# Werden Sie Mitglied!

geschrieben von Urs Stauffer | März 17, 2021
Der Zentralverband, bereits im Jahre 1914 gegründet, verbindet als Dachorganisation 17 kantonale und 53 kommunale Verbände in der ganzen deutschsprachigen Schweiz. Es gehören ihm über 20 000 Mitglieder an aus allen Funktionen und Stufen von Verwaltungen in Kantonen und Gemeinden.

Die Kernaufgabe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist die Unterstützung seiner Mitglieder in rechtlichen, verbandspolitischen und sozialpartnerschaftlichen Fragen. Der ZV bietet seinen Mitgliedern die Möglichkeit, über eine Rechtsschutzversicherung arbeitsrechtliche Beratung zu beantragen.

## Werden Sie Mitglied!

Wir freuen uns, dass Sie sich für eine Mitgliedschaft bei Öffentliches Personal Schweiz interessieren.

Mitglied werden ist ganz einfach: Senden Sie uns ein E-Mail oder rufen Sie uns an*. Ihre Anfrage leiten wir gerne an unseren lokalen Verband weiter.

Die uns angeschlossenen Verbände finden Sie durch Klicken auf den folgenden Link: Verbände vor Ort.
Der Mitgliederbeitrag variiert in der Regel zwischen Fr. 20.– und Fr. 60.– pro Jahr (verbandsspezifisch).

Falls an Ihrem Arbeitsort kein Verband existiert, können Sie bei uns für Fr. 80.– pro Jahr direkt Mitglied werden.
Weitere Informationen finden Sie unter **www.oeffentlichespersonal.ch**

*** Öffentliches Personal Schweiz**

Oberstadtstrasse 7
Postfach 2060
5402 Baden
**sekretariat@oeffentlichespersonal.ch**
Tel. 056 200 07 99

---

# Personalverband und Vorstand unter Druck

geschrieben von Dr. Michael Merker | März 17, 2021

**In der Gemeinde X standen Gemeindewahlen an. Im Vorfeld der Wahl hat der dem ZV angeschlossene lokale Personalverband einen Fragebogen an alle Kandidierenden versandt.**

**Ziel war es, gestützt auf die Antworten eine Wahlempfehlung abzugeben. Der Gemeindepräsident forderte darauf alle Kandidaten auf, die Fragen *nicht* zu beantworten. Zum Vorgehen des Personalverbands meinte er, dies sei «nicht nur völlig verfehlt, sondern geradezu eine Anmassung, die inakzeptabel» sei. Es wurden personalrechtliche Massnahmen angedroht.**

Zu Unrecht!
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen. Dieses Recht gilt auch für die in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis verpflichteten Mitarbeitenden der Kantone, Städte und Gemeinden. Die Koalitionsfreiheit ermöglicht es den Mitarbeitenden (Grundrechtsträger), ihre Kräfte zu bündeln und ihre «soziale Potenz» zu steigern.

Ein Personalverband setzt sich statutengemäss dafür ein, dass sich die Arbeitsbedingungen nicht verschlechtern, idealerweise verbessern. Über die Arbeitsbedingungen entscheiden beim

öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis die gewählten Volksvertreter. Es ist somit konsequent, dass sich ein Personalverband bei Wahlen für seine Interessen und damit die Interessen seiner Mitglieder einsetzt und Wahlempfehlungen abgibt.

Das ist auch nicht unüblich. Schweizweit werden von Personalverbänden Wahlempfehlungen abgegeben (z.B. Wahlempfehlung des Personalverbands der Stadt Bern: www.pvsb.ch/de/News/Newsmeldung?newsid=10xxxx; Wahlempfehlung der Vereinigten Personalverbände des Kantons Zürich vom 24. März 2019: https://vpv-zh.ch/news/lesen/vpv-waehlen-damit-ihr-budget-aufgeht; Wahlempfehlung des Bündner Staatspersonals: www.vbsgr.ch/wahl-der-arbeitnehmervertreter-in-die-verwaltungskommission-der-pkgr/; Wahlempfehlung Solothurner Staatspersonal: www.staatspersonal.ch/wp-content/uploads/2016/07/STPV_13_SOpersoenlich_1.pdf).

Das ist auch die Haltung von Öffentliches Personal Schweiz, allerdings mischen wir uns als Dachverband nicht in die Meinungsbildung unserer Verbände bei Wahlen ein.

Um sich im Zusammenhang mit Wahlempfehlungen ein Bild von den Kandidierenden machen zu können, muss ein Personalverband die Position der Kandidierenden kennen. Dazu kann sich eine Befragung der Kandidierenden aufdrängen. Eine solche Befragung, etwa durch das schriftliche Stellen von Fragen an Kandidierende verbunden mit der Bitte um Beantwortung, ist zulässig. Dieses Recht steht auch jedem Einzelnen und entsprechend auch einem Personalverband zu, der gerade den Zweck verfolgt, die Kräfte Einzelner zu bündeln.

Inwiefern das Vorgehen des Personalverbands, so der Arbeitgeber, «völlig verfehlt» und «inakzeptabel» sein soll, ist deshalb nicht nachvollziehbar. Ein Personalverband muss sich keine «Zurückhaltung bei politischen Themen» auferlegen.

# Meinungsäusserungsfreiheit im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis

(Auch) im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis haben die Grundrechte und damit die Meinungsäusserungsfreiheit Geltung. Zum Schutz der freien Meinungsäusserung ist es den Angestellten des öffentlichen Dienstes unbenommen, sich im ausserdienstlichen Bereich politisch zu betätigen. Sie können auch an Diskussionen über gesellschaftspolitische Fragen teilnehmen und dabei öffentlich oder privat Kritik üben oder auch eine Minderheitsmeinung vertreten. Zum ausserdienstlichen Bereich gehören auch Tätigkeiten für Personalverbände. Es ist damit zulässig, dass sich die Mitglieder des Vorstands des Personalverbands politisch betätigen und an Kandidierende mittels Fragebogen herantreten und anschliessend Wahlempfehlungen abgeben.

Die Meinungsäusserungsfreiheit kann mit der personalrechtlichen Treuepflicht kollidieren. Die Mitarbeitenden haben, so regelmässig die Bestimmungen in den Personalreglementen, die Interessen des Arbeitsgebers zu wahren und alles zu unterlassen, was diese Interessen beeinträchtigt. Wird gegen die Treuepflicht verstossen, liegt eine Verletzung gesetzlicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vor, die gestützt auf den konkreten Einzelfall zur Kündigung berechtigen kann.

## Wann ist das der Fall?

Das ist der Fall, wenn Auffassungen geäussert werden oder eine Ausdrucksweise verwendet wird, welche die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben oder das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung beeinträchtigen (BGE 120 Ia 205). Dies betrifft namentlich öffentliche Stellungnahmen zu *verwaltungsinternen* Vorgängen oder Entscheidungen. Grund hierfür: Wenn Kritik an einer Abstimmungsvorlage der Verwaltung aus der Verwaltung

selbst kommt, gehen die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger davon aus, da müsse wohl etwas dran sein, weil Interne mehr wissen. Wo die Grenzen des Erlaubten liegen, lässt sich anhand der konkreten Interessenlage im Einzelfall beurteilen. Dabei sind die Natur der ausserdienstlichen Tätigkeit sowie der Aufgabenkreis, die Stellung und Verantwortung des Angestellten zu berücksichtigen (BGE 120 Ia 205).

Im konkreten Fall der Gemeinde X wurde das *Versenden eines Fragebogens* an die Kandidierenden und die *Abgabe einer Wahlempfehlung* als Verletzung der Treuepflicht bezeichnet. Trifft dies zu?

## Zum Fragebogen

Das Versenden eines Fragebogens mit dem Ziel, gestützt auf die Antworten eine Wahlempfehlung abzugeben, ist eine zulässige Tätigkeit eines Personalverbands. Unser Personalverband in der Gemeinde X durfte folglich an die Kandidierenden Fragen stellen und um Antworten bitten.

Das konkrete E-Mail, mit welchem der Fragebogen versandt wurde, war in einem freundlichen Ton abgefasst, die Motivation des Personalverbandes wurde offengelegt, und es wurde lediglich um Beantwortung der Fragen gebeten. Die Fragen selbst waren sachlich gehalten und in der Sache nachvollziehbar. Im Weiteren lässt sich dem Fragebogen keine parteipolitische Differenzierung entnehmen; das Schreiben war vielmehr parteipolitisch neutral abgefasst (so wie dies in den Statuten des Personalverbands vorgesehen ist).

Das konkrete Vorgehen des Verbands war damit weder polemisch, tendenziös noch unsachlich, sondern entsprach einem fairen und den Grundsatz von Treu und Glauben achtenden Vorgehen. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern durch das Versenden des E-Mails mit dem Fragebogen an die Kandidierenden die Treuepflicht *gegenüber dem Arbeitgeber* überhaupt tangiert sein konnte – sofern man das Handeln des Personalverbandes als Verein

überhaupt seinen einzelnen Mitgliedern anrechnen will. Inwiefern das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung dadurch beeinträchtigt sein könnte, ist deshalb nicht nachvollziehbar. Bezeichnenderweise wurden der Text des E-Mails oder die gestellten Fragen vom Gemeindepräsidenten der Gemeinde X nicht gerügt, sondern es wurde grundsätzlich gesagt, der Personalverband dürfe nicht an die Kandidaten mit Fragen herantreten und Wahlempfehlungen abgeben. Das trifft – wie ausgeführt – aber nicht zu.

## Zur Wahlempfehlung in der lokalen Zeitung

Die Abgabe einer Wahlempfehlung verbunden mit einem Inserat in der lokalen Presse ist eine Form der Meinungsäusserung, die in den Schutzbereich der Meinungsäusserungsfreiheit fällt. Darauf können sich die Mitglieder des Vorstands des Personalverbandes berufen. Die arbeitgebende Gemeinde X sieht darin eine Verletzung der Treuepflicht. Es ist zu prüfen, ob der Inhalt des Inserats geeignet ist, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Gemeindeverwaltung bzw. die Arbeitgeberin zu beeinträchtigen.

Es wird die Wortwahl im ersten Absatz des Inserats gerügt. Dieser lautet wie folgt:

> «Mit einem mulmigen Gefühl verfolgen wir die Vorbereitungen für die Wahlen in der Gemeinde. Wir stellten fest, dass die Demokratie in der Gemeinde auf wackligen Füssen steht. Fragestellungen an Kandidatinnen und Kandidaten waren bei einigen nicht erwünscht bzw. einzelne haben ihr Missfallen klar zum Ausdruck gebracht. Es wurde mit verschiedenen E-Mails versucht, die vom Personalverband lancierte Befragung zu stoppen. Befragungen gehören zu einem normalen politischen Prozess, der in der Schweiz etabliert und von der Rechtsprechung bestätigt ist. Sollen das freie Denken, die Demokratie und die Rechtsstaatlichkeit einen Stellenwert haben? Wünschen wir uns für unsere Gemeinde eine Zukunft, in der die freie Meinungsäusserung und eine lebendige Demokratie Platz haben?
> Eine angstfreie und offene Gesellschaft hat die Schweiz zu dem gemacht, was sie heute ist! Dafür stehen wir ein und verteidigen diese Errungenschaften.»

Die Formulierungen in diesem Absatz sind pointiert. Sie sind aber inhaltlich nicht irreführend oder unwahr. Den Vorstandsmitgliedern wurde wegen des Versendens des Fragebogens ein personalrechtlicher Verweis in Aussicht gestellt, was die Reaktion erklärt. Es dürfte zutreffen, dass mit der Androhung personalrechtlicher Massnahmen durch den Arbeitgeber versucht wurde, die Befragung zu unterbinden. Im Inserat werden aber keine Namen genannt, und es lässt sich aus dem Text nicht ableiten, welche Personen die Befragung stoppen

wollten. Ein unbefangener Leser kann keinen Rückschluss auf die einzelnen Personen und insgesamt auch keinen Rückschluss auf die Verwaltung insgesamt bzw. die Arbeitgeberin ziehen.

Beim unbefangenen Leser entsteht – wenn überhaupt – der Eindruck, dass die Kandidierenden die Befragung unterbinden wollten. Diese repräsentieren jedoch nicht die Verwaltung und damit den Arbeitgeber. Dies gilt selbst dann, wenn einzelne Kandidaten (weil für sie eine Wiederwahl ansteht) bereits im Amt sind oder aufgrund der erfolgten Wahl ab Amtsantritt ein personalrechtliches Subordinationsverhältnis zu den Mitgliedern des Personalverbandes gelten würde. Denn die Treuepflicht gilt nicht gegenüber dem oder der Vorgesetzten, sondern dem Arbeitgeber, also der Gemeinde als Ganzes.

Das Inserat lässt keinen Rückschluss darauf zu, ob die Arbeitgeberin selbst versucht hat, den Verband zu beeinflussen. Eine Kritik an der Arbeitgeberin (im konkreten Fall bezeichnet als «Vorwürfe an die amtierenden Behörden») lässt sich dem Inserat nicht entnehmen, und damit kann keine Rede davon sein, dass mit dem Inserat das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung erschüttert wurde. Weil das so ist, muss die Frage, ob es denn nicht zulässig gewesen wäre, diesen Beeinflussungsversuch offenzulegen, nicht beantwortet werden.

Im Weiteren weisen die Sachdarstellungen im Inserat keinen qualifizierten Konnex zum Anstellungsverhältnis auf. Die Darstellungen im Inserat beziehen sich nicht auf verwaltungsinterne Vorgänge oder Entscheidungen und nicht auf Erfahrungen, die aus dem Anstellungsverhältnis resultieren. Der Zusammenhang zum Anstellungsverhältnis besteht nur indirekt darin, dass die Vorstandsmitglieder des Personalverbands als Personalvertreter auch Mitarbeitende in der Verwaltung sind. Die Sachdarstellungen betreffen aber nicht das Anstellungsverhältnis, sondern die *Verbandstätigkeit*. Ein genügender Konnex zwischen den Aussagen im Inserat und dem Anstellungsverhältnis besteht damit nicht.

Ohne einen solchen Zusammenhang ist die personalrechtliche Treuepflicht von vornherein nicht betroffen.

Kritik an den «amtierenden Behörden» lässt sich dem Inserat nicht entnehmen. Der Inhalt des Inserats bezieht sich offensichtlich auf die noch nicht erfolgte Wahl und damit auf die zu wählenden Personen und nicht auf die amtierenden Behördenmitglieder.

Wahlempfehlungen von Personalverbänden sind klar zulässig, und es ist üblich, dass sich eine Wahlempfehlung für Personen mit bestimmten Eigenschaften ausspricht. Gerade die Eigenschaft der Unabhängigkeit und Ungebundenheit einer sich zur Wahl stellenden Person von anderen Steakholdern ist dabei ein zulässiges Argument. Eine derartige, zulässige Wahlempfehlung stellt denn bloss, aber immerhin den Appell dar, bestimmte Personen zu wählen, aber keine Kritik an amtierenden Behördenvertretern.

## Fazit

Insgesamt war sowohl das Versenden des Fragebogens als auch das Inserat betreffend Wahlempfehlung *bundesverfassungsrechtlich* von der *Koalitionsfreiheit* und auch der *Meinungsäusserungsfreiheit* gedeckt.

Eine negative personalrechtliche Massnahme gegen die Vorstandsmitglieder unseres Personalverbandes würde die Koalitions- oder Meinungsäusserungsfreiheit tangieren und ist folglich nur zulässig, wenn hierfür eine gesetzliche Grundlage zur Beschränkung der verfassungsrechtlich garantierten Rechte bestünde. Eine solche liegt mit der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber, aber nicht mit dem Passus des «unbefriedigenden Verhaltens» im Sinn des Personalreglements vor.

Die Treuepflicht wurde nicht verletzt. Weder im Fragebogen noch im Inserat wurden Auffassungen geäussert oder Ausdrucksweisen verwendet, welche die Erfüllung der

dienstlichen Aufgaben oder das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung beeinträchtigen könnten. Eine Missachtung der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber ist zu verneinen. Eine personalrechtliche Massnahme – etwa eine Kündigung – könnte unter keinem Titel gerechtfertigt werden – auch kein Verweis. Kündigung und Verweis wären mit Blick auf die *Koalitionsfreiheit* als auch die *Meinungsäusserungsfreiheit* verfassungswidrig.

Unsere (vor allem kleineren) Verbände sind in der Regel zurückhaltend bei der Formulierung von Wahlempfehlungen. Das müssen sie nicht. Sie sind berechtigt, ihre Anliegen auch auf diesem Weg zu vertreten.

---

# Vereinbarkeit von Beruf und Familie im europäischen Vergleich

geschrieben von Gabriela Sollberger | März 17, 2021

**Gemäss der im November 2020 erschienenen Studie des Bundesamtes für Statistik (BFS) schneidet die Schweiz bezüglich Arbeitsflexibilität im europäischen Vergleich sehr gut ab – doch die Zahlen sind trügerisch.**

Im Jahr 2018 leisteten rund 36% der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren mindestens eine regelmässige Betreuungsaufgabe für Kinder oder erwachsene Familienmitglieder. Von dieser Zahl gingen über 96% der Männer und 80% der Frauen in irgendeiner Form einer Erwerbstätigkeit nach. Für alle diese stellt die Sicherstellung der Betreuung eine besondere Herausforderung dar. Sie haben einen Weg zwischen den zeitlichen Verpflichtungen am Arbeitsplatz und

der Erfüllung der Betreuungsaufgaben zu finden. Dabei sind sie auf vom Gesetz eingeräumte Möglichkeiten, aber auch auf die Flexibilität ihrer Arbeitgeber angewiesen.

In der genannten Studie geht es als wichtige Punkte um die Flexibilität betreffend die Höhe und die Gestaltung der Arbeitszeit. Dabei schneidet die Schweiz im europäischen Vergleich sehr gut ab. Betrachtet man jedoch die ebenso bedeutenden Fragen der Möglichkeit der Kinderbetreuung in Form von Urlaub, ändert sich das Bild markant. Da hinkt die Schweiz hinter den Regelungen der meisten umliegenden Staaten hinterher. Auffallend ist, dass die Schweiz in der Eigenwahrnehmung der realisierbaren Veränderung in den Arbeitsverhältnissen gut dasteht, aber anderseits auch zu den Ländern gehört, in denen die Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als vergleichsweise gross empfunden werden.

## Reduktion der Arbeitszeit

In der Schweiz wie in Österreich und auch in Deutschland ist der Anteil der in Teilzeitarbeit tätigen Frauen mit gegen 80% sehr hoch. Dies erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hat zur Folge, dass in der Schweiz 38% der Frauen die Arbeitszeit nach der Geburt reduzieren und so die Betreuung der Kinder auf ihre individuellen sozialen und wirtschaftlichen Möglichkeiten und Bedürfnisse ausrichten können. Die Differenzen zu anderen Ländern sind äusserst gross. So weisen Länder wie Bulgarien, Rumänien oder Kroatien eine Quote von unter 5% auf, wobei zu prüfen wäre, wie weit dies mit anderweitig ausgleichenden Faktoren wie z.B. mit dort institutionalisierter staatlich angebotener Kinderbetreuung zusammenhängen mag. Bei den Männern zeigt sich das Bild in ähnlicher, allerdings prozentual viel tieferer Form, indem bei uns knapp 10% der Erwerbstätigen ihre Arbeitszeit reduzieren und dies auch im europäischen Vergleich ein Spitzenwert ist. Der prozentuale Unterschied zwischen Frauen und Männern ist in

der nach wie vor dominierenden traditionellen Rollenverteilung in der Kinderbetreuung begründet.

## Änderung in der Gestaltung der Arbeitszeit

Erfreulich ist, dass 68,8%der Mütter und Väter die Möglichkeit haben, aus familiären Gründen den Anfang bzw. das Ende der täglichen Arbeitszeit kurzfristig zu ändern. Die öffentliche Verwaltung schneidet bei dieser Studie mit 70.2% überdurchschnittlich gut ab. Für 51,4% ist es gar möglich, ganze Tage frei zu nehmen, ohne dafür Ferientage beziehen zu müssen. Auch hier liegt die öffentliche Verwaltung mit 53,6% über dem Schweizer Durchschnitt. Auffallend, aber von den Strukturen her keineswegs zufällig ist, dass Führungskräfte grundsätzlich bessergestellt sind als beispielsweise Verkäuferinnen oder Handwerker.

Im europäischen Vergleich sind nur Island und Finnland noch flexibler als die Schweiz, was die Präsenzzeiten betrifft. Hier können 72,2% bzw. 69.7% der Arbeitnehmenden, die eine Betreuungsaufgabe wahrnehmen, bei Bedarf die Leistung ihrer Arbeitszeit um mindestens eine Stunde verschieben. In unseren Nachbarländern ist dieser Anteil deutlich tiefer. In Österreich (49,2%), Deutschland (38,0%), Italien (34,8%) und Frankreich (31,7%) können die Arbeitszeiten massiv weniger gut der Kinderbetreuung angepasst werden. Laut BFS stehe die Schweiz deshalb insbesondere im Vergleich zu den Nachbarländern gut da, was die Arbeitsflexibilität betrifft.

## Änderung der Arbeitsverhältnisse

Die oben dargestellten Möglichkeiten zur Reduktion der Arbeitszeit, von der in der Schweiz sehr häufig Gebrauch gemacht wird, macht dieses Instrument zur wichtigsten Auswirkung der Kinderbetreuung auf die Erwerbstätigkeit. Über 60% der Frauen nutzen dies, während der Anteil der Männer bei

knapp 15% markant tiefer ist, was in den Zusammenhang mit den Anteilen der traditionellen Rollenverteilung zu stellen ist. In der Skala der Auswirkungen folgen – dies prozentual mit einigem Abstand vor allem bei den Frauen – die Änderung der Arbeitszeiten (Frauen 30,6%und Männer 23%), der durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Erwerb motivierte Stellenwechsel von immerhin knapp einem Viertel aller Betroffenen (Frauen 30% und Männer 16%) und die Übernahme von weniger anspruchsvoller Arbeit (Frauen 19% und Männer 6%).

## Hindernisse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Wahrnehmung von Hindernissen deckt sich geschlechterübergreifend ziemlich genau. Dazu zählen an erster Stelle lange Arbeitszeiten (18%), dann unregelmässige und, was besonders hinderlich ist, unvorhersehbare Arbeitszeiten (15%), gefolgt von langen Arbeitswegen (15%), zu anspruchsvoller oder zu anstrengender Arbeit (6%) und mangelnder Unterstützung im Arbeitsumfeld (5%). Auf der anderen Seite sehen mehr als ein Drittel der Betroffenen (37%) keine Hindernisse, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinträchtigen oder zumindest erschweren.

Der letztere Anteil ist im europäischen Vergleich sehr gering. Die Statistik zeigt, dass die Schweiz mit diesem Wert, in ähnlicher Höhe wie jene von Deutschland und Holland (39%) und Frankreich (40%), auf dem letzten Platz liegt. Der nächsthöhere Wert erreicht bereits ein Drittel mehr (Österreich und Schweden 63%) und steigt auf Werte von 70–80% in den meisten Ländern bis über 90% in Estland (88%) und Lettland (94%). Es kann allein aufgrund der stark voneinander abweichenden Zahlen höchstens spekuliert werden, wie weit trotz bei uns sehr hoher Mobilität die Pendlerströme einen wichtigen Grund darstellen, da lange Reisewege in der Statistik als Hindernis dominierend sind.

# Die Zahlen sind trügerisch… der Anspruch auf Elternzeit macht’s aus

Die Spitzenwerte in der Arbeitsflexibilität auch im europäischen Vergleich sind erfreulich, anders sieht es aber in der Frage der Urlaube zur Gewährung von Mutter-, Vater- oder Elternzeit aus, welche nicht Gegenstand der Untersuchung durch das BFS bildeten. Die schweizerische gesetzliche Regelung stellt im Vergleich zu den Lösungen in den meisten umliegenden Ländern lediglich eine Art Grundausstattung dar. Daran ändert der jüngst eingeführte Vaterschaftsurlaub von 14 Tagen nichts. Der entscheidende Unterschied liegt in den «Erziehungsurlaub», «Elternurlaub» oder «Elternzeit» genannten Ansprüchen verschiedener Länder, innert einer bestimmten, grosszügig bemessenen Dauer nach Geburt die Erwerbsarbeit zugunsten der Kinderbetreuung für ein halbes Jahr (Italien), ein Jahr mit Verlängerungsmöglichkeit bis zu drei Jahren (Frankreich) oder bis drei Jahre (Deutschland) zu unterbrechen. Die auch während dieser Zeit gewährte Entschädigung sowie der Anspruch, die Arbeitsstelle behalten zu können, erlauben es den Eltern, die Kinder mit einer finanziellen Unterstützung und ohne das Arbeitsverhältnis aufzulösen zu betreuen.

In der Schweiz bestehen keine solchen gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten, was dazu führt, dass der Anteil vor allem der Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit auf eigene Kosten um mehr als fünf Jahre unterbrechen und dann in aller Regel nicht mehr an denselben Arbeitsplatz zurückkehren können, mit über 28% sehr hoch ist, was wegen der fehlenden finanziellen Abfederung auch sozialpolitisch bedenklich ist. Kein Wunder, dass dies im europäischen Vergleich ein Spitzenplatz ist und die Zahlen in den umliegenden Ländern, die eine Elternzeit vorsehen, deutlich geringer sind. Die gesetzliche Ermöglichung von Elternzeit mit sozialer und wirtschaftlicher Hilfestellung soll eine Stossrichtung für künftige Entwicklungen auch in der Schweiz sein. In diesem Bereich sind noch echte – und die

Kinderbetreuung durch die Eltern fördernde – Fortschritte zu erzielen.

# Mutterschafts-/Vaterschafts- und Elternurlaub im europäischen Vergleich

## Schweiz

**Mutterschaftsurlaub:** 14 Wochen ab Geburt des Kindes
**Vaterschaftsurlaub:** Ab 1. Januar 2021 2 Wochen

## Frankreich

**Mutterschaftsurlaub:** 16 Wochen (6 vor und 10 nach der Geburt) / ab 3. Kind 26 Wochen (8 vor und 16 nach der Geburt)
**Vaterschaftsurlaub:** 14 Tage/ab 1. Juli 2021 28 Tage
Zudem gibt es einen einjährigen unbezahlten **«Erziehungsurlaub»**, den die Eltern beziehen können. Diese Erziehungszeit kann zweimal verlängert werden, also max. bis 3 Jahre. Es besteht danach Anspruch auf Wiedereinstellung im selben Unternehmen.

## Italien

**Mutterschaftsurlaub:** 2 Monate vor der Geburt und 3 Monate nach der Geburt
**Vaterschaftsurlaub:** 7 obligatorische Tage; Bezug der Dauer des Mutterschaftsurlaubs durch den Vater, wenn die Mutter die Betreuung selbst nicht leisten kann.
Zudem gibt es einen 6-monatigen **Elternurlaub** (bis zum achten Lebensjahr des Kindes).

## Österreich

**Mutterschaftsurlaub:** 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt
**Vaterschaftsurlaub:** Kein gesetzlicher Anspruch auf bezahlte Vaterschaftszeit. Väter haben aber Anspruch auf 28 bis 31 Tage unbezahlten Vaterschaftsurlaub.

## Deutschland

**Mutterschaftsurlaub:** 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt
**Vaterschaftsurlaub:** Kein gesetzlicher Anspruch
Es gibt aber eine **Elternzeit** von bis zu 36 Monaten mit Elterngeld (Anspruch gilt bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes).

---

# Wir brauchen ein modernes Personalschutzrecht

geschrieben von Urs Stauffer | März 17, 2021
**Die Arbeitszeiten werden flexibilisiert. In den letzten Monaten hat diese Tendenz enorm an Dynamik gewonnen. Mit Homeoffice ist auch die Erwartung verbunden, dass der Arbeitnehmer verfügbar ist, wenn es ihn braucht. Die Digitalisierung macht das auch praktisch möglich. Wie weit geht diese Verfügbarkeit? Das Personalrecht in den Kantonen, Städten und Gemeinden wird mit dieser Frage heute nicht fertig. Das muss sich ändern.**

Dauernd verfügbar zu sein, war in den letzten Jahren häufig ein Problem von Mitarbeitenden in Leitungsfunktionen; sie wurden dafür mit einer Woche mehr Ferien entschädigt oder mit einer besseren Besoldung – oder beidem. Das ist heute nicht mehr so. Die Flexibilisierung zieht sich durch alle

Aufgabenbereiche und Hierarchiestufen, der Anspruch auf Verfügbarkeit des einzelnen Mitarbeitenden auch. Das hat zwar auch etwas mit dem Anspruch des Einzelnen auf Flexibilisierung zu tun, aber vor allem mit der technischen Entwicklung, die es möglich macht, den Mitarbeitenden vom konkreten, physischen Arbeitsplatz zu entkoppeln. Das Ausmass dieser Entkoppelung haben wir in den letzten Monaten im Rahmen der Covid-19-Pandemie eindrucksvoll erlebt. Was noch vor einem Jahr undenkbar schien, ist heute Realität.

Wenig hat sich aber dort entwickelt, wo es dringend nötig ist: Bei der Definition, was Arbeitszeit ist, was der Arbeitszeit zuzurechnen ist, wann (zu Hause) im Dienst des öffentlichen Arbeitgebers gearbeitet werden darf und wann eben nicht. Die Digitalisierung des Arbeitsplatzes fördert die Integration der Arbeit in die Familie, in den Haushalt. Die Folgen dieser Entgrenzung sind nicht absehbar. Der öffentliche Arbeitgeber steht in der Pflicht, sich darum zu kümmern. Davon sind wir heute weit entfernt. Das Arbeitsgesetz des Bundes, das sich mit solchen Fragen in den Grundzügen beschäftigt, ist für den öffentlichen Dienst nur mit wenigen Ausnahmen anwendbar. Die Regelung wäre auch ungenügend.

Wer zu Hause arbeitet, tut dies im Vertrauen des Arbeitgebers, dass er arbeitet und dass er genug arbeitet. Hat der Arbeitgeber Zweifel, ist er eher geneigt, den Einsatz über die Zugriffszeiten auf den Rechner des Arbeitgebers zu überprüfen. Was kaum je Gegenstand der Prüfung sein wird, ist die Frage, ob der Arbeitnehmer nicht zu viel arbeitet und nicht mehr in der Lage ist, zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu differenzieren. Zahlenmässig, davon sind wir überzeugt, ist der zweite Fall das eigentliche Problem, nicht etwa der Einzelfall, der sich zeitlich optimiert. Dieser Frage aber geht niemand nach.

Wieso? Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit ist auch der Begriff der Vertrauensarbeitszeit bedeutender geworden. Nur schon der Begriff ist ein Debakel: Er bringt zum Ausdruck,

dass der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden glaubt, dass er schon so viel arbeiten wird, wie er arbeiten muss – er vertraut ihm also dahingehend, dass er seine Stunden korrekt abarbeitet. Niemand käme hier auf die Idee zu meinen, Vertrauen bedeute, dass der Arbeitnehmer nicht zu viel arbeitet oder zu Zeiten arbeitet, in denen er tatsächlich nicht arbeiten sollte. Aber genau das ist das Problem.

Die Vertrauensarbeitszeit hat sich mit dem Homeoffice in der öffentlichen Verwaltung auf eine grosse Anzahl von Mitarbeitenden ausgedehnt. Sie ist schon lange kein Einzelfall mehr. Damit stellt sich die Frage, ob Begriff, wie Modell abgeschafft gehören. Diese Frage ist zu bejahen. Der öffentliche Arbeitgeber hat ein Arbeitszeitsystem einzuführen, das sich mit Höchstarbeitszeit, mit zu leistender Arbeitszeit, mit Überstunden, mit Zeitfenstern, wann gearbeitet werden darf, mit der Frage, wann man verfügbar sein muss und wann nicht, wann elektronische Arbeitsgeräte genutzt werden dürfen und wann nicht, wann Ruhezeiten zwingend zu beachten sind, ob am Abend oder ob am Wochenende gearbeitet werden darf, zu beschäftigen. Das bedeutet keineswegs lückenlose Kontrolle, es bedeutet aber, dass die Regeln klar sind – und bei diesen Regeln ist der Fokus in erster Linie darauf zu richten, dass die Mitarbeitenden auch auf Dauer zwischen Freizeit und Arbeitszeit zwischen Ferien und der Beantwortung von E-Mails differenzieren können.

Auch die Frage der Entschädigung von Mehrarbeit kann ein Thema sein, es ist aber nicht der entscheidende Punkt. Es geht darum, dass schon vom Arbeitgeber aus klar ist, wie zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu unterscheiden ist. Wir reden hier nicht von jenen Arbeitgebern, die ohne Rücksichtnahme auf die Interessen ihrer Mitarbeitenden Aufgabenerfüllung zu den unterschiedlichsten Tages- und Nachtzeiten einfordern, sondern vom ganz gewöhnlichen öffentlichen Arbeitgeber, der sich eben auch darum kümmern muss, wann gearbeitet wird. Die Fragestellungen sind nicht auf Tätigkeiten, die auch im

Homeoffice ausgeübt werden können, begrenzt; die Gestaltung von Bereitschaftsdienst (Pikett) gehört ebenso dazu und führt in der Praxis, weil eben kompliziert, zu grossen Unstimmigkeiten und oft eben auch Ungerechtigkeiten.

Der Arbeitsumfang ist nicht weniger geworden. Die öffentlichen Haushalte versuchen – jetzt noch vermehrt – gleich viel Arbeit auf weniger Schultern zu verteilen oder mehr Arbeit auf gleich viele Schultern zu verteilen. Der Mitarbeitende im öffentlichen Dienst versucht, diese Mehrarbeit zu stemmen. Das kann er häufig nur, wenn er Überstunden leistet. Nicht alle sind bereit, diesen Mehraufwand auch auszuweisen, um nicht in den Verdacht zu geraten, langsam zu sein. Dies hat sich in den letzten Monaten verschärft; wer Homeoffice leistet, steht unter dem Generalverdacht, diesen Dienst teilweise mit der Haushaltsarbeit zu kombinieren. Das trifft zwar nicht zu, erhöht aber den Druck, Mehrarbeit zusätzlich innerhalb des vereinbarten Pensums zu leisten.

Öffentliches Personalrecht ist, wie jedes Arbeitsrecht, (auch und in erster Linie) Arbeitnehmerschutzrecht. Das war schon so, als die ersten arbeitsrechtlichen Bestimmungen eingeführt wurden, und das ist heute noch so. Eigentlich stehen wir wieder am Anfang: Die Entkoppelung des Mitarbeitenden vom Arbeitsplatz durch die Digitalisierung ermöglicht unkontrollierte Selbstausbeutung des Mitarbeitenden, der gewissenhaft die ihm zugewiesenen Aufgaben erledigen will. Er tut dies während der Arbeitszeit, nach der Arbeitszeit, am Abend, am Wochenende. Dieser Realität und unübersehbaren Entwicklung muss sich der öffentliche Arbeitgeber stellen. Dabei wird es wichtig sein, einen guten Ausgleich der Interessen zu finden.

Das Interesse an einer Flexibilisierung der Arbeitszeit bedient durchaus beide Interessen, nämlich das des Mitarbeitenden wie auch jenes des öffentlichen Arbeitgebers. Auf der anderen Seite steht der öffentliche Arbeitgeber in der

Pflicht, schon gestützt auf die ihm obliegende Fürsorge gegenüber seinem Mitarbeitenden, dafür zu sorgen, dass keine Entgrenzung stattfindet, dass der Mitarbeitende seine Arbeitszeiten einhält und nicht mehr tut als vereinbart. Das bedeutet auch, von der Vorstellung Abschied zu nehmen, dass der Mitarbeitende im öffentlichen Dienst, wenn er nicht kontrolliert wird, seine Bemühungen einstellt. Wie gesagt, das Gegenteil ist der Fall, und das Gegenteil ist auch das Problem. Letztlich geht es damit auch um den Gesundheitsschutz des Einzelnen – und am Ende des Tages um eine funktionierende öffentliche Verwaltung.

Aus unserer Sicht wäre es zu kurz gedacht, einfach eine verschärfte, minutengenaue Erfassung der Arbeitszeit im Homeoffice anzuordnen. Das widerspricht etwa der gewünschten Flexibilisierung und Zeitsouveränität, verhindert aber in der Hauptsache nicht, dass Arbeitszeiten nach wie vor nicht die Realität abbilden. Die Arbeitszeitvorgaben müssen Aussagen treffen über die Arbeitszeit selbst, und wir betonen das gerne nochmals, weil es wichtig ist, auch über

- die Zeit der Arbeitszeit,
- die Verwendung elektronischer Arbeitsgeräte am Abend, am Wochenende und vor allem in den Ferien,
- die Bearbeitung von E-Mails und ihren Zeitpunkt,
- die Beantwortung von Anfragen während der arbeitsfreien Zeit,
- die Pausen,
- die zwingenden Ruhezeiten,
- die Erreichbarkeit,
- die Verfügbarkeit,
- die Überstunden, die Überzeit,
- die Folgen, wenn während der Ferien, während des Wochenendes oder in der Nacht gearbeitet wird,
- die Art der Kontrolle unter Beibehaltung einer Zeitsouveränität,
- die Verantwortung des öffentlichen Arbeitgebers und des

Mitarbeitenden bei Verletzung der Vorgaben und vieles mehr.

Und letztlich hat es auch etwas mit dem Umfang der Arbeit zu tun; es darf nicht sein, dass die Arbeitslast bei der Gestaltung der Arbeitszeit unberücksichtigt gelassen wird. Hier besteht ein direkter Zusammenhang, und auch hier wird in unseren Personalschutzreglementen, um einmal einen neuen, passenden Begriff zu verwenden, zu wenig gesagt, genauer gar nichts.

Das wird sicher keine einfache Aufgabe. Öffentliches Personal Schweiz ist auch nicht der Auffassung, dass jede Gemeinde diese Fragen jeweils für sich selbst erarbeiten muss, sondern dies ist eine übergeordnete Aufgabe, die – selbstverständlich unter Respektierung unserer föderalen Struktur – gemeinsam erfüllt werden muss.

Denn es ist offensichtlich: Wir brauchen ein modernes Personal(schutz)recht!

---

# Meine Meinung

geschrieben von Gabriela Sollberger | März 17, 2021

**Als der Bundesrat am 16. März 2020 die ausserordentliche Lage gemäss Epidemiengesetz erklärte, die Massnahmen gegen das Coronavirus verschärfte und insbesondere die ältere Bevölkerung dazu aufrief, zu Hause zu bleiben, bedeutete dies für viele einen grossen Einschnitt in ihr bisheriges Leben.**

Die Hoffnung, das Virus würde dank der verordneten Massnahmen schnell wieder verschwinden, löste sich in den folgenden Wochen und Monaten in Luft auf. Wo stehen wir heute? Die Anzahl der Infizierten und vor allem derer, die am Virus

verstorben sind, können in vielen Kantonen trotz Maskenpflicht, Homeoffice und Social Distancing nicht markant gesenkt werden. Die Unsicherheit darüber, ob und wie wir diese Krise und insbesondere das Virus überwinden können, schlägt vielen aufs Gemüt. Personen, die besonders unter den Massnahmen leiden und etwas in Vergessenheit geraten, sind ältere und alleinstehende Menschen.

## Welche psychischen Auswirkungen hatten die Massnahmen seit Beginn der Pandemie?

Zu Beginn des Lockdowns hiess es, es sollen Nachbarn, Kinder oder Enkelkinder für die älteren Menschen die Besorgungen erledigen. Es sei nicht ratsam, dass sich vulnerable Personen – dazu gehören Personen über 65 Jahre – dem Risiko einer Ansteckung aussetzen, indem sie ihre Einkäufe weiterhin selbst tätigen. Einige bekundeten weniger Mühe, diesen Rat zu befolgen, andere wiederum fühlten sich in ihrer Eigenständigkeit und Selbstbestimmung eingeschränkt. Sie hätten bis anhin immer alles selbst erledigt – das solle auch jetzt so bleiben.

Erschwerend dazu kam, dass Ältere möglichst keinen persönlichen Kontakt zu anderen Menschen haben und zu Hause bleiben sollten und sollen. Insbesondere während der ersten Welle haben diese Massnahmen dazu geführt, dass sich alleinstehende, kontaktfreudige Rentner zunehmend isoliert und einsam fühlten. Stellen Sie sich vor, Sie könnten Ihre Kinder und Enkelkinder nicht mehr sehen, mit ihnen von Angesicht zu Angesicht sprechen, sie in den Arm nehmen. Oder Sie könnten Ihren Ehepartner, mit dem Sie seit Jahren verheiratet sind, nicht mehr im Altersheim besuchen. Einige hatten sich gewünscht, ihre Liebsten trotz des Ansteckungsrisikos zu sehen; der Wunsch nach Geborgenheit, Nähe und der Freude am Leben waren grösser als die Angst, an Corona zu sterben. Nur wissen wir alle, dass dies leider nicht möglich war, auch wenn die Überlegungen durchaus ihre Berechtigung hatten.

## Aktuelle Situation und Blick auf die Festtage

Wir befinden uns in der Zeit vor Weihnachten. Für einige bedeutet dies die einsamste Zeit des Jahres. Und nun, da uns die zweite Welle des Coronavirus erfasst hat, muss der Bundesrat darüber befinden, welche Massnahmen vor und über die Festtage zu ergreifen sind. Einige kantonale Massnahmen gehen sogar noch weiter als die Empfehlungen des Bundes: Treffen von mehr als zehn Personen und aus mehr als zwei Haushalten sind beispielsweise nicht mehr erlaubt. Es ist nur schwer vorstellbar, dass dies auch über Weihnachten gelten soll. So könnten z.B. Eltern und deren Kinder, die bereits ausgezogen sind, nicht gemeinsam feiern oder müssten sich entscheiden, wann und mit wem sie sich treffen wollen. Eine solche Situation wäre für ältere und alleinstehende Personen sehr belastend; dies vor allem in psychischer Hinsicht.

## Hinsehen und zuhören

Es ist wichtig, dass man sich in solchen Situationen anderen nahestehenden Personen oder Fachpersonen anvertraut, mit ihnen spricht und mitteilt, was einen belastet. Virtuelle und telefonische Gespräche sowie Spaziergänge an der frischen Luft können ebenfalls dazu beitragen, dass man sich etwas besser fühlt. Kleine Gesten können zudem etwas Glück und Freude bringen, wie handschriftliche Briefe oder Blumensträusse.

Es ist fundamental, dass man den Menschen in seinem Umfeld zuhört, hinsieht und nachfragt, wie es ihnen wirklich geht.

## Epilog

Es ist bestimmt nicht einfach, eine geeignete Lösung zu finden, die für alle tragbar ist. Wir müssen aber darauf vertrauen, dass der Bundesrat die richtigen Schritte einleiten wird.

Doch auch wir können unseren Beitrag dazu leisten, indem wir Abstand halten, Maske tragen, die Hygienevorschriften einhalten und vor allem trotz all diesen Massnahmen darauf achten, dass es uns und unseren Mitmenschen seelisch und körperlich gut geht.

---

# Überbrückungsrente

geschrieben von Lea Sturm | März 17, 2021

**Am 19. Juni 2020 verabschiedete das Parlament ein neues Gesetz, um die soziale Sicherheit älterer Arbeitslosen zu verbessern. Mit 48 400 Unterschriften, die bis zum Ende der Referendumsfrist am 8. Oktober 2020 zusammenkamen, wurden die für das Referendum nötigen 50 000 gültigen Unterschriften knapp verfehlt. Gemäss dem neuen Gesetz sollen arbeitslose Personen, die nach dem 60. Altersjahr von der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert werden, bis zum Bezug der Altersrente unter bestimmten Voraussetzungen Überbrückungsleistungen erhalten.**

Der Verlust der Arbeitsstelle ist für alle Betroffenen schwierig. Für jüngere Erwerbslose ist es in der Regel aber einfacher, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Laut einem Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) dauert die Stellensuche von über 50-Jährigen 1,5 Mal länger als die gesamtschweizerische Durchschnittsdauer und mehr als doppelt so lange wie diejenige der 15 bis 24-jährigen Stellensuchenden. Insbesondere Erwerbslose über dem 55. Altersjahr sind sodann einem hohen Langzeitarbeitslosenrisiko ausgesetzt.

Trotz des gesetzlich verankerten speziellen Entschädigungs-/Taggeldsystems, welches ihnen bei einer Beitragszeit von

mindestens 22 Monaten einen Anspruch auf maximal 520 Taggelder gewährt, droht bei älteren Arbeitslosen vermehrt die Gefahr einer Negativspirale.

Erlischt der Anspruch auf die Arbeitslosenentschädigung, müssen die Betroffenen auf ihr Vermögen und auf ihr Altersguthaben zurückgreifen. Nicht selten müssen sie letztlich Sozialhilfeleistungen beziehen. Dies führt letztlich dazu, dass die Altersleistungen bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters stark reduziert werden. Um dies zu verhindern, stellte der Bundesrat im Mai 2019 mehrere Massnahmen vor, die im Rahmen der Arbeitslosenversicherung umgesetzt werden sollen. Dazu gehören insbesondere:

- kostenlose Standortbestimmung, Potenzialanalyse und Laufbahnberatung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen über 40 Jahren;
- Anrechnung von Aus- und Weiterbildungen;
- Impulsprogramm für schwer vermittelbare Stellensuchende (z. B. Coaching, Mentoring, Beratung);
- Zugang zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen für über 60-jährige ausgesteuerte Erwerbslose.

Gegenstand des neuen Bundesgesetzes über Überbrückungsleistungen für ältere Arbeitslose (ÜLG) ist die Deckung des Existenzbedarfes von Arbeitslosen, die trotz aller Massnahmen und aller Bemühungen um Wiedereingliederung in die Arbeitswelt keine neue Arbeitsstelle finden und nach Erreichung des 60. Altersjahres aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert werden.

## Voraussetzungen für Überbrückungsleistungen

Überbrückungsleistungen stehen nur Personen zu, deren Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung nach Vollendung des 60. Altersjahres erlischt. Darüber hinaus müssen zur Anspruchsberechtigung folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Die anspruchsberechtigte Person muss mindestens 20 Jahre mit einem jährlichen Erwerbeinkommen in der Höhe der BVG-Eintrittsschwelle (Betrag 2020: Fr. 21 330.00) versichert gewesen sein; mindestens fünf der insgesamt 20 Beitragsjahre müssen nach dem 50. Altersjahr liegen;
- Die berechtigte Person darf nicht bereits einen Anspruch auf eine Altersrente der AHV oder eine Invalidenrente der IV haben;
- Das Reinvermögen darf bei Alleinstehenden nicht mehr als Fr. 50’000 und bei Ehepaaren nicht mehr als Fr. 100’000 betragen; der Ertrag aus Wohneigentum wird dem Einkommen angerechnet; nicht berücksichtigt wird hingegen der Wert von selbstbewohntem Wohneigentum;
- Zum Zeitpunkt der Entstehung des Anspruchs auf Überbrückungsleistungen muss die berechtigte Person ihren Wohnsitz zwingend in der Schweiz haben.

Sind die Voraussetzungen erfüllt, werden die Überbrückungsleistungen grundsätzlich bis zum Erreichen des ordentlichen Rentenalters ausgerichtet. Wird die Altersrente vorbezogen und ist zu diesem Zeitpunkt bereits absehbar, dass ein Anspruch auf Ergänzungsleistungen zur ordentlichen Altersrente besteht, endet die Berechtigung auf Bezug von Überbrückungsleistungen.

## Höhe der Überbrückungsleistungen

Die Höhe der Überbrückungsleistungen entspricht der Differenz zwischen den anerkannten Ausgaben und den anrechenbaren Einnahmen. Die Berechnung entspricht damit grundsätzlich derjenigen für die Ergänzungsleistungen, unterscheidet sich davon aber in zwei Punkten:

- Die Pauschale für den allgemeinen Lebensbedarf ist bei der Überbrückungsleistung 25% höher als bei den Ergänzungsleistungen; damit werden insbesondere die Krankheits- und Behinderungskosten abgegolten;
- Die Überbrückungsleistung ist nach oben begrenzt; Mit

Fr. 43 762 pro Jahr für Alleinstehende und Fr. 65 644 pro Jahr für Ehepaare beträgt die Obergrenze den 2,25-fachen Betrag für den allgemeinen Lebensbedarf der Ergänzungsleistungen.



## Ausblick

Rund 2 600 Personen werden jährlich im Alter von 60 Jahren ausgesteuert. Das Bundesamt für Sozialversicherungen geht davon aus, dass sich die Anzahl Anspruchsberechtigter nach einer Einführungsphase auf durchschnittlich rund 4 400 Personen pro Jahr einpendelt.

Fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes sollen sowohl dessen finanzielle Auswirkungen sowie dessen Effekt auf die Arbeitslosigkeit und die Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen evaluiert werden. Über Umsetzung und Wirkung des Gesetzes hat der Bundesrat dem Parlament Bericht zu erstatten und aufgrund der in den fünf Jahren gesammelten Erfahrungen Anpassungen auf Gesetzes- und Verordnungsstufe vorzubringen, sofern es der Zweck des Gesetzes, nämlich die soziale Absicherung älterer Ausgesteuerter zu verbessern, erfordert.

# Zugbegleitdienst

geschrieben von Gabriela Sollberger | März 17, 2021

**Seit fast 30 Jahren fährt René Bäselt von Berufs wegen Bahn. Er hat in dieser Zeit nicht nur zigtausende Kilometer zurückgelegt, sondern auch einiges einstecken müssen. Bäselt, der inzwischen als Zugchef im Fernverkehr der Deutschen Bahn tätig ist, wurde geschlagen, getreten, gewürgt, angespuckt und schwer beleidigt. Trotz allem kann er sich keinen interessanteren Beruf vorstellen. Nur eines, sagt er, störe ihn: «Es gibt kaum Leute, die im Notfall helfen.»**

«Viele tragen ihre Maske. Es gibt auch welche, die sie erst im Zug aufsetzen oder wenn jemand guckt. Bei anderen hängt sie unterm Kinn, bis wir sie auffordern, Mund und Nase zu bedecken. Aber einen direkten Verweigerer hatte ich persönlich noch nicht», sagt René Bäselt.

«Ich weiss aber von Kolleginnen und Kollegen, die andere Erfahrungen gemacht haben, dass sie sich von der zusätzlichen Aufgabe, die geltenden Hygienevorschriften zu kontrollieren und die Maskenpflicht durchzusetzen, überfordert und alleingelassen fühlen», räumt der Berliner ein, der als Zugchef im Fernverkehr der Deutschen Bahn nicht nur die Verantwortung für die Fahrgäste in den IC- und ICE-Zügen trägt, sondern auch für sein mitreisendes Team.

«Tatsache ist, dass wir Zugbegleiter das Hausrecht der Bahn in den Zügen ausüben. Wir sind aber erstens keine Vollstreckungsorgane und zweitens viel zu wenige, um in einem gut besetzten Zug im Sinne der Gesundheit aller jene in die Schranken weisen zu können, die sich nicht an die Regeln halten.»

Die auch auf Druck seiner Gewerkschaft erfolgte Zusage der

Bahn, Sicherheitspersonal zu engagieren, das die Maskenpflicht durchsetzen und Bussgelder erheben soll, hält Bäselt, der im GDL-Bezirk Nord-Ost den Arbeitskreis Zugbegleitdienst leitet und in dieser Funktion auch Mitglied des Bezirksvorstandes ist, für eine vernünftige Idee. «Bisher haben wir die angekündigte Entlastung aber noch nicht zu spüren bekommen», stellt er klar.

«Die Bahn scheint sich nicht immer bewusst zu sein, dass sie als Arbeitgeberin auch eine Fürsorgepflicht für ihre Beschäftigten hat», fügt der 50-jährige Berliner dann eher nachdenklich hinzu, «jüngstes Beispiel: die von der Bahn Ende Juli in den sozialen Medien verbreitete Denunzierungsaktion, in der unsere Fahrgäste aufgefordert wurden, Zugbegleitpersonal, das angeblich keine Maske trug oder die Durchsetzung der Maskenpflicht vernachlässigt haben soll, über einen bestimmten Link zu melden.

Weil es Proteste hagelte – auch seitens der GDL – wurde die Aktion ziemlich schnell wieder aus dem Netz genommen. Vom Wahrheitsgehalt einer solchen anonymen Anzeige einmal abgesehen, trägt so etwas nicht gerade dazu bei, dass die Beschäftigten sich mit ihrer Arbeitgeberin identifizieren, geschweige denn sicher fühlen.»

## Übergriffe gab es schon immer

Dabei spielt gerade das Thema Sicherheit im Berufsalltag des Zugbegleitpersonals eine grosse Rolle. «Dass die Medien, die derzeit wieder verstärkt über gewalttätige Übergriffe auf Zugbegleiter berichten, einen Zusammenhang mit Corona herstellen und die Ursachen im Frust der Fahrgäste gegenüber den Hygienemassnahmen verorten, ist nachvollziehbar, trifft den Kern der Sache aber nur am Rande», gibt René Bäselt zu bedenken.

«Übergriffe hat es schon immer gegeben. Mich hat es in den 1990ern zum ersten Mal erwischt, als ich noch auf dem

Interregio gefahren bin.» Damals war der Hardrockfan – von Statur und Körpergrösse kein Fliegengewicht – von vier Punks angegriffen, getreten und geschlagen worden. «Der Angriff ist in keiner Statistik vermerkt, weil ich nicht zum Arzt gegangen bin, obwohl ich am Schienbein und am Knöchel verletzt worden war. Ich habe den Vorfall am Ende der Schicht ins Dienstbuch des Disponenten eingetragen – und das war es.»

2017 traf es Bäselt erneut: «Bei einer Fahrkartenkontrolle im ICE ist ein Passagier ohne Ticket ausgerastet. Er hat mir das Handgelenk brutal überdehnt und hätte mir vermutlich die Hand gebrochen, wenn nicht ein kleiner, vermutlich arabischstämmiger Mann den Angreifer gepackt und so in den Griff genommen hätte, dass der sich so lange nicht mehr bewegen konnte, bis die Bundespolizei ihn abgeholt hat.»

Der Vorfall ereignete sich in einem voll besetzten Grossraumwagen, erinnert sich Bäselt. «Da sassen Kräftigere und haben zugeschaut, wie der mir ohne Vorwarnung an den Kragen gegangen ist. Es gibt leider kaum Leute, die helfen.»

Die Verletzung am Handgelenk war dann doch so erheblich, dass René Bäselt zum Arzt ging und eine Krankschreibung bekam. «Ich habe sogar Anzeige erstattet, aber nie mehr etwas gehört, da die betreffende Person, die einen Migrationshintergrund hatte, nirgendwo auffindbar war.»

## Hohe Dunkelziffer

Vor und nach den beiden brutalen Attacken habe es weitere Vorfälle gegeben, räumt der leidenschaftliche Eisenbahner ein, der seinen Berufsweg 1987 als Siebzehnjähriger mit der Ausbildung zum Facharbeiter für Eisenbahnbetrieb bei der Deutschen Reichsbahn begonnen hatte.

«Neben den körperlichen Angriffen sind es die verbalen Attacken, denen fast alle, die im Zugbegleitdienst arbeiten, schon mal ausgesetzt waren.» Er selbst sei schon sehr

beleidigt und mit Ausdrücken geschmäht worden. «Die Spannweite reicht von Kleingeist bis hin zu weit bösartigeren Ausdrücken, die ich nicht näher ausführen möchte», sagt Bäselt. «Meines Erachtens liegt die Dunkelziffer bei den Verbalattacken noch weit höher als bei den weniger folgenschweren körperlichen Übergriffen wie Schubsen oder am Ärmel reissen.»

Viele Kollegen würden solche Vorfälle eher runterspielen, statt Meldung zu machen: «Ich erlebe auch, dass Kolleginnen und Kollegen sich entweder nicht die Zeit nehmen, ein Formular dafür auszufüllen, oder gar nicht wissen, dass es hierfür ein Formular gibt. Im Rahmen der Digitalisierung sollte es doch inzwischen möglich sein, derartige Vorfälle über das Diensthandy oder -tablet direkt zu versenden: sei es nun per App oder per Link zu einem Online-Formular.»

Mit Besorgnis blickt René Bäselt auch auf die Personalsituation im Regionalverkehr. «Im Fernverkehr sind wir im Zugbegleitdienst mindestens zu zweit und haben in den Bordbistros oder Speisewagen noch zwei oder drei ‹Gastros› an Bord. Auf den Regios ist nur eine Person, denen in den modernsten Zügen nicht einmal mehr ein Dienstabteil zur Verfügung steht.»

## Mehr wirksame Sanktionen

Erst vor ein paar Tagen habe ihm eine Kollegin erzählt, dass sie in einem Regionalzug von vier Männern angegriffen wurde. In diesem Fall seien Fahrgäste eingeschritten. Aber was ist, wenn so etwas spät am Abend passiert, wenn der Zug fast leer ist? «Schwierig, selbst wenn es ein Mann ist, der diese Schicht fährt», sagt Bäselt ernst.

In welchem Ausmass Zugbegleiterinnen über die üblichen Respektlosigkeiten und Zumutungen hinaus auch sexuelle Belästigungen erdulden müssen, ist sogar für den engagierten Gewerkschafter schwer zu durchdringen. «Das Thema sexuelle

Übergriffe kann ich nur sehr schwer beurteilen, weil derartige Delikte nur selten – und wenn, dann erst sehr spät oder anonym – dokumentiert werden. Hier sprechen die Ergebnisse der aktuellen GDL-Umfrage ‹Mit Sicherheit› eine eindeutige Sprache.»

Was tun? «Mehr und wirksame Sanktionen gegen Gewalttäter verhängen und sie nicht – wie wir alle es schon erlebt haben – gleich wieder laufen lassen: Eine bessere Strafverfolgung wäre die logische Konsequenz.»

René Bäselt könnte sich aber auch vorstellen, dass er und seine Kolleginnen und Kollegen im Zugbegleitdienst für ihre eigene Sicherheit dazulernen. «Die Bahn bietet zwar Deeskalationsschulungen an; was einem dort beigebracht wird, ist aus meiner Sicht aber mit der Realität nicht vereinbar. Besser wäre es, einfache Techniken zu vermitteln, mit denen man sich schützen kann, indem man lernt, auf engstem Raum zu agieren, sich im Notfall aus einer brenzligen Situation befreien zu können oder einem Angriff auszuweichen. Hierbei kommt es auch auf die Körpersprache an, die dem Gegenüber vermittelt ‹Fass’ mich nicht an!›

# Tatort Eisenbahn

> Bahnmitarbeiterinnen und -mitarbeiter leben zunehmend gefährlich. Das belegen nicht nur die Ergebnisse der von der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) bundesweit bei 2 500 Zugbegleitern und Lokführern aller Eisenbahnverkehrsunternehmen durchgeführten und im Juni 2020 veröffentlichten Onlinebefragung «Mit Sicherheit» (mehr dazu im «hintergrund» ab Seite 15). Auf eine parlamentarische Anfrage der Linken-Fraktion räumte auch die Bundesregierung eine erhebliche Zunahme registrierter Angriffe von bundesweit 1 876 (2015) auf 2 558 im Jahr 2019 ein. Wenig Anlass zu Optimismus bieten auch die ersten

> Zahlen für das laufende Jahr. Wie die Deutsche Presse-Agentur (dpa) Ende August berichtete, registrierte die Deutsche Bahn (DB) allein im Mai und Juni 2020 bundesweit zwischen 89 und 117 Körperverletzungen an ihren Mitarbeitern, wobei in 9 bis 13 Prozent der Fälle von einem Corona-Bezug auszugehen sei. Bei Beleidigungen, Bedrohungen und Nötigungen lasse sich vermutlich jeder fünfte Vorfall auf die Corona-bedingten Einschränkungen zurückführen.

Autorin: Christiane Bonath
Fotos: Jan Brenner

«dbb magazin», Oktober 2020

---

# Mit Empathie Respekt erlangt

geschrieben von Gabriela Sollberger | März 17, 2021
Es ist ein ruhiger Montagabend – oder doch nicht? Am Hauptbahnhof einer grösseren Stadt der Schweiz herrscht Unruhe. Inmitten des Getümmels steht eine Frau im Sport-Top. Auf ihren Hüften liegt ihr Waffengurt, und in ihren Händen hält sie ein Kleidungsstück. Es ist das Shirt ihrer Polizeiuniform.
Dieses drückt sie in die klaffende Wunde eines Mannes. Was ist geschehen?

Es ist Montag, und wir sind ausnahmsweise zu viert auf Streife. Mein Patrouillenpartner und ich werden von einem Stagier (Trainee/Auszubildender) des Rettungsdienstes und einem Polizeikollegen aus Deutschland begleitet. Kurz nach 22.30 Uhr müssen wir zum Hauptbahnhof. Eine stark alkoholisierte Person sorgt für Aufsehen. Ansonsten ist es

ruhig, und ich sage zu meinen Mitfahrern: «Ganz ehrlich, ich glaube, das war für heute der letzte Einsatz, es ist Montagabend.» Kurz nachdem ich das gesagt habe, meldet der Disponent auf der Einsatzzentrale eine Messerstecherei am Hauptbahnhof. Ich schalte das Blaulicht mit Horn ein. Während der Fahrt sprechen wir uns untereinander ab. Ich bin konzentriert, gehe im Kopf durch, was uns erwarten könnte. Gemäss der Meldung sei ein Mann mit einem Messer niedergestochen worden. Angespannt nehme ich mein Tourniquet vom Gurt.

## Jeder Griff sitzt

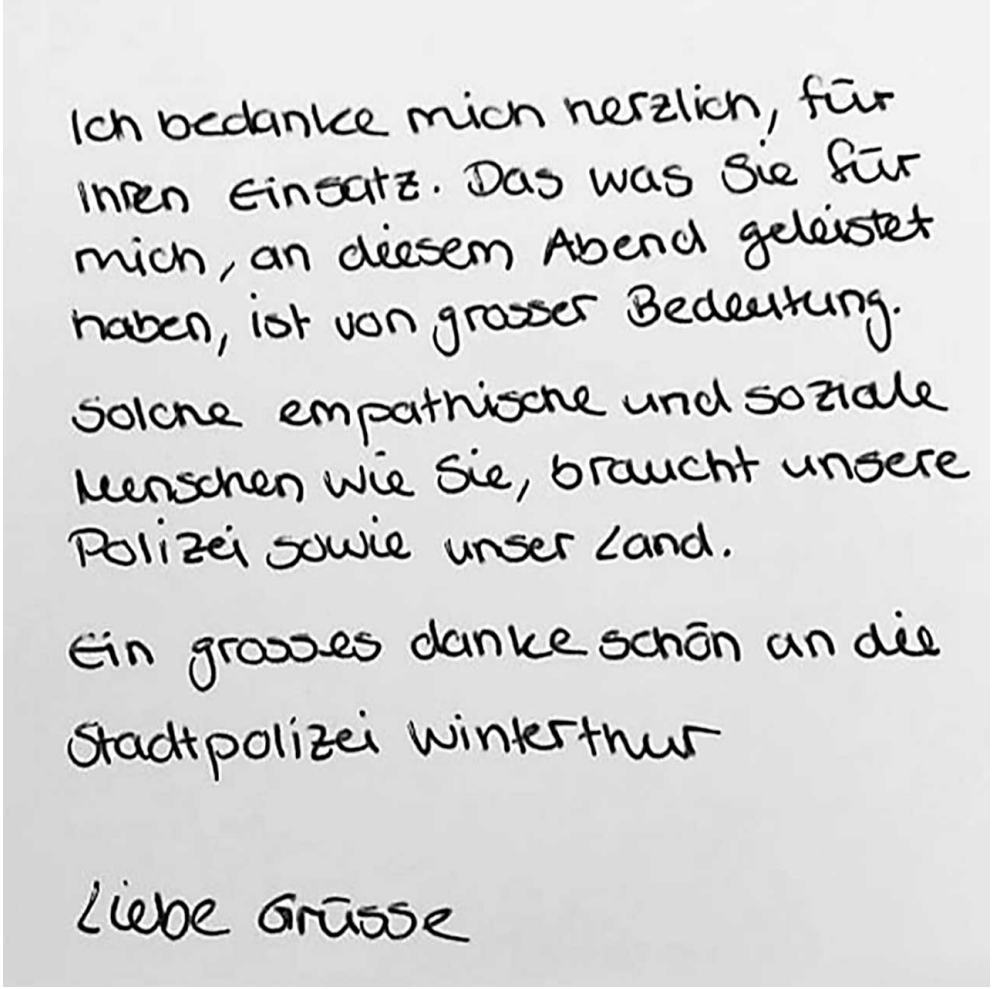
Über den Funk hören wir, dass eine andere Patrouille bereits vor Ort ist. Als wir am Bahnhof ankommen, treffen wir entgegen den ersten Informationen auf vier Passanten. Zwei sind offensichtlich verletzt. Die Täter haben sich vor unserer Ankunft aus dem Staub gemacht. Um uns neu abzusprechen, bleibt uns keine Zeit.

Meine Kollegen und ich verstehen uns wortlos, und jeder weiss, was er zu tun hat. Während einige gegen aussen absichern, kümmern sich der uns begleitende Rettungssanitäter, drei weitere Kollegen und ich um die beiden blutüberströmten Personen.

## Gelernt zu funktionieren

Als ich das bereits von Blut getränkte T-Shirt des einen jungen Mannes anhebe, sehe ich im Nierenbereich eine klaffende Wunde. Auch seine Jeanshose ist komplett mit Blut vollgesogen, und am Boden bildet sich bereits eine Blutlache. Er ist bei Bewusstsein und ansprechbar. Ich frage ihn, ob er sich hinsetzen oder hinlegen möchte. Er sagt zu mir, dass er sich nicht bewegen könne und stehen bleiben möchte. Die Wunde hört nicht auf zu bluten, und meine Nervosität steigt. Das Rettungsteam mit dem Notarzt ist noch nicht eingetroffen. Der Rettungssanitäter, der uns als Stagier begleitet, gibt uns die

Anweisung, die Wunde zu stopfen. Sofort sprinte ich zu unserem Streifenwagen, öffne unseren Erste-Hilfe-Koffer und suche nach Material, welches sich dafür eignen würde. Leider kann ich keine geeignete Gaze finden. Als mir der Sanitäter zuruft: «Ein T-Shirt geht auch!», überlege ich keinen Moment, ziehe mein Poloshirt aus und drücke es in die Fleischwunde des Mannes. Mein Kollege stützt währenddessen das Opfer von vorne. Ich stehe am Bahnhof inmitten des Geschehens, nur mit meinem Sport-Top bekleidet. In jenem Moment mache ich mir keine Gedanken, ich funktioniere einfach.


Ich bedanke mich herzlich, für Ihren Einsatz. Das was Sie für mich, an diesem Abend geleistet haben, ist von grosser Bedeutung.

Solche empathische und soziale Menschen wie Sie, braucht unsere Polizei sowie unser Land.

Ein grosses danke schön an die Stadtpolizei Winterthur

Liebe Grüsse

## Gaffer behindern unsere Arbeit

Sekunden kommen mir wie Stunden vor. Langsam nehme ich die Gegenwart wahr. Ich merke, wie mein rechtes Bein zittert. Es ist nicht die Kälte. Nein, es ist das Adrenalin in meinem Körper. Einen solchen Einsatz hatte ich zuvor noch nie. Ich stelle fest, wie Passanten unmittelbar neben uns stehen

bleiben und gaffen. Ich fordere die Schaulustigen auf, weiterzugehen. Dieser Aufforderung kommen sie nicht nach, und weitere Einsatzkräfte müssen die Leute zurückdrängen.

In mir kommt Wut hoch: Wie kann man sich am Leid anderer ergötzen? Als die Ambulanz eintrifft, fühle ich mich erlöst. Sie nehmen sich der verletzten jungen Männer an und überführen beide ins Spital. Nun habe ich Zeit, mir meine Jacke anzuziehen. Bevor ich über den Einsatz nachdenken kann, müssen wir an einen weiteren dringlichen Einsatz.

## Wenn der Kopf einem den Schlaf raubt

Als ich am Morgen nach Feierabend zuhause ankomme und mich auf meine Couch fallen lasse, kann ich das erste Mal so richtig nachdenken. Erst jetzt merke ich, wie sehr mich dieser Einsatz mitgenommen hat. Ein Gedanke nach dem anderen schwirrt mir durch den Kopf. Wie ist es zu dieser Messerstecherei gekommen? Haben es die beiden überlebt? Wie geht es ihnen? Hätte ich etwas anders machen können? Was, wenn ich ohne Poloshirt in den Medien erscheine? Was würden meine Vorgesetzten dazu sagen? Muss ich mich nun dem Gespött meiner Arbeitskollegen aussetzen? Es ging um ein Menschenleben, kann man da überhaupt etwas «falsch» machen? Ich lasse mich selbst durch meine Gedanken verunsichern, und mir fällt es an diesem Tag etwas schwer, einzuschlafen.

## Respekt für Respekt

Nun ja, von Tag zu Tag verschwanden diese Gedanken mehr, und meine einzige Pendenz war, ein neues Poloshirt abzuholen. Als ich einige Tage später einen Anruf erhalte, bin ich überrascht. Es ist niemand anders als der junge Mann, welcher vor einigen Tagen niedergestochen worden ist. Völlig perplex höre ich ihm und seinen Worten zu. Er lobt die Arbeit der Polizei und bedankt sich bei mir und meinen Kameraden. Damit habe ich nicht gerechnet. Vom Hören und Sagen sei er angeblich nicht gerade der grösste Polizeifan.