d.h. die Ersatzquote, bei mindestens 60% erhalten:**
   - Altersgutschriften erhöhen, beispielsweise ab Alter 20 mit Einzahlungen beginnen und Beitragssätze anpassen, beispielsweise auf 9 Prozent für Alter 25 bis 44 und 14 Prozent für Alter 45 bis 65
3. **Tiefe Löhne und Mehrfachbeschäftigte besser versichern:**
   - Koordinationsabzug auf eine für die Wirtschaft verträgliche Art anpassen, beispielsweise proportional zum Lohn ansetzen mit Obergrenze für höhere Löhne, um zielgerichtet nur die tieferen Einkommen besser zu versichern, oder bei Senkung auf bis zu 50 Prozent des heutigen Niveaus den schrittweise über mehrere Jahre ansetzen
   - Eintrittsschwelle reduzieren, beispielsweise auf 17 000 Franken oder proportional an das Pensum anpassen
4. **Kompensation fair gestalten**
   - Keine weitere unnötige Umverteilung einführen, d.h. nur Personen kompensieren, deren Rente durch die Reform tatsächlich sinkt, und die Kompensation in der Gesetzesordnung dieses Verlusts ansetzen

Quellen: c-alm, UBS

Als fünften Punkt würde ich ergänzen:

Keine zentrale Finanzierung der Kompensation. Wie im besagten UBS-Artikel nämlich sehr zutreffend ausgeführt wird, muss jede Vorsorgeeinrichtung Rückstellungen für Pensionierungsverluste bilden und sollte somit in der Lage sein, diese Rückstellungen für Kompensationszahlungen zu nutzen. Vor allem aber: Wird die

Kompensation zentral über eine Organisation administriert, müssen sich alle Versicherten daran beteiligen, auch diejenigen, deren Vorsorgeeinrichtung die Hausaufgaben schon gemacht haben und die dadurch in der Vergangenheit schon zur Kasse gebeten wurden. **Es würde einer Ausweitung der Umverteilung gleichkommen!**

Und wenn ich noch einen sechsten Punkt ergänzen dürfte: **ein differenzierter Koordinationsabzug.** Der Koordinationsabzug ist für den Versicherungsteil in vollem Umfang absolut gerechtfertigt. Eine Reduktion des Koordinationsabzugs führt zu einer Doppelversicherung. Auf dem Sparteil macht der Koordinationsabzug jedoch keinen Sinn, weil dadurch weniger Sparkapital geäufnet wird.

Auf die oben von mir gestellte Frage, wie weiter, komme ich nicht umhin, mich auch hier der Meinung der UBS anzuschliessen, und ich zitiere:

«Lieber keine Reform als eine schlechte»

Es braucht keine Reformen um jeden Preis, sondern es braucht eine Reform, die gezielt die Umverteilung begrenzt und gleichzeitig allen eine gute Versicherungsgrundlage heute und in Zukunft bietet.» Dem ist eigentlich nix beizufügen. Warum macht es die Politik nicht einfach so?

Ich bin klar der Meinung und zitiere auch hier aus dem UBS-Artikel, diesmal eine Aussage von Silvan Gamper, Pensionskassenexperte bei c-alm: «Die derzeitigen Reformdiskussionen können (ich würde sogar weitergehen: «müssen») zu einem stabileren und gerechteren System der beruflichen Altersvorsorge führen. Aber nur, wenn wir dem Kapitaldeckungsprinzip wieder näherkommen.» Dem ist eigentlich nix beizufügen. Wann regelt es die Politik endlich so?

Andreas Cabalzar,
Co-Präsident VBS und Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz

Bleibt am Ende des Monats noch etwas im Portemonnaie übrig?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juni 1, 2023

Kaum schien die Covid-19 Pandemie zumindest vorübergehend überwunden, da kamen bereits der Kriegsausbruch in der Ukraine und die globale Energiekrise. Folge davon ist eine Inflationsrate, wie sie die Schweiz seit 1993 nicht mehr gesehen hat. Mit einer Teuerung von 2.9% steht die Schweiz im europäischen Vergleich zwar gut da, aber auch hierzulande sind die Preisanstiege merklich spürbar. Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass die Lohnverhandlungen keine einfache Angelegenheit waren. Die Ergebnisse sind durchzogen: Zufriedenheit auf der einen Seite, grosse Unzufriedenheit auf der anderen. Der Rücklauf der Umfrage war dieses Mal so hoch wie noch nie – es haben fast alle unsere Verbände die Fragen beantwortet; unser Bild der Lage ist damit repräsentativ. Das Positive vorab: Fast alle Mitgliederverbände meldeten Anpassungen der Löhne an die Teuerung. Was aber als angemessene Erhöhung akzeptiert werden kann, darüber gingen die Meinungen erheblich auseinander – die Meinungen zwischen unseren Personalverbänden und den Arbeitgebern.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat im Vorfeld der Lohnrunde für das Jahr 2023 (im Jahr 2022) einen Teuerungsausgleich von 3% sowie eine Reallohnerhöhung von 2% gefordert. Die Auswertung der Rückmeldungen aus unseren Mitgliederverbänden zeigt: Es wurde in der Regel ein Teuerungsausgleich gewährt, dieser Betrug im Durchschnitt allerdings nur knapp 2%. Reallohnerhöhungen gab es nur in Einzelfällen.

Vorab zu den Begrifflichkeiten, damit die Umfrage richtig verstanden werden kann:

- *Teuerungsausgleich* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes mit dem Zweck, den durch die Teuerung bedingten Kaufkraftverlust auszugleichen.
- *Reallohnerhöhung* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes mit dem Ergebnis, dass die Kaufkraft gesteigert wird; dies bedingt, dass die Teuerung vorab voll ausgeglichen wird; wird sie nicht voll ausgeglichen, kann auch keine Reallohnerhöhung vorliegen oder nur dann, wenn die separat ausgewiesene «Reallohnerhöhung» prozentual höher ist als die Differenz bis zum vollen Teuerungsausgleich. An diese Begrifflichkeit halten sich die Arbeitgeber nicht immer, bei der Umfrage ist gelegentlich vom teilweisen Ausgleich der Teuerung und einer gleichzeitigen Reallohnerhöhung die Rede, was irreführend ist.
- *Generelle Lohnerhöhung* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes für alle, also unabhängig von der persönlichen Leistung des Einzelnen. Bei generellen Lohnerhöhungen werden die Lohnbänder um die Lohnerhöhung angehoben. Hier sind Differenzierungen möglich, in dem nur die untere oder nur die obere Grenze des Lohnbandes oder nur die Lohnbänder einzelner Funktionen oder Berufsgruppen angehoben werden.
- *Strukturelle Lohnerhöhung* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes einzelner Mitarbeitender oder Gruppen von Mitarbeitenden aus speziellen Berufsgruppen, die im Branchenvergleich zu tief entschädigt werden (was der Arbeitgeber regelmässig daran merkt, dass er die Stellen nicht mehr besetzen kann).
- *Erhöhung der Lohnsumme* meint die finanziellen Mittel, um die nominell nach oben korrigierten Löhne finanzieren zu können; die Erhöhung der Lohnsumme in Prozent und der Teuerungsausgleich / die Reallohnerhöhung müssen sich nicht decken, weil etwa Rotationsgewinne ebenfalls zur

Finanzierung beitragen können. Teilweise wird zwischen der Lohnsumme für die generelle Lohnerhöhung und jener für die individuelle Lohnerhöhung differenziert, teilweise nicht.

- *Individuelle Lohnerhöhung* meint die Erhöhung des Lohnes gestützt auf die individuelle Leistungsbeurteilung. Dabei handelt es sich im Grundsatz nicht um eine Lohnerhöhung, da die bessere Qualifikation und Leistung entschädigt werden und nicht etwa für dieselbe Leistung mehr bezahlt wird. Das Durchlaufen des Lohnbandes bei guter Leistung vom Minimum in die Nähe des Maximums führt zwar zu einer Erhöhung des nominellen Lohnes, aber gestützt auf die Erfahrung und Leistungsfähigkeit des Mitarbeitenden oder der Mitarbeitenden und nicht etwa deshalb, weil der Arbeitgeber für die gleiche Leistung mehr bezahlen will. Die individuelle Lohnentwicklung wurde in der Lohnumfrage gleichwohl nachgefragt, weil die öffentlichen Arbeitgeber Einsparungen häufig bei der Festsetzung der Lohnsumme für die Leistungslöhne (zu Unrecht) realisieren. Weil es begrifflich weit verbreitet ist, wird auch die individuelle Lohnentwicklung als «Lohnerhöhung» bezeichnet und nicht, wie eigentlich richtig, als Lohnentwicklung.
- *DAZ oder Dienstalterszulagen-System:* das DAZ-System (früher die Regel, heute die Ausnahme) ist das gleiche wie die individuelle Lohnerhöhung mit dem einzigen Unterschied, dass dies faktisch automatisiert erfolgt und nicht gestützt auf eine detaillierte Leistungsbeurteilung des Einzelnen; gleichwohl ist auch bei der DAZ eine gute Leistung erforderlich, andernfalls die Lohnentwicklung nicht gewährt wird.
- *Ausgleich von Rückständen* meint die in den letzten Jahren nicht voll ausgeglichene Teuerung.

Die Fragestellungen in unserer Lohnumfrage waren teilweise redundant. Das erfolgte absichtlich, um Missverständnisse bei den Begrifflichkeiten zu erkennen. Aus den Umfrageergebnissen

sieht man, dass gelegentlich zwischen Teuerungsausgleich, genereller Lohnerhöhung und Reallohnerhöhung unterschieden wird. Das ist gestützt auf die Begrifflichkeit nicht unbedingt notwendig, wurde aber beibehalten, damit die Überlegungen hinter der Lohnrunde des Arbeitgebers erkennbar bleiben. Ein Beispiel: Wer einen Teuerungsausgleich erhält, bei dem liegt eine generelle Lohnerhöhung vor (Anhebung der Lohnbänder), aber keine Reallohnerhöhung, wenn der Teuerungsausgleich nicht mehr als die volle Teuerung abdeckt.

Ergebnisse aus den Mitgliederverbänden

Teuerung
Lediglich fünf Mitgliederverbände meldeten den volle Teuerungsausgleich (zwischen 2.9 – 3.5%). Bei diesem Ergebnis ist zu berücksichtigen, dass der Zeitpunkt, in welchem die Teuerung bestimmt wird, nicht einheitlich ist. Ob der massgebliche Stichtag im Oktober oder Dezember liegt, kann sich ganz wesentlich auf den Teuerungsausgleich, genauer die nominelle Lohnerhöhung in Prozent, auswirken. Der Grossteil der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst (soweit von unseren Mitgliederverbänden abgedeckt) erhält etwas über 2%.

Schlechter dran sind vor allem die Mitarbeitenden in den Berner Gemeinden, weil sich Letztere am Kanton Bern orientieren; 1% Teuerungsausgleich in Köniz oder 0.5% Teuerungsausgleich in Muri oder gar kein Teuerungsausgleich in Langenthal (weil das Budget nicht genehmigt wurde) sind doch eher ernüchternde Resultate. Sie sind auch dafür verantwortlich, dass der Schnitt über alle Kantone, Städte und Gemeinden, soweit bei Öffentliches Personal Schweiz organisiert, nur knapp 2% beträgt.

Wird nur ein Teuerungsausgleich von 2% gewährt (und die Teuerung damit nicht vollständig ausgeglichen), steigt zwar der nominelle Lohn, in Tat und Wahrheit handelt es sich aber um eine Reallohnkürzung, weil der Lohn, den unsere Mitglieder erhalten, teuerungsbedingt weniger Kaufkraft hat. Dies darf

man trotz des Schnitts von 2% Teuerungsausgleich nicht vergessen. Als gelungen kann man die Lohnrunde 2023 damit nicht bezeichnen.

Reallohnerhöhung

Wesentlich schlechter sieht es bei den Reallohnerhöhungen aus – also den nominellen Erhöhungen des Lohnes über den Teuerungsausgleich hinaus. Hier wurde nur in Einzelfällen von den Arbeitgebern nachgelegt. Das ist insoweit nicht erstaunlich, weil die hohe Teuerung bereits zu einer deutlichen Anhebung der Lohnsumme führen musste und Lohnanpassungen von 5% offenbar als politisch nicht vermittelbar empfunden wurden. Man mag dafür Verständnis haben; auf der anderen Seite haben die Sparrunden in den letzten Jahren dazu geführt, dass die Löhne stagnierten und die öffentliche Hand heute Schwierigkeiten hat, ihre Stellen zu besetzen. Einen besseren Indikator dafür, dass eine Reallohnerhöhung angezeigt ist, gibt es kaum. Eine Reallohnerhöhung im kommenden Jahr 2024 setzt voraus, dass die im Jahr 2023 nicht voll ausgeglichene Teuerung vorab in den Löhnen nachgeführt wird. Wer Rückstände im Teuerungsausgleich nicht in das Lohnniveau einbaut, kann im Umfang diese Differenz nicht von einer Reallohnerhöhung sprechen. Das wird in der nächsten Runde ein Hauptthema sein und darauf müssen wir fokussieren.

Individuelle Lohnentwicklung

Etwas besser sieht es bei der individuellen Lohnentwicklung aus. Diejenigen Mitarbeitenden, die in ein automatisiertes Stufenanstiegssystem (DAZ) eingebunden sind, erhielten, wie gesetzlich zwingend vorgesehen, eine nominelle «Lohnerhöhung». Die Prozente lagen hier bei 0.4 bis 1.4, abhängig vom jeweiligen Lohnsystem. Auch bei den Mitarbeitenden, die der individuellen Leistungsbeurteilung unterliegen, wurden diese Lohnerhöhungen, gute Leistung vorausgesetzt, gewährt.

Das ist nun weniger erstaunlich. Die individuelle Anpassung des Lohnes gestützt auf die Leistungsbeurteilung ist die in

den Personalgesetzen und Personalordnungen vorgesehene Lohnentwicklung. Diese ist auszurichten, will man das Lohnsystem nicht unterlaufen. Wie bei den Begrifflichkeiten gesagt, handelt es sich bei diesen Anpassungen des Lohnes nicht um eine eigentliche «Lohnerhöhung», sondern um die funktionsgerechte Entschädigung des Einzelnen (seine Arbeit in der jeweiligen Funktion ist gestützt auf den Erfahrungszubau und damit auch die Erhöhung der Effizienz mehr wert, was entschädigt wird; es ist nicht so, dass er für dieselbe Arbeit mehr Lohn erhält).

Generelle Lohnerhöhung?
In den Umfragen war gelegentlich die Rede davon, dass zwar kein Teuerungsausgleich gewährt wurde, aber eine generelle Lohnerhöhung. Die Differenzierung erscheint uns nicht richtig; der Teuerungsausgleich ist eine generelle Lohnerhöhung, d. h., der Kaufkraftverlust wird bei allen Mitarbeitenden durch die Anhebung der Lohnbänder ganz oder teilweise ausgeglichen. Wenn einzelne Arbeitgeber auf eine Differenzierung verzichten und argumentieren, mit der generellen Lohnerhöhung sei teilweise ein Teuerungsausgleich beabsichtigt, teilweise eine Reallohnerhöhung, so entspricht dies nicht der finanziellen Realität: solange die generelle Lohnerhöhung die effektive Teuerung nicht ausgleicht, liegt ein teilweiser Teuerungsausgleich vor, egal wie man dem sagt, sicher aber keine Reallohnerhöhung.

Krankenkassenprämien
Noch ein Wort zu den Krankenkassenprämien: Die Krankenkassenprämien werden in der Zusammensetzung des Warenkorbs nicht berücksichtigt – ein anhaltendes Ärgernis, dass wir bisher nicht beseitigen konnten. Im Jahr 2023 wird die mittlere Monatsprämie CHF 334.70 betragen, was einem Anstieg von 6.6% im Vergleich zum letzten Jahr entspricht. Dies hat zur Konsequenz, dass nicht einmal beim vollen Ausgleich der Teuerung die Kaufkraft erhalten bleibt; dies ist nur dann der Fall, wenn eine effektive Reallohnerhöhung auch

diese Kostensteigerung mitauffängt.

Zusätzliche Leistungen
Bei den zusätzlichen Leistungen ist insgesamt ein Abbau zu erkennen, oder wie es ein Personalverband ausdrückt: wir kämpfen jährlich gegen den Abbau, nicht etwa für einen Aufbau. Einen Strauss von Massnahmen meldete der Kanton Schwyz, nicht mit allem ist das Personal glücklich, aber einzelne Anpassungen wie der mögliche Einkauf von zusätzlichen Ferien sind durchaus interessant.

Wir regen an, dass Sie durch die Tabelle schauen oder scrollen, um einen Eindruck von diesen Lohnnebenleistungen zu bekommen. Die Ergebnisse der Lohnrunde 2023 finden Sie hier.

Homeoffice nach Covid-19
Während der Coronapandemie haben die meisten Arbeitgeber Homeoffice angeordnet oder ermöglicht. Öffentliches Personal Schweiz wollte von den Mitgliederverbänden wissen, ob und wie viel Homeoffice nun – unabhängig von Covid-19 – erlaubt ist. Die Rückmeldungen waren durchaus positiv. Es scheint so, dass Homeoffice an einzelnen Tagen zum Regelfall wird und niemanden mehr aufregt (bis offenbar auf 2 Gemeinden, die Homeoffice nicht zulassen). Die Regelung im Einzelfall (wann, wie viele Tage) wird der individuellen Absprache überlassen. Das ist vernünftig. Beschränkungen sind erkennbar, der überwiegende Teil unserer Mitglieder darf zwischen 20% und 40% von zu Hause aus arbeiten.

Aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt
Die Arbeitslosenquote liegt gemäss SECO aktuell bei 2.2%. Damit ist die Quote gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen, mehr noch, sie erreichte einen neuen 20-Jahres-Tiefststand. Besorgniserregend (aber erwartet) ist, dass der Fachkräftemangel in der Schweiz weiter zunimmt. Laut Jobradar waren im vierten Quartal 264‘069 Stellen unbesetzt. Für Arbeitgeber wird es schwieriger, gut qualifiziertes Personal zu finden. Für qualifizierte und erfahrene

Arbeitnehmer ist dieser «Arbeitnehmer-Markt» von Vorteil, sie können sich die neue Stelle aussuchen und sie entscheiden, für wen sie arbeiten möchten.

Fazit und Ausblick auf die kommende Lohnrunde
Die arbeitgebenden Kantone, Städte und Gemeinden haben unseren Mitgliedern einen Teuerungsausgleich von knapp 2% zugestanden. Das ist, gestützt auf die Zahlen, weniger als die Teuerung selbst. Damit hat ein Reallohnabbau stattgefunden, das lässt sich nicht schönreden. Dieser Abbau ist, im Durchschnitt, nicht erheblich, aber gleichwohl ein Abbau. Auf die Schulter klopfen können sich die Arbeitgeber dafür nicht.

Reallohnerhöhungen gab es, bis auf wenige Ausnahmen, keine. Das ist nicht gut, weil die Sparrunden in den letzten Jahren dazu geführt haben, dass das Lohnniveau in der öffentlichen Verwaltung über alles gesehen nicht berauschend ist. Natürlich, es gibt Ausnahmen, aber im Durchschnitt gesehen wird die öffentliche Hand Schwierigkeiten haben, den Personalbestand zu halten.

Die nächste Lohnrunde will vorbereitet sein. Wir werden erheben müssen, welcher Anteil der Teuerung nicht ausgeglichen wurde; dieser ist im Rahmen der Lohnrunde 2024 einzufordern, zuzüglich der bis dahin wieder aufgelaufenen Teuerung und zuzüglich der abermals unterbliebenen Anhebung der Löhne im Sinn einer echten Reallohnerhöhung.

Wir bleiben dran und melden uns in den nächsten Monaten mit Empfehlungen.

Geschäftsleitung,
Öffentliches Personal Schweiz

Führungsdefizite und Fachkräftemangel

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 1, 2023

Mängel in der Personalführung sind eine der Hauptursachen für Kündigungen. Schlimmstenfalls verlassen ganze Teams die entsprechende Verwaltungseinheit oder den betroffenen Betrieb. Besteht ein Mangel an Fachkräften, spitzt sich die Problematik zu, denn eine neue Anstellung zu finden, war für qualifizierte Fachkräfte (je nach Bereich) noch selten so einfach wie heute. Personalverantwortliche sind deshalb gut beraten, ihren Mitarbeitenden Sorge zu tragen, wie ein Beispiel aus der Innerschweiz zeigt.

Die Auswirkungen von Führungsdefiziten und Fachkräftemangel zeigen sich am Beispiel der für die Amtsbeistandschaften verantwortlichen Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (Kesb) Ausserschwyz. Bei der Amtsbeistandschaft March wurden Führungsdefizite und stetiger Personalmangel so belastend, dass die Angestellten in Scharen davonlaufen. Einzelne wurden durch die hohe Arbeitslast krank und die krankheitsbedingten Ausfälle wiederum führten bei ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen zu einer Überlastung, worauf diese gekündigt haben – ein Teufelskreis.

