Lage der Generation 55plus

geschrieben von Sandra Wittich | April 8, 2020
Kommentar zum Artikel über die sehr tiefe Arbeitslosigkeit in der ZV Info Januar/Februar 2020.

Im Artikel «Sehr tiefe Arbeitslosigkeit: Arbeitslosenkasse mit Überschuss von 1,6 Milliarden» in der ZV Info Januar/Februar 2020 wird im Schlussabschnitt («Folgen») behauptet, dass die Arbeitslosenquote sowohl bei den 50- bis 64-Jährigen wie auch bei den 60- bis 64-Jährigen im Jahr 2019 zurückging. Das ist, wenn nur die Arbeitslosenstatistik ausgewertet wird, faktisch zwar richtig, aber trotzdem in mehrfacher Hinsicht irreführend, weil Arbeitslosenzahlen in einen grösseren Zusammenhang gesetzt werden müssen.

Massgebend: Erwerbslosenquote

Ein erster methodischer Punkt ist, dass nicht die Arbeitslosenquote, sondern die *Erwerbslosenquote* als Referenzgrösse hinzugezogen und ausgewertet werden sollte, da sie genauer und ganzheitlicher ist. Z. B. erfasst sie auch viele, die beim RAV nicht gemeldet oder ausgesteuert sind. Zudem ist die Erwerbslosenquote traditionell viel höher als die Arbeitslosenquote. Im letzten Jahrzehnt bewegte sie sich in der Schweiz konstant zwischen 4 und 5,4% und es ist auch hier so, dass die Erwerbslosenquote nach einem Peak im Februar 2019 bei den über 55-Jährigen bis September stark abgenommen hat. Seit 2010 ist die Erwerbslosenquote dieses Alterssegments zudem stets ungefähr im Gleichklang mit derjenigen der 40- bis 54-Jährigen leicht gestiegen oder gesunken, auf jeden Fall waren Personen in diesen beiden Altersklassen in der Schweiz am wenigsten häufig erwerbslos.

Viel Dramatik

Aber der grosse Unterschied liegt in der Erwerbsquote der

verschiedenen Altersklassen, und da entsteht ein ganz anderes Bild: Im Vergleich zu den beiden vorgelagerten Altersgruppen der 25- bis 39-Jährigen und der 40- bis 54-Jährigen sinkt die Erwerbsquote der über 55-Jährigen drastisch, um ganze 16 Prozentpunkte von durchschnittlich 91,3% auf noch 75,3%. Und in dieser Zahl steckt viel Dramatik. In der zitierten Arbeitslosenquote wird eben der Anteil der Ausgesteuerten, der gerade bei den Über-55-Jährigen besonders hoch ist, *nicht* erfasst. Auch sind ältere Arbeitssuchende besonders häufig Langzeitarbeitslose. Drittens steigen sehr viele der über 55-Jährigen freiwillig oder unfreiwillig aus dem Erwerbsleben aus, weil ihnen der berufliche Stress zu gross oder weil ihnen z. B. gekündigt wurde und sie einen Partner haben, der noch verdient. (Viele in dieser dritten Gruppe werden statistisch nicht einmal mehr als Erwerbslose erfasst.) Als Folge davon müssen sie sich resigniert mit arg geschmälerter Rente als Frühpensionierte durchs Leben wursteln; dies ist besonders entwürdigend, wenn man alleinstehend ist.

Häufig aussichtslos

Eine Zwangsfrühpensionierung haben mehrere meiner Bekannten erlebt, obwohl sie bestens qualifiziert waren; regelrecht rausgeekelt wurden auch einige. Und diejenigen, die nicht resignierten und sich noch nicht vom Erwerbsleben verabschieden wollten, schrieben Dutzende von Bewerbungen, häufig aussichtslos, was auch mit den hohen Lohnnebenkosten zu tun hat: In vielen Pensionskassenreglementen sind die Altersgutschriften und auch die Arbeitgeberbeiträge in der Altersklasse der Ü-55-Jährigen sehr hoch angesetzt, und der Diskurs über eine Ausnivellierung der Beitragssätze über alle Altersklassen dauert viel zu lange.

Die abschliessende Behauptung «Die Auffassung, als 50plus-Arbeitnehmer sei keine Stelle mehr zu finden, erweist sich damit als nicht richtig.» blendet die bitteren Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und die enormen und oft vergeblichen

Bemühungen von Leuten dieser Altersklasse – im Job oder auch um einen Job – einfach aus. Weshalb schlägt wohl sogar der eigentlich bürgerlich dominierte Bundesrat eine Überbrückungsrente für das älteste Segment im Arbeitsprozess vor? Nicht nur, weil er eine massive Unterstützung der SVP-Begrenzungsinitiative durch die Über-55-Jährigen befürchtet, sondern weil er eine Realität erkannt hat, die ein Leben in Würde bei aufgebrauchten Vermögensreserven und mit stark reduzierter Rente der Zwangsfrühpensionierten verunmöglicht. Der Versuch der Verwässerung der bundesrätlichen Vorlage durch den Ständerat im Dezember 2019 beweist doch die Dringlichkeit des Anliegens, die selbst die Politikerelite nicht wahrnehmen will.

---

5 Fragen an …

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 8, 2020

Was hat die Gerichtsleitung nach der Anordnung der Massnahmen durch den Bundesrat vorgekehrt, um den Gerichtsbetrieb aufrechtzuerhalten?



Bereits vor dem 13. März 2020 wurden zahlreiche Vorkehrungen getroffen, um sowohl die Mitarbeitenden als auch die externen Besucherinnen und Besucher zu schützen. Dies reichte von Verhaltensempfehlungen (betreffend Hygiene, Abstand usw.) bis hin zur eigenhändigen Besorgung von – schon damals kaum mehr aufzutreibendem – Desinfektionsmittel. «Richtig» los ging es jedoch erst ab diesem Zeitpunkt. Um den Betrieb der Aargauer Gerichte weiterhin zu gewährleisten, haben wir weitere Massnahmen getroffen, die hier nur auszugsweise aufgeführt werden können:

- ***Beschränkung der Gerichtsverhandlungen:*** Auch in der aktuell aussergewöhnlichen Situation muss der gerichtliche Rechtsschutz bis zum Schluss aufrechterhalten bleiben. Es werden deshalb nach wie vor Verhandlungen durchgeführt, allerdings nur, wenn sie absolut dringlich sind. Müssen Verhandlungen stattfinden, gelten strenge Rahmenbedingungen. Alle anderen Verhandlungen bis Ende April 2020 wurden abgesagt respektive verschoben.
- ***Notfallpläne:*** Alle Aargauer Gerichte haben für den Fall einer Quarantäne oder Ausgangssperre einen Notfallplan erstellt, mit welchem die Aufrechterhaltung des Gerichtsbetriebs nach wie vor gewährleistet ist und auf

den bei Bedarf sofort zurückgegriffen werden kann.

- ***Homeoffice:*** Benötigt wurden innert kürzester Zeit zusätzliche Notebooks, Zugriffsmöglichkeiten und entsprechende Lizenzen, Anleitungen usw. All dies kam dank des enormen Einsatzes unserer IT zustande.
- ***Arbeiten im Büro:*** Besonders gefährdete Mitarbeitende dürfen nicht im Büro arbeiten. Den vor Ort tätigen Mitarbeitenden werden soweit möglich Einzelbüros zur Verfügung gestellt. Interne Sitzungen sowie Besprechungen finden grundsätzlich nur noch via Telefon- oder Videokonferenz statt. Die Abstandsvorschriften müssen strikte eingehalten werden. Exponierte Orte wie beispielsweise Treppengeländer, Türklinken und Kaffeemaschinen werden regelmässig desinfiziert.

Wo lagen die grössten Sorgen und Probleme, und wie haben Sie diese gemeistert?

Die Gerichte können und dürfen nicht einfach «zumachen». Gerade in einer derartigen Krise braucht es die Justiz als wirksame und vertrauenswürdige Institution, die den Menschen Halt und Sicherheit bietet. Die Justiz muss deshalb nach wie vor funktionieren, auch im gesamtgesellschaftlichen lnteresse. Vor diesem Hintergrund bestand die grösste Herausforderung darin, quasi von heute auf morgen die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass mehrere hundert Mitarbeitende von zuhause aus in Homeoffice arbeiten können. Dies gelang dank eines ausserordentlichen Einsatzes unserer gerichtsinternen IT-Dienste und der hervorragenden Zusammenarbeit mit allen Beteiligten. Ich spüre eine grosse Solidarität unter den Mitarbeitenden, den Willen, im Krisenfall zusammenzustehen und an einem Strick zu ziehen. Genau diese Haltung ist für die Aufrechterhaltung des Gerichtsbetriebs von zentraler Bedeutung.

Wirkt sich die Corona-Krise auf den

Gerichtsbetrieb, konkret auf die Fallerledigung, aber auch auf die Falleingänge aus?

Die dringlichen Verfahren und die Fälle, die ohne Durchführung einer Verhandlung behandelt werden können, werden wie gewohnt weitergeführt. Die anderen Fälle erfahren zwangsläufig eine Verzögerung. Dadurch werden sich zahlreiche Fälle anstauen, was nach der A Aufhebung der Massnahmen zu einem erhöhten Erledigungsdruck führen wird. Die Auswirkungen der Krise auf die Falleingänge lassen sich zurzeit noch nicht absehen.

Wäre es – falls die Fallzahlen stark abnehmen – denkbar, dass die Gerichte Aargau Mitarbeitende anderen Amtsstellen, z. B. dem Amt für Wirtschaft, zur Bewältigung deren riesiger Aufgaben zur Verfügung stellen?

Gegenseitige Hilfestellung und Unterstützung sind für mich – sowohl privat wie beruflich – selbstverständlich. Es ist durchaus denkbar, dass innerhalb der Justiz weniger beanspruchte Einheiten bzw. Abteilungen andere, stärker belastete Einheiten unterstützen. Bestehen darüber hinaus noch weitere Kapazitäten, könnten diese auch für andere, nicht gerichtliche Stellen eingesetzt werden.

Was bedeutet die Corona-Krise für Sie persönlich?

Die Situation ist sehr belastend. Sie führt daneben aber auch zu einer plötzlichen Ruhe und Entschleunigung. Die Strassen sind wie leergefegt, das Telefon klingelt seltener, Freizeitstress gibt es zurzeit gar nicht. Meine persönliche Sorge um die Gesundheit meiner Mitarbeitenden wiegt aber nach wie vor gross und ist stets vorhanden. Wie viele andere sehne deshalb auch ich mich nach dem Tag, an dem Corona Vergangenheit ist und ich allen wieder die Hand schütteln darf.

5 Fragen an …

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 8, 2020

Wie erleben Sie Ihre Arbeit in diesen Wochen und wie fühlen Sie sich dabei?



Es begann alles schon sehr speziell für mich, da mein Mann und ich von unseren Flitterwochen auf den Malediven nicht mehr zurückreisen konnten und eine Woche länger dort verbrachten. Zurück an der Arbeit fühle ich mich aber gut und auch sicher. Es wird dafür gesorgt, dass wir unsere Aufgaben verrichten können.

Sind Sie genügend geschützt beim Publikumsverkehr?

Der Schalter am Obergericht hatte aus Sicherheitsgründen schon immer eine Trennscheibe, da bin ich jetzt natürlich sehr froh darum. Zudem sind wir ausgerüstet mit genügend Desinfektionsmitteln. Nach jedem Kontakt mit Dokumenten, die

vorbeigebracht werden, oder Dossiers, die innerhalb des Gerichts zirkulieren, benütze ich diese Mittel und achte strikt darauf, dass ich mir nicht ins Gesicht greife. Auf diese Weise fühle ich mich genügend geschützt.

Die Gerichtsleitung tut alles dafür, dass die Einhaltung der Schutzvorschriften gewährleistet wird. So wird z.B. das ganz Gebäude zweimal zäglich vollständig mit Desinfektionsmitteln gereinigt. Dazu gehören alle Betriebsflächen wie Türfallen, Treppengeländer, die Liftanlagen, sanitären Anlagen etc.

Halten die Personen, die ans Gericht kommen, die Schutzvorschriften ein?

Es kommen nur noch sehr wenige Personen an den Empfang. Die meisten sind überrascht, dass der Schalter überhaupt noch geöffnet ist. Sie verhalten sich alle respektvoll, und mit der Trennscheibe kann der Publikumsverkehr auch durchaus normal abgewickelt werden. Heikler wäre es bei Verhandlungen, wenn sich einige Leute im Foyer aufhalten, ich als Weibelin die Parteien oder Zeugen in den Saal führen müsste und auch andere administrative Aufgaben mit Anwesenden zu erfüllen hätte. Das war bis jetzt aber nicht der Fall, da in den Gerichtssälen des Obergerichts seit meiner Rückkehr keine Verhandlung mehr stattfand. Da würde ich dann noch besser auf die Einhaltung der nötigen Distanzen achten. Wir wären darauf vorbereitet.

Wie ist die Stimmung unter den Menschen, mit denen Sie als Weibelin zu tun haben, und wie unter Ihren Kolleginnen und Kollegen am Gericht?

Wie gesagt, der Publikumsverkehr hält sich zurzeit in engen Grenzen. Die Leute, die kommen, aber auch die Mitarbeitenden, sind nett und rücksichtsvoll. Da mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden des Obergerichts von zu Hause aus arbeitet, hat jeder von uns ein Einzelbüro, und die persönlichen Kontakte beschränken sich auf ein Minimum. Jeder bemüht sich sehr, die Schutzvorschriften einzuhalten. Gemeinsame Pausen gibt es

keine mehr, auch nicht auf Distanz, alle bleiben dazu im eigenen Büro. Das Mittagessen nehme ich von zu Hause mit und esse es im Büro. Das ist schon etwas seltsam. Es trifft ja alle gleich und alle helfen einander, wenn es Hilfe braucht. Die Stimmung untereinander ist gut.

Was bedeutet die Corona-Krise für Sie persönlich?

Wie ich eingangs gesagt habe, sassen wir bei unseren Flitterwochen auf einer MaledivenInsel fest. Gefangen im Paradies, könnte man sagen … Wir konnten uns wohl frei bewegen, auch baden und schnorcheln gehen, das war gut und schön, und es hatte auf der Insel auch so wenige Leute, dass wir die Hygienevorschriften und die Distanzen gut einhalten konnten. Aber unangenehm war bei allem die Ungewissheit, wie lange wir zurückgehalten würden, ob es ein paar Tage oder einen Monat dauern würde, letztlich was mit uns passieren würde. Dies beschäftigte uns schon stark, und wir waren dann froh, dass wir mit einem Direktflug dann in die Schweiz zurückreisen konnten.

Persönlich geht es mir wohl wie allen anderen Leuten auch, nämlich dass ich hoffe und mir wünsche, dass die Ausbreitung des Virus, welches die ganze Welt beschlägt, bald unter Kontrolle gebracht werden kann und dass möglichst wenige Menschen darunter leiden müssen resp. ihre Zahl immer kleiner wird.

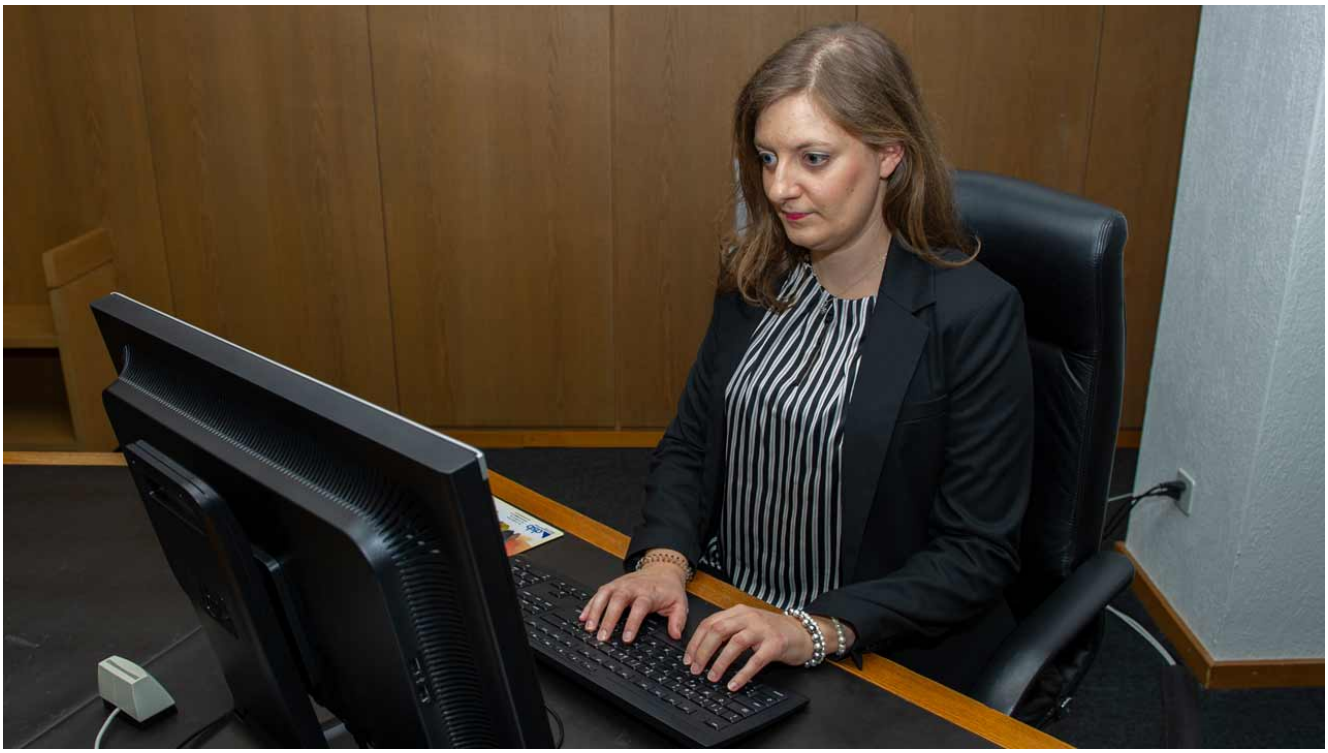
---

5 Fragen an …

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 8, 2020

Was hat sich am Obergericht verändert seit der

Ausbreitung des Coronavirus?



Der Gerichtsbetrieb läuft weiter. Damit die Corona-Massnahmen des Bundesrates eingehalten werden können, arbeiten viele Mitarbeitende des Gerichts von zu Hause und die wenigen vor Ort in Einzelbüros. Auch finden nur noch dringende und nicht aufschiebbare Verhandlungen statt. Es ist sehr ruhig geworden im Gerichtsgebäude. In den letzten Wochen wurden alle Mitarbeitenden innert Kürze mit den notwendigen technischen Voraussetzungen für das Arbeiten von Zu Hause und für Telefonkonferenzen ausgerüstet. Die Übergangsphase verlangte von allen Mitarbeitenden Flexibilität und Offenheit für Neues. Dennoch konnte in den letzten Tagen und Wochen ein grosser Schritt in Richtung digitales und flexibles Arbeiten weg von rein «analogen» Arbeitsprozessen hin zum Nutzen und Einsetzen der technischen Infrastruktur gemacht werden. Für eine solche Entwicklung und flächendeckende Implementierung bei den Gerichten sowie in der Verwaltung, aber auch für die breite Akzeptanz bei allen Mitarbeitenden und Vorgesetzten hätte man meines Erachtens sonst noch Jahre benötigt. Und die neuen Arbeitsformen funktionieren, sodass der Gerichtsbetrieb «Corona-normal» weitergehen kann.

Wie sieht es mit Ihrer eigenen Arbeit aus?

Da ich mit dem Velo in wenigen Minuten von zu Hause im Büro bin, bin ich vorwiegend vor Ort im Gerichtsgebäude am Arbeiten und halte dort die Stellung. Doch auch ich habe mich schon im Homeoffice eingerichtet und nutze dies gelegentlich. Nebst meiner ordentlichen Arbeit habe ich vielen Mitarbeitenden bei der Installation der verschiedenen technischen Programme geholfen, musste auch mich damit ausrüsten, war eine Art Verbindungsglied für Personen, die zu Hause waren und etwas aus dem Gerichtsgebäude vor Ort benötigen. Aber es gilt auch jetzt schon, Vorbereitungen zu treffen und Arbeiten neu zu definieren. Insbesondere Projekte und Arbeiten, die mangels Ressourcen aufgeschoben wurden, sind jetzt in Angriff zu nehmen.

Wie haben die Mitarbeitenden auf die Vorkehrungen am Gericht reagiert, und wie ist die Stimmung bei ihnen?

Die ganze Situation rund um den Ausbruch dieser Pandemie, aber auch die Ungewissheit, welche Massnahmen der Bundesrat als Nächstes anordnet, verunsicherte zu Beginn die Mitarbeitenden. Für viele galt es das Leben neu zu organisieren, sei es beispielsweise weil nun die Kinder zu Hause nebst der Arbeit betreut und auch beschult werden müssen, weil der Arbeitsweg aufgrund der eingeschränkten ÖV-Verbindungen komplizierter und noch länger wurde oder weil sie zu einer Risikogruppe gehören. Dass nun innert kürzester Zeit die obgenannten neuen Arbeitsformen bei den Gerichten eingeführt werden konnten, war für diese Personen eine grosse Erleichterung, um ihrer Arbeit trotz aller Umstände nachkommen zu können. Doch es brauchte dafür von allen Mitarbeitenden einen Mehreinsatz, eine Offenheit und Akzeptanz gegenüber diesen neuen technischen Arbeitsmitteln, aber auch gegenseitige Unterstützung und Hilfestellungen in vielen Belangen. Dies alles war aber durch alle Abteilungen und Hierarchien spürbar vorhanden. Ich denke, alle Mitarbeitenden haben diesen Umstellungen und Vorkehrungen

positiv entgegengeschaut, sind motiviert, die neuen Arbeitsformen zu nutzen, was auch nachhaltig für die Zukunft sein wird.

Was kann der ASPV für seine Mitglieder beitragen?

Auf personalrechtlicher Ebene sind wir im Austausch mit dem Regierungsrat und den Human Resources Aargau. Wie auch in der Privatwirtschaft sind gewisse arbeitsrechtliche umstrittene Fragen gemeinsam anzuschauen. Der ASPV hat dem Regierungsrat zudem in einem Schreiben vorgeschlagen, dass mit der Zuweisung anderer Arbeit auf der einen Seite für Entlastung und auf der anderen Seite für Auslastung als Akt der Solidarität gesorgt werden kann. Dabei könnten die frei werdenden Ressourcen unter den Departementen und den Gerichten allenfalls bis hin zur kantonalen Gesundheitsversorgung (insbesondere Spitäler) koordiniert und unbürokratisch einander zur Verfügung gestellt werden. Denn in gewissen Bereichen in der kantonalen Verwaltung und bei den Gerichten könnte die Arbeitslast bei längerer Dauer der aktuellen Ausnahmesituation abnehmen, in anderen Bereichen hat sie bereits jetzt schon erheblich zugenommen. Wir sind sicher, dass viele Kantonsmitarbeitende gerne bei einem anderen Departement oder der kantonalen Gesundheitsversorgung aushelfen würden, um damit ihren Teil zur Bewältigung der aktuellen Krise beitragen zu können.

Was bedeutet die Corona-Krise für Sie persönlich?

Ich bin in der glücklichen Position, dass ich durch die Einschränkungen weder mit finanziellen noch mit unlösbaren organisatorischen Problemen konfrontiert bin. Ich beachte die Anweisungen des Bundes, und ich halte mich daher in meiner Freizeit – abgesehen vom Einkaufen für mich und andere – nur noch bei mir zu Hause auf. Durch das habe ich nur noch äusserst wenig persönliche direkte Kontakte. Doch nicht nur in der Arbeitswelt, auch bei mir im Privaten werden die verschiedenen technischen Mittel genutzt, um auf den unterschiