BVG-Reform im Scheinwerferlicht – ein weiterer Scherbenhaufen droht!

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Am 7. Dezember 2021 begann die Beratung der BVG-Reform im Nationalrat, einen Tag zuvor trafen sich an der hybriden PK-Netz Tagung in Bern Nationalrät:innen der vorberatenden Sozialkommission, Sozialpartner und ein Politikwissenschaftler, um über die BVG-Reform zu diskutieren. Es wurde kontrovers debattiert und zum Schluss blieb das fahle Gefühl, dass die Gräben tief, der politische Konsens bei den entscheidenden Fragen fehlt – und vor allem, dass die Vorschläge der Sozialkommission nicht zu einer mehrheitsfähigen Vorlage führen können. Als Plattform der Arbeitnehmenden sieht das PK-Netz einzig den Sozialpartnerkompromiss als Weg raus aus dem Reformstau.

Der Appell des SGB Chefökonomen Daniel Lampart hallte durch den grossen Saal im Hotel Kreuz: «Die Versicherten interessieren sich nicht für «systemkonform», sondern dafür, wie hoch ihre Rente ist und wie viel sie dafür bezahlen.» Damit bezog er sich auf den Vorwurf aus der Branche und aus bürgerlichen Kreisen, wonach die Umlagekomponente systemwidrig und deswegen abzulehnen sei. Wenig überraschend ist die Frage der Ausgestaltung der Kompensation für die geplante Umwandlungssatzsenkung der Knackpunkt der Vorlage. Aus der Forschung weiss man, dass Leistungseinbussen bei der Stimmbevölkerung sehr unpopulär sind.

Klaus Armingeon, em. Professor für Politikwissenschaft an der Universität Bern, formulierte es so: «Für erfolgreiche Reformen in der Altersvorsorge braucht es einen Elitekonsens.

Mit dem Sozialpartnerkompromiss wurde dieser Konsens zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden hergestellt. Durch das Zerpflücken der Umverteilungskomponente und den vorgesehenen Steuergeschenken an Gutverdienende [Säule 3a] wurden die Gewerkschaften vor den Kopf gestossen und man droht wieder vor einem Scherbenhaufen in der Altersvorsorge zu stehen.»

Der ZV Öffentliches Personal Schweiz ist seit rund einem halben Jahr Teil des PK-Netzes, welches die Mitglieder von 17 Arbeitnehmerverbänden mit über 500‘000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihren PK-Anliegen vertritt und damit die umfassendste Organisation in diesem Bereich schweizweit ist. Die jährliche PK-Netz-Tagung ist selbst unter Fachleuten ein besonderes Ereignis und Ort intensiver Auseinandersetzung auf fachlicher wie auf politischer Ebene. Dies war in diesem Jahr einen Tag vor Beginn der parlamentarischen Diskussion im Nationalrat über die BVG-Reform ganz speziell der Fall und an Aktualität nicht zu überbieten. Die Besetzung des politischen Podiums spricht dafür Bände.

Der ZV Öffentliches Personal Schweiz war an der Tagung durch Ruedi Bürgi vertreten. Sein Eindruck: Ein Musterbeispiel hochprofessioneller Organisation und straffer Durchführung, jederzeit kontradiktorische Auseinandersetzung mit den Fachfragen, die Raum für den Diskurs schafften und dazu Gelegenheit zum persönlichen Austausch für all jene, die physisch in Bern anwesend waren. Vom ZV aus herzliche Gratulation an das PK-Netz, dessen Präsidenten Urs Eicher und vor allem auch an Eliane Albisser, welche für die perfekte Organisation sorgte.

Konsens besteht darin, Geringverdienende und Teilzeitangestellte – vielfach Frauen – besser absichern zu wollen. Der Gender Pension Gap von 63% in der 2. Säule kann nicht mehr kleingeredet werden. Allerdings wurde gestern deutlich, dass die Bürgerlichen dieses Ziel mit der

Herabsetzung des Koordinationsabzuges und der Eintrittsschwelle als erreicht ansehen. Zurecht intervenierte hier Lukas Müller-Brunner, Leiter Sozialpolitik beim Schweizerischen Arbeitgeberverband: « Es ist zynisch, eine Senkung der Eintrittsschwelle als Verbesserung für Frauen zu verkaufen, denn die Verbesserungen werden erst in 40 Jahren zu spüren sein und kosten viel.»

Léonore Porchet, Vize-Präsidentin Travail.Suisse und Nationalrätin Grüne, schlug in dieselbe Kerbe: «Man versuchte uns bei der Diskussion um die Erhöhung des Frauenrentenalters in der AHV zu vertrösten, dass man sich bei der BVG-Reform für substanzielle Verbesserungen für Frauen einsetzen werde. Weit gefehlt. Nur die Umlagekomponente bringt eine sofortige Verbesserung für Geringverdienende und Teilzeitarbeitende. Das brauchen wir!»

Es besteht Hoffnung, dass die Meinungsmacher:innen auf der bürgerlichen Seite einsehen, dass ein Kurswechsel nötig ist. Ein Kurswechsel, der ausreichende Kompensationsmassnahmen vorsieht und die Rentensituation von Frauen jetzt und nicht erst in Jahrzehnten verbessert. Damian Müller, Ständerat FDP, scheint dies begriffen zu haben. Er hat heute im SRF Radio klare Kritik an das eigene bürgerliche Lager adressiert: «Der Nationalrat hat den Kompass verloren.» Wir hoffen, dass diese Intervention Staub aufwirbelt.

Neben der BVG-Reform war auch der Strukturwandel Thema. Roger Baumann, Partner c-alm und Eva Zumbrunn, Gründungspartnerin Stiftung Abendrot eruierten Herausforderungen, Chancen und Risiken des Strukturwandels. Daneben unterhielten sich drei Stiftungsrät:innen über die Herausforderungen paritätischer Führung in Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen – immer mit einem Fokus auf die Interessen der Versicherten.

Zum Schluss fanden vier Referate und eine Diskussion zum Thema « Mehr Mut zum Risiko?» statt. Aufhänger für das Panel war die

provokante Aussage von Iwan Deplazes, Leiter Asset Management bei Swisscanto, wonach eine Mehrrendite von 0.6 Prozentpunkte reichen würde, um die Renten zu sichern. Deplazes betonte die grossen Performanceunterschiede der verschiedenen Kassen. Dem impliziten Vorwurf, wonach Kassen vielfach ineffizient anlegen würden, widersprachen die drei anderen Referierenden, Thorsten Hens, Professor of Financial Economics UZH, Silvia Rudigier, Partnerin PPCmetrics und Christoph Ryter, Geschäftsleiter Migros Pensionskasse. Die Risikofähigkeit der Kassen würden sich erheblich unterscheiden. Auch sehen sie keine limitierende Wirkung der Kategorienbegrenzungen in der BVV2, weil man sie schon heute begründet überschreiten könne. Man betonte die Wichtigkeit der Beibehaltung der Milizstruktur bei den Stiftungsrät:innen, auch wenn einmal mehr deutlich wurde, wie gross die Verantwortung der Mitglieder der obersten Organe gerade auch bei Anlageentscheiden ist.

Für das PK-Netz ist und bleibt die Aus- und Weiterbildung zentral, Professionalisierungsanforderungen für Stiftungsrät:innen, wie dies Nationalrat Andri Silberschmidt (Motion 21.3017) will, laufen dem Milizgedanken zuwider und gehen in die falsche Richtung.

Die PK-Netz Tagung findet jährlich zu den wichtigsten Themen in der 2. Säule statt. Das PK-Netz stärkt die Stimme der Versicherten in der beruflichen Vorsorge. Die 17 Mitgliederverbände repräsentieren gemeinsam rund 540’000 Versicherte und machen das PK-Netz damit zum wichtigsten Netzwerk der Arbeitnehmenden in der beruflichen Vorsorge.

Eliane Albisser,
Geschäftsführerin PK-Netz

Fotos: Yoshiko Kusano

Referate Brunnen 2021

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021
Die an der Fachtagung Brunnen gezeigten Präsentationen können hier heruntergeladen werden:

Pius Breu und Simona Ingold, Eidgenössisches Personalamt EPA: Arbeitswelt in Bewegung

Dr. iur. Luca Cirigliano, SGB: Geregeltes und Regelungsbedarf – Good Practice des Homeoffice

Susanne Hauth, BBW – Beamtenbund Tarifunion: Neue Arbeitsformen: Chance für den öffentlichen Dienst?

Dr. iur. Michael Merker, Öffentliches Personal Schweiz: Homeoffice konkrete Fragen aus der Praxis (mit Antworten)

Dr. med. Dieter Kissling, Lucy Waersegers und Birgit Klein, ifa Institut für Arbeitsmedizin: Strategien zur Gesunderhaltung im Homeoffice / Stressverschärfende Gedanken & Grenzen setzen

---

Zufriedene Gesichter in Brunnen

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Dezember 20, 2021
Man spürte im Saal das grosse Interesse: Das aktuelle Thema fand offensichtlich Anklang. Das Publikum hörte sehr aufmerksam zu, es wurden immer wieder Fragen gestellt oder

Bemerkungen eingebracht und die Diskussionen gingen in den Pausen munter weiter. Das war nicht zuletzt das Verdienst der Referentinnen und Referenten, welche die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gekonnt mit auf die Reise nahmen und die Erwartungen an sie vollauf erfüllten, ja gar übertrafen. Dazu lachte am Urnersee am Donnerstag voll die Sonne und das bewährte Tagungshotel Waldstätterhof trug mit seiner Qualität in allen Belangen so zu positiven Ambiance bei.

Ehrengast **Horst Bäuerle** strahlte über beide Backen, dass diesmal mit **Susanne Hauth** auch eine Referentin aus seinem Verband in Baden-Württemberg, der für rund 140 000 Beamtinnen und Beamte seine gewerkschaftlichen Dienstleistungen erbringt, mit dabei war. Die beiden Referenten vom Personalamt des Bundes, **Pius Breu** und **Simona Ingold**, zeigten sich äusserst wort- und redegewandt und zogen mit ihrer Präsentation die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gekonnt in ihren Bann. **Dr. Luca Cirigliano** gelang es seinerseits, den von der Affiche her eher trockeneren, aber nicht minder wichtigen Teil des Regelungsbedarfs verständlich und eindringlich zu vermitteln. Das Tüpfchen auf das i setzte dann unser Sekretär, **Dr. Michael Merker**, mit seinem Kurzreferat, in dem er aus Sicht von Öffentliches Personal Schweiz Klartext sprach.

Der Abend gehörte dem verdienten Genuss des feinen Essens, dem gesellschaftlichen Zusammensein und dem persönlichen Austausch über die Verbandsgrenzen hinweg. Unsere **Glarner Kollegen** sollen dem Vernehmen nach auch diesmal die Nachtzeiten der Waldstätterhof-Bar voll ausgeschöpft haben, was für sie aber kein Hindernis war, am anderen Morgen von Anfang an wieder vollzählig auf der Platte zu stehen und bei den Workshops aktiv mitzuwirken.

Der hohen Schule der Vermittlung der Gesunderhaltung am Arbeitsplatz konnte sich niemand entziehen. **Dr. med. Dieter Kissling, Lucy Waersegers** und **Birgit Klein** waren dafür zuständig, dass der Freitagmorgen im Flug verging und Nachhaltiges mit vielen Infos und praktischen Tipps in den

Köpfen zurückblieb respektive auf die Heimreise und zur Anwendung mitgenommen wurde.

Am Schluss verabschiedeten sich allesamt zufriedene Gesichter, und kein Wunder, dass ein oft gehörter Abschiedsgruss lautete: «Also tschüss bis zum nächsten Jahr hier in Brunnen.»

Mitverantwortung der Arbeitnehmenden bei der Lohneinstufung

geschrieben von Claudia Schnueriger | Dezember 20, 2021

Der Lohn einer Lehrerin im Kanton Basel-Stadt wurde bei ihrer (Wieder-)Anstellung nach zweieinhalbjähriger Pause um drei Stufen zu tief festgesetzt. Die Lehrerin hat den Arbeitsvertrag vom 7. Februar 2009 akzeptiert und unterzeichnet. Die Lehrerin hat ihr Ersuchen um Überprüfung ihrer Einstufung vom 26. Juni 2018 mehr als neun Jahre nach ihrer Wiederanstellung vom 7. Februar 2009 gestellt. Strittig war, ob dieser Antrag auf Berichtigung der Lohnstufe zu einer rückwirkenden Lohnnachzahlung führt.

Nach der Rechtsprechung des kantonalen Gerichts haben eine zu tiefe Einstufung und entsprechend ein zu tiefer Lohn so lange Geltung, bis sie als Folge der eigenen Aktivität des Betroffenen oder der Aktivität Dritter anzuheben sind. Dabei findet jedoch keine Rückwirkung statt, wenn Mitarbeitende selbst keinen Antrag auf Neueinreihung gestellt hatten. Das Bundesgericht musste sich mit der Frage auseinandersetzen, ob diese Regelung vor dem Rechtsgleichheitsgebot nach Art. 8 Abs. 1 und 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) standhält.

§ 9 des baselstädtischen Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG, SG 162.100) sieht vor, dass das Arbeitsverhältnis mit einem Lehrer durch den Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages auf unbestimmte oder befristete Zeit entsteht. Mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages werden auch die Vertragsinhalte geregelt, wozu auch die Einstufung der Mitarbeitenden nach § 8 des Lohngesetzes (LG, SG 164.100) und der entsprechenden Einreihungsverordnung gehört. Bei der Festlegung der Stufe wird innerhalb einer Lohnklasse die Berufserfahrung und die berufsförderliche allgemeine Lebenserfahrung berücksichtigt (§ 8 Abs. 2 LG, § 12 EVO).

Der konkrete Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin A war von Oktober 2000 bis 31. Juli 2006 befristet als Lehrperson der Sekundarstufe I tätig (zuletzt Lohnklasse 12, Stufe 05). Ab 7. Februar 2009 wurde sie wieder als Lehrperson Sekundarstufe I angestellt. Bei der Wiederanstellung wurde der Lohn der Lehrerin um drei Stufen zu tief (Stufe 02 statt 05 von Lohnklasse 12) festgesetzt. Am 13. November 2017 kündigte sie ihren Arbeitsvertrag auf den 29. Juni 2018. Die Lehrerin wandte sich mit E-Mail vom 26. Juni 2018 erstmals an die Personalabteilung des Erziehungsdepartements und verlangte eine Überprüfung der Einstufung bzw. ihrer Arbeitsverträge seit August 2001. Das Erziehungsdepartement räumte ein, dass bei ihrem Wiedereintritt auf den 7. Februar 2009 die Lohnstufe 05 (statt 02) der Lohnklasse 12 hätte übernommen werden müssen. Das Erziehungsdepartement hat die von der Lehrerin beantragte rückwirkende Korrektur der Lohneinstufung mit entsprechender Lohnnachzahlung abgelehnt.

Der Entscheid des kantonalen Gerichts

Das Appellationsgericht des Kantons Basel-Stadt als Verwaltungsgericht erwog in seinem Entscheid vom 3. August 2020 (VD.2020.70), es sei unbestritten, dass die Arbeitnehmerin bei ihrer Wiederanstellung als Lehrperson

Sekundarstufe I per 1. Februar 2009 nicht korrekt, d. h. um drei Stufen zu tief eingestuft worden sei. Weiter stehe fest, dass die Arbeitnehmerin den damaligen Arbeitsvertrag vom 7. Februar 2009 akzeptiert und unterzeichnet habe und dass der erste belegbare Widerspruch von ihrer Seite mit Mail vom 26. Juni 2018 erfolgte.

Allerdings würden solche Irrtümer praxisgemäss pro futuro berichtigt, nämlich mit Wirksamkeit auf den Folgemonat der Antragstellung des betroffenen Mitarbeitenden. Demzufolge hätten Kantonsangestellte zwar einen gesetzlichen Anspruch auf Korrektur ihrer Einstufung pro futuro, darüberhinausgehend aber keinen Anspruch auf Lohnnachzahlung. Das kantonale Gericht begründete seinen Entscheid zum einen mit der aus der zweiseitigen Natur des Anstellungsverhältnisses fliessenden Mitverantwortung des Arbeitnehmers bezüglich Korrektheit der Einstufung und zum anderen mit der verwaltungsrechtlichen Mitwirkungspflicht, soweit die Angestellten bezüglich der tatsächlichen Umstände ihrer Berufserfahrung und der berufsbezogenen Lebenserfahrung besser im Bild seien als die Anstellungsbehörde. Die Arbeitnehmerin hätte beanstanden können, dass ihr irrtümlicherweise drei Jahre Erfahrung nicht angerechnet wurden. Dies hat sie jedoch unterlassen, weshalb die Anstellungsbehörde davon ausgehen durfte, dass die Arbeitnehmerin den festgelegten Lohn widerspruchslos akzeptiert hatte.

Nach der Praxis des Verwaltungsgerichts bewirkt eine veränderte Einstufung nicht, dass die entsprechende Besserstellung der angestellten Person auch rückwirkend auf den Zeitpunkt der früheren Einstufung hin zu erfolgen hat. Das Verwaltungsgericht erwog, dass nur die Angestellten, welche erfolgreich gegen eine Einreihungsverfügung rekurriert hätten, rückwirkend auf das Datum der angefochtenen Verfügung in die höhere Lohnklasse eingereiht werden müssten. Andere Inhaber und Inhaberinnen der gleichen Stelle profitierten von deren neuen Einreihung praxisgemäss erst ab dem Folgemonat nach dem

Rechtsmittelentscheid und nicht rückwirkend. Gemäss Verwaltungsgericht widerspreche es nicht dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 und 2 der Bundesverfassung, diejenigen Mitarbeitenden, die das Risiko von Einsprache und Rekurs gescheut hätten, für eine beschränkte Übergangszeit schlechter zu stellen als ihre Kollegen, welche die Einreihungsverfügung mit Erfolg angefochten hätten. Folglich haben eine zu tiefe Einstufung und entsprechend ein zu tiefer Lohn so lange Geltung, bis sie als Folge der eigenen Aktivität des Betroffenen oder der Aktivität Dritter anzuheben sind.

Das Urteil des Bundesgerichts

Im Mai dieses Jahres bestätigte das Bundesgericht den kantonalen Entscheid (Urteil des Bundesgerichts 8C_572/2020 vom 6. Mai 2021). Es begründete seinen Entscheid damit, dass das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot gemäss Art. 8 Abs. 1 BV («Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich») kein subjektives Recht auf einen rechtsgleichen Lohn, sondern nur einen Anspruch auf Beseitigung der Ungleichheit verschaffe. Das Bundesgericht hielt in seinem Entscheid fest, dass lediglich verlangt werden könne, den rechtsungleichen Zustand auf geeignete Weise und innert angemessener Frist zu beheben. Dabei dürfe berücksichtigt werden, wann sich eine betroffene Person erstmals gegen die beanstandete Rechtsungleichheit gewehrt habe, und es sei nicht unhaltbar, einen rechtsungleichen Zustand erst mit Wirkung auf den Zeitpunkt des entsprechenden Antrags zu korrigieren. Gemäss höchstrichterlicher Rechtsprechung lässt sich dies ohne Weiteres dort begründen, wo der zu niedrige Lohn in Form einer anfechtbaren und in Rechtskraft erwachsenen Verfügung festgesetzt worden sei oder wenn der rechtsungleiche Lohn vom Betroffenen bis zur Geltendmachung des Anspruchs widerspruchslos akzeptiert worden sei. Weiter hielt das Bundesgericht fest, dass der Einstufungsfehler für die Betroffene erkennbar gewesen sei.

Gemäss Bundesgericht sei das Rechtsgleichheitsgebot nur dann verletzt, wenn der kantonale Entscheid rechtliche Unterscheidungen treffe, für die ein vernünftiger Grund in den tatsächlichen Verhältnissen nicht ersichtlich sei oder Unterscheidungen unterlasse, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen.

Die kantonale Praxis, wonach für die Korrektur der Einstufung ein Antrag des Betroffenen erforderlich sei, kann gemäss Bundesgericht als sachlich begründetes Unterscheidungskriterium betrachtet werden. Es widerspreche nicht dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 BV, diejenigen Mitarbeitenden, die das Risiko von Einsprache und Rekurs gescheut hätten, für eine beschränkte Übergangszeit schlechter zu stellen als ihre Kollegen, welche die Einreihungsverfügung mit Erfolg angefochten hätten.

Fazit

Die einmal getroffene und vertraglich beidseitig genehmigte Einstufung ist verbindlich, solange sie von Seiten des Arbeitnehmenden nicht beanstandet wird. Löhne, die auf einer unbeanstandeten Grundlage ausbezahlt werden, können nachträglich nicht mehr abgeändert werden. Gemäss Bundesgericht vermittelt das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot keinen direkten bundesrechtlichen Anspruch auf rückwirkende Ausrichtung einer rechtsgleichen Besoldung. Demzufolge tragen öffentlich-rechtlich angestellte Arbeitnehmende Mitverantwortung bei der Lohneinstufung.

MLaw Claudia Schnüriger

Ebenrain-Konferenz

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Ebenrain-Konferenz für ein Ja zur Pflegeinitiative

Die Pflegeinitiative sorgt dafür, dass wieder genügend Pflegende im Beruf tätig sind. Dies soll durch eine Ausbildungsoffensive, bessere Arbeitsbedingungen und höhere Personalschlüssel erreicht werden. Damit werden die pflegerische Versorgung und die Pflegequalität langfristig gesichert, was für alle Arbeitnehmenden der Schweiz absolut unabdingbar ist – umso mehr gilt dies natürlich für die Pflegenden selbst.

Der Pflegenotstand ist keine künftige Bedrohung, sondern längst Realität – und die Coronapandemie hat ihn nur noch verschlimmert. Aktuell sind über 11 000 Pflegestellen in der Schweiz unbesetzt, davon 6200 diplomierte Pflegefachpersonen. Diese belegen damit den ersten Rang an offenen Stellen von allen Berufsgruppen. Ohne Pflegefachleute aus dem Ausland wäre unsere pflegerische Versorgung schon längst zusammengebrochen.

Den Pflegenden wird immer mehr verunmöglicht, so zu arbeiten, wie sie es gelernt haben. Aus der Praxis wird berichtet, dass Unterbesetzungen zu einem belastenden Dauerzustand geworden sind. Akuter Personalmangel bedeutet, dass die Zeit für eine gute und sichere Pflege fehlt. Die Qualität der Pflege sinkt, mit gravierenden Folgen: vermeidbare Komplikationen, unnötiges Leiden und teure Folgekosten. Die Pflegenden arbeiten schon lange am Rand der Erschöpfung und sind chronisch überbelastet. Da erstaunt es nicht, dass viele gut ausgebildete Pflegende den Beruf schon nach wenigen Jahren verlassen.

Die Pflegeinitiative will sicherstellen, dass auf allen Schichten qualifizierte Pflegefachleute in genügender Anzahl arbeiten. Doch ohne markante Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird es weder gelingen, die Attraktivität

des Berufes zu steigern, noch den Exodus zu stoppen. So braucht es eine frühzeitige und verbindliche Bekanntgabe der Dienstpläne, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, frauen- und familienfreundliche Strukturen – und Löhne, die die Kompetenz und die Verantwortung der Pflegenden abbilden. Deshalb greift der Gegenvorschlag des Parlamentes, der sich in einer an viele Bedingungen geknüpfte und zeitlich beschränkte Ausbildungsoffensive erschöpft, definitiv zu kurz.

Die Arbeitnehmenden-Verbände der Ebenrain-Konferenz unterstützen die Pflegeinitiative ihres Mitgliedsverbands SBK mit grosser Überzeugung. Es braucht am 28. November ein Ja zur Pflegeinitiative, damit genügend Pflegende ausgebildet, die Pflegenden unter würdigen Arbeitsbedingungen länger im Beruf bleiben können und die Pflegequalität gesichert werden kann.

Bern, 11. Oktober 2021

Die Ebenrain-Konferenz

Die Ebenrain-Konferenz ist ein Zusammenschluss von Vertretern aus einander nahestehenden und national engagierten Verbänden, die sich auf Initiative von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erstmals im Jahre 1995 getroffen haben.

Die Konferenz ist heute eine ständige Einrichtung, benannt nach dem ersten Ort der Begegnung, dem Schloss Ebenrain in Sissach (Kanton Basel-Landschaft). Sie engagiert sich in Fragen, welche alle Arbeitnehmenden in der Schweiz gleichermassen betreffen, und kann dank der Zusammenarbeit der grossn Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen ihren Anliegen mehr Gewicht verleihen.

Folgende Verbände sind Mitglied der

Allianz der Arbeitnehmenden (Ebenrain-Konferenz):

- Impressum (die Schweizer Journalistinnen)Eben
- LCH (Lehrerinnen und Lehrer Schweiz)
- SBK (Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner)
- SER (Syndicat des Enseignant*es Romand*es)
- SGB (Schweizerischer Gewerkschaftsbund)
- Travail.Suisse (Schweizerische Gewerkschafts-Dachorganisation)
- VSAO (Berufsverband der angestellten Ärztinnen und Ärzte)
- VSPB (Verband Schweizerischer Polizei-Beamter)
- ZV (Öffentliches Personal Schweiz)

Psychiatrische Dienste Aargau

geschrieben von Urs Stauffer | Dezember 20, 2021

Einige öffentliche Arbeitgeber reagieren sehr empfindlich auf Kritik ihrer Mitarbeitenden. Die Psychiatrischen Dienste Aargau haben Pflegende, die sich beim zuständigen Regierungsrat über Missstände in der Klinik beschwert haben, vor die Türe gesetzt und Hausverbot erteilt – so berichtete die «Aargauer Zeitung» am vergangenen Wochenende. Dabei ist die Klinik deutlich unterbesetzt und der öffentliche Dienst hat alle Hände voll zu tun, oder noch konkreter: Die Aufgabenerfüllung droht nicht mehr gewährleistet zu sein, zum Nachteil der Bevölkerung.

Die Reaktion der Geschäftsleitung ist unverständlich. Etwas mehr Kritikfähigkeit würde den Vorgesetzten der stark belasteten Pflegenden guttun. Wer sein Personal nicht ernst

nimmt, muss mit Reaktionen rechnen. Die schlechteste aller Reaktionen durch den Arbeitgeber ist allerdings, diejenigen Mitarbeitenden, die Missstände aufzeigen, zu «beurlauben», will heissen, zu bestrafen, vor die Tür zu setzen und nicht mehr zum Dienst zuzulassen. Dabei haben diese Pflegenden nicht etwa die Presse informiert oder in den Social Media reagiert (was ja auch eine Möglichkeit gewesen wäre), sondern sich beim zuständigen Regierungsrat besorgt über die Zustände geäussert. Das reicht heute schon aus, die dringend benötigten Pflegenden vom Dienst freizustellen. Dass diese Mitarbeitenden jemals in den Dienst zurückkehren können, scheint bei dieser Reaktion unwahrscheinlich.

Diese Kritikkultur ist bedenklich. Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sollen ihre Kritik zwar hierarchiekonform anbringen, wenn aber nicht angemessen reagiert wird, darf die nächste Instanz in Anspruch genommen werden. Selbst wenn dies einmal anders laufen sollte, ist wenig verständlich, dass der öffentliche Arbeitgeber dann sofort um sich schlägt. Diese Mitarbeitenden wollen die öffentliche Aufgabenerfüllung verbessern, nicht verschlechtern. Will man dies, ist Kritik notwendige Voraussetzung.

Der Mitarbeitende ist der Bevölkerung verpflichtet, nicht dem Vorgesetzten

Man darf sich deshalb fragen, wer hier dem öffentlichen Dienst mehr schadet, der Mitarbeitende, der sich sorgt, oder der Vorgesetzte, der diesen Mitarbeitenden vor die Tür setzt. Es ist daran zu erinnern: Der öffentliche Dienst setzt sich für die Aufgaben ein, die ihm gesetzlich zugewiesen wurden. Er behält dabei immer die Pflichten im Fokus, die er zu erfüllen hat. Er tut dies in möglichst bester Qualität. Der öffentliche Dienst ist der Bevölkerung und dem Auftrag verpflichtet, den ihm die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger erteilt haben. Er ist nicht dem Vorgesetzten und dessen Befindlichkeit verpflichtet und er ist auch nicht der Geschäftsleitung einer Aktiengesellschaft verpflichtet.

Es ist wenig erstaunlich, dass die übersteigerten Empfindlichkeiten häufig in formell privatisierter Aufgabenerfüllung, sprich in Staatsaktiengesellschaften, vorkommen. Das war im gleichen Kanton bereits vor Monaten der Fall, als eine Spitalaktiengesellschaft Chefärzte entlassen hat, über diese Auseinandersetzung wurde ebenfalls vor allem in der «Aargauer Zeitung» ausführlich berichtet. Auch hier waren offenbar Empfindlichkeiten auf der Chefetage der Grund. Dies muss man mit Sorge betrachten. Offenbar glauben Vorgesetzte, wenn sie die öffentliche Aufgabe in einer Aktiengesellschaft erbringen, seien sie nicht mehr so recht an die Grundsätze gebunden, die für den Staat allgemein gelten. Aus Sicht des öffentlichen Dienstes reden wir hier von willkürfreien Entscheiden, von anständigem Vorgehen bei Freistellung oder Entlassung, von Kritikfähigkeit, wenn es um die gute Aufgabenerfüllung geht, von Rechtsgleichheit und von korrekter Aufgabenerfüllung im Dienst der Bevölkerung.

Zu wenig Personal

Im konkreten Fall ist die Reaktion besonders unverständlich. Die Psychiatrischen Dienste mussten kürzlich 11 von 60 Betten schliessen, weil zu wenig Personal vorhanden ist. Eine Dauerüberlastung der Mitarbeitenden ist dort die Regel. Selbst wenn die freigestellten Mitarbeitenden beim Hinweis auf Unzulänglichkeiten in der Klinik eine Hierarchiestufe übersprungen hätten, wie dies behauptet wird, ist es dann wirklich angemessen, mit Ausschluss zu reagieren? Wir glauben das nicht. Und offenbar war es auch nicht so: Die Mitarbeitenden haben die Missstände seit Monaten bei der Geschäftsleitung bekannt gemacht, da muss es zulässig sein, in einem nächsten Schritt den Regierungsrat um Hilfe anzugehen. Hinzu kommt: Insbesondere bei den Psychiatrischen Diensten muss offen kommuniziert werden können, wenn Missstände erkannt werden. In diesem Bereich verträgt es keine Heimlichtuerei, selbst wenn ein Vorwurf einmal ungerechtfertigt sein sollte.

Das lehrt uns die Geschichte.

Öffentliches Personal Schweiz hat schon des Öfteren auf den drohenden Personalmangel, insbesondere auch im Bereich der Pflege, hingewiesen. Der öffentliche Arbeitgeber tut deshalb gut daran, sein Personal anständig zu behandeln. Dazu gehört ganz klar, dass man mit den Mitarbeitenden spricht und ihre Kritik ernst nimmt. Und es gehört auch dazu, dass man bereit ist, Kritik zu ertragen.

Verzweifelte Eltern suizidgefährdeter Kinder

Und wer leidet noch? Offenbar sind auch die Eltern suizidgefährdeter Kinder verzweifelt, weil sie monatelang auf einen stationären Behandlungsplatz warten müssen. Dabei wird von diesen Eltern, so die «Aargauer Zeitung», den Mitarbeitenden explizit kein Vorwurf gemacht, aber dem Verwaltungsrat der Aktiengesellschaft schon, der lieber externe Gutachten in Auftrag gibt, als den betroffenen Eltern und den Mitarbeitenden in der Klinik Gehör zu schenken. Das versteht niemand.

Die Eltern betreuen ihre kranken Kinder zu Hause, während Mitarbeitende vom Dienst in der Klinik ferngehalten werden. Dies alles ist wenig überzeugend. Eine Kultur, die Kritik mit Freistellung quittiert, hat keine Zukunft und ist nicht guter öffentlicher Dienst.

Da sich das Fehlverhalten vor allem in verselbstständigten (öffentlichen, dem Staat gehörenden) Aktiengesellschaften konkretisiert, weil sich dort offenbar dann auch Vorgesetzte einfinden, die diese Funktion ausleben wollen, muss man sich ernsthaft die Frage stellen, ob dieser Weg der richtige ist. Auch darauf hat Öffentliches Personal Schweiz des Öfteren hingewiesen. Es besteht in der Regel kein Grund, eine öffentliche Aufgabe in eine Aktiengesellschaft auszulagern, um so bessere Dienstleistungen erwirken zu können. Der staatliche Kontrollverlust im Rahmen der verwaltungsinternen Aufsicht

zeitigt keine guten Resultate, sondern führt oftmals zu einem Verhalten, das sich von der bewährten und richtigen staatlichen Aufgabenerfüllung absetzt. Das gilt insbesondere für das Verhalten von Geschäftsleitungen oder Verwaltungsräten, die sich mehr einer wirtschaftlichen Scheinfreiheit verpflichtet fühlen anstatt der korrekten Aufgabenerfüllung.

Welche Politik der frühen Kindheit braucht die Schweiz?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Für den Bundesrat ist die Politik der frühen Kindheit ein wichtiges gesellschaftspolitisches Handlungsfeld. Die frühe Kindheit bezeichnet die Lebensphase ab der Schwangerschaft bis zum Eintritt in die obligatorische Schule. Die Politik der frühen Kindheit orientiert sich entsprechend an den Bedürfnissen von noch ungeborenen Kindern und Kindern im Vorschulalter. Gelingt es uns, das volle Engagement von Vätern und Müttern wirklich zu nutzen? Gelingt es uns für alle Kinder ab Geburt Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sie ihr Entwicklungspotential voll entfalten können?

Vertreter des Bundesrates, der Kantone (SKOS, EDK) wie auch die Interessenvertreter auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – unter ihnen Öffentliches Personal Schweiz – haben ihre Erkenntnisse zu diesem Thema im Rahmen der Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit am 14. September 2021 in Bern diskutiert.

Als Trägerverband der Ebenrainkonferenz ist Öffentliches Personal Schweiz bei den Zusammenkünften der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit stets dabei und vertritt die Interessen des

öffentlichen Personals. Coronabedingt wiederum im Hotel Schweizerhof, waren Präsident Urs Stauffer und ZV-Info-Redaktorin Gabriela Sollberger für Öffentliches Personal Schweiz dabei.

Bundesrat Alain Berset legte in seinem Referat Rechenschaft ab über das Engagement des Bundes: Die Schweiz habe zwar einige Massnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung umgesetzt, aber dennoch müsse noch viel getan werden, um die Situation zu verbessern.

Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Berset informierte, dass sich der Bund stark für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagiere – im Rahmen seiner Kompetenzen. Es seien Fortschritte erzielt worden, beispielsweise die Finanzhilfen des Bundes, die seit 2003 das Angebot an familienergänzender Betreuung für Kleinkinder und Schulkinder fördern, so der Bundesrat. Diese Förderung sei sehr nachhaltig, wie die Evaluation zeige.

Mit dem neuen Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung können alle Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder stark einschränken müssen, um ihr schwerkrankes oder verunfalltes Kind zu betreuen, einen 14-wöchigen Urlaub beziehen, der durch die EO entschädigt wird. In diesem Zusammenhang sei aber bei weitem noch nicht alles getan worden, was möglich sei.

Familienergänzende Betreuung

Die Basis für die Entwicklung eines Kindes wird in der Frühkindheit gelegt, das ist unbestritten, so Bundesrat Berset. Es ist auch klar, dass Kinder – und dies ab der Geburt – Erwachsene brauchen, die sie bei ihren Erkundungen begleiten und unterstützen. Frühe Förderung geschieht in der Familie, aber auch in der familienergänzenden Betreuung, und deswegen

brauche es qualitativ hochstehende Betreuungsangebote. Es braucht Kitas, die für alle Kinder zugänglich sind, unabhängig von der sozialen Herkunft. Auch in diesem Zusammenhang habe der Bund versucht, eine unterstützende Rolle für die Kantone und Gemeinden einzunehmen.

Sozial benachteiligte Familien sollen besseren Zugang zu den Betreuungsangeboten erhalten. Die Kosten für die Kinderbetreuung sind in der Schweiz – auch im internationalen Vergleich – sehr hoch. Der Bund habe auch die Integrationsprogramme (z. B. die frühe Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund) der Kantone unterstützt. Nichtsdestotrotz sei man noch nicht am Ziel und es blieben noch viele Punkte offen, die verbesserungswürdig sind. Beispielsweise würden Kinder aus sozial benachteiligten Familien am meisten von qualitativ guten Betreuungsangeboten profitieren; sie werden von diesen aber weit weniger genutzt als von Kindern aus gutsituierten Familien. Die Kosten spielen eben auch hier eine grosse Rolle. Die neuen Finanzhilfen zur Senkung des Elterntarifs würden deshalb einen grossen Beitrag leisten, um Kindern aus sozialbenachteiligten Familien den Zugang zu den Betreuungsangeboten zu ermöglichen. Hierzu seien rund 85 Millionen Franken für die Schaffung von zusätzlichen Kita-Plätzen bewilligt worden, damit die Kantone die Kosten für die Eltern senken können.

Internationaler Vergleich

Noch nie waren die Voraussetzungen in der Schweiz so gut, eine Familie zu gründen und gleichzeitig erwerbstätig zu sein, aber man ist noch nicht am Ziel. Dies belegt auch die Studie der UNICEF, die zu einem wenig schmeichelhaften Resultat gekommen ist – Zitat: Die Schweiz ist wenig familienfreundlich. In der Rangliste der 31 partizipierenden Länder rangiert die Schweiz ganz am Schluss des Klassements. Immerhin habe die Schweizer Bevölkerung unterdessen – die Studie der UNICEF datiert von 2018 – den 2-wöchigen Vaterschaftsurlaub angenommen. Der fehlende Vaterschaftsurlaub war ein wichtiger Grund für das

schlechte Abschneiden bei dieser Studie.

Auch bezüglich der Kosten für einen Krippenplatz liege die Schweiz im internationalen Vergleich weit hinten. Zudem müssen die Eltern in keinem anderen Land einen so hohen Anteil ihres Verdienstes für die familienergänzende Betreuung aufbringen, wie in der Schweiz. Das sei ein grosses Problem, so Bundesrat Alain Berset.

Diese Situation erklärt auch, weshalb in der Schweiz vor allem gut verdienende Eltern Betreuungsangebote wahrnehmen und deshalb auch erwerbstätig bleiben können. Dabei sei die Erwerbstätigkeit gerade für Familien mit tiefen Einkommen wichtig, um nicht in die Armutsfalle zu geraten.

Zuständigkeitsprobleme und weitere Massnahmen

Die Hauptzuständigkeit bei der Umsetzung der Politik der frühen Kindheit liegt nicht beim Bund, sondern bei den Kantonen und Gemeinden. Auf Bundesebene wird bereits eine Vielzahl an Massnahmen zur Förderung der Politik der frühen Kindheit umgesetzt oder geprüft. Aktuell sieht der Bundesrat deshalb keinen Bedarf für eine deutliche Ausweitung der Tätigkeiten auf Bundesebene. Handlungsbedarf sieht er jedoch bei der Zusammenarbeit und der Koordination auf Bundesebene. Diese soll künftig durch einen regelmässigen fachlichen Austausch der Bundesstellen mit Schnittstellen zur Politik der frühen Kindheit verstärkt werden.

Gabriela Sollberger,
Redaktorin ZV Info

HOMEOFFICE – WENN AUS DER NOT EINE TUGEND WIRD

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Homeoffice ist nicht neu. Es hat diese Arbeitsform immer schon gegeben, die Heimarbeit als Urform im industriellen Zeitalter und nun vor allem, seit der Einsatz von Computern die notigen Verbindungen gewahrleistet, der digitale Datenaustausch, der das Papier zu ersetzen vermag, und auch okonomische Elemente, die Unternehmungen wie auch Verwaltungen dazu bringen, dieses Instrument zu fordern.

Wahrend bislang mit Zuruckhaltung von Homeoffice Gebrauch gemacht wurde, hat Covid-19 und dabei vor allem der damit verbundene Lockdown so etwas wie aus der Not eine Tugend gemacht, aus dem nice to have ein need, das innert Tagen aus dem Boden gestampft werden musste.

Wir gehen in Brunnen diesem Phanomen auf die Spur:
Pius Breu und **Simona Ingold** werfen zur Eroffnung der Tagung einen Blick darauf, wie die Verwaltungsstellen des Bundes damit umgegangen sind und welche Erfahrungen sie machten, wie sich Fuhrung und Zusammenarbeit entwickelten, mit welchen Tucken sie zu kampfen hatten, technisch, organisatorisch, und wie die Angestellten reagierten und sich fuhlten. Und sie schauen zusatzlich nach vorne auf Arbeitsmodelle der Zukunft, auf Schlusse, die sie aus dem Homeoffice des Lockdowns ziehen.

Welche Kosten fur den Arbeitsplatz, fur die technische Ausrustung und fur die Infrastruktur zuhause hat der Arbeitgeber zu tragen? Welche Anforderungen an den Gesundheitsschutz sind zu stellen? Welche Regelungen sind notig, welche gibt es schon? Ist Handlungsbedarf vorhanden nach gesetzlichen Regelungen? Gibt es in Unternehmungen bereits entsprechende Reglemente? **Luca Cirigliano** weiss Antworten auf diese Fragen.

Den ersten Tag schliesst unser Verbandssekretaŕ **Michael Merker** mit einer Palette von Fragen, die ihm konkret aus unseren Reihen gestellt worden sind. Die praktischen Beispiele sind jene, die uns am meisten im Gedaẗchtnis haften bleiben.

Der Freitagmorgen gehoŕt dem Spezialisten fuŕ Arbeitsmedizin in der Schweiz schlechthin, **Dieter Kissling** und seinem Team. In Workshop Form gehen sie darauf ein, was das Homeoffice mit den betroffenen Menschen gemacht hat und wie sich Menschen, die uẗber Monate oder Jahre im Homeoffice arbeiten, zurechtfinden koṅnen, welche Strategien sie dabei verwenden, welche Mittel, die unscheinbar wirken, aber zum Wohlbefinden und zur Fitness beitragen, ganz grossen Einfluss auf die Befindlichkeit haben: Schlaf, Gestaltung von Arbeitspausen, Stressbewaẗltigung, Bewegung und Ergonomie.

Dazu sollen die zwangslosen Kontakte und der Genuss der Annehmlichkeiten im traditionsreichen Tagungshotel, welches wunderschoṅ unmittelbar am Nordende des Urnersees gelegen ist, nicht zu kurz kommen. Weiterbildung und Pflege der Geselligkeit, willkommen in Brunnen!