Personalflucht wegen Führungsmängeln

Dies hat zur Folge, dass ab 1. Februar 2023 offenbar keine bisherigen Mitarbeitenden mehr in der Kesb Ausserschwyz arbeiten. Führungsdefizite scheinen zumindest mitursächlich für die überdurchschnittlich hohe Personalfluktuation gewesen zu sein.[1] Interventionen der Mitarbeitenden bei der Kesb-Leitung und schliesslich beim zuständigen Departement blieben ungehört. Personalausfälle seien gemäss Medienberichten nicht oder nur mit Aushilfen kompensiert worden. Eine langfristige Personalstrategie habe gefehlt. Diese Versäumnisse rächen sich

nun und es kam zu einer akuten Personalflucht: Alle bisherigen Mitarbeitenden haben ihre Anstellung gekündigt – mit weitreichenden Konsequenzen. Die Amtsbeistandschaft March kann so ihren gesetzlichen Auftrag – die Begleitung von Personen, die Schutz und Beistand benötigen – kaum noch erfüllen und ist auf die Unterstützung der Amtsbeistandschaften Mitte (Einsiedeln) und Höfe angewiesen.

Das Problem in der Führungsebene scheint so gravierend zu sein, dass per Anfang Dezember 2022 eine externe Abteilungsleitung eingesetzt wurde. Der Dauerüberlastung der Mitarbeitenden soll nun mit zusätzlichen Stellen entgegengewirkt werden.[2] Die damit verbundene Reduktion der Anzahl Dossiers pro Mitarbeiterin bzw. Mitarbeiter ist ein wichtiger Schritt, um die Situation langfristig zu verbessern.

Problem Fachkräftemangel

Allerdings nützt die Schaffung neuer Stellen wenig, wenn sie nicht besetzt werden können, weil es an Fachkräften mangelt. Im Bereich des Kindes- und Erwachsenenschutz ist es gemäss der zuständigen Schwyzer Regierungsrätin schweizweit schwierig, qualifizierte neue Mitarbeitende zu finden.[3] Immerhin konnten per 1. Februar 2023 vier Berufsbeistände verpflichtet werden. Diese müssen nun sorgfältig an ihr neues Aufgabengebiet herangeführt und eingearbeitet werden, um zu verhindern, dass auch sie in eine Spirale von Überlastung und Krankheit geraten, die schlimmstenfalls eine neue Kündigungswelle auslöst.

Die Kesb Ausserschwyz ist kein Einzelfall, der mit Rekrutierungsschwierigkeiten kämpft. Insbesondere im Gesundheitswesen ist der Fachkräftemangel schon lange ein Thema: Pflegefachkräfte, Apotheker/-innen, Ärztinnen und Ärzte sind rar – die Pandemie hat das Problem weiter verschärft. Ebenso fehlt es an Entwicklern für Software- und IT-Anwendungen, Lehrpersonen sowie an ingenieurtechnischen oder

handwerklichen Fachkräften wie Elektriker, Polymechaniker oder verwandten Berufsfachleuten. Es sind Massnahmen notwendig, um Überlastungen bei den Arbeitnehmenden (egal auf welcher Stufe) zu vermeiden und durch Anpassungen bei den Arbeitsbedingungen die Arbeitsplatzattraktivität zu erhöhen, damit die entsprechenden Aus- und Weiterbildungen attraktiver werden. Ebenso muss in die Ausbildung und Qualität von Führungskräften investiert werden. Wie eingangs aufgezeigt, sind Führungsdefizite eine nicht zu unterschätzende Ursache für Jobwechsel und den Verlust von Fachkräften.

---

[1]Beantwortung Kleine Anfrage KA 23/22 vom 28. November 2022 (https://www.sz.ch/public/upload/assets/63362/Kleine_Anfrage_KA_23_22.pdf?fp=1).

[2]Pilatus Today vom 29. November 2022

[3]Beantwortung Kleine Anfrage KA 23/22 vom 28. November 2022 (https://www.sz.ch/public/upload/assets/63362/Kleine_Anfrage_KA_23_22.pdf?fp=1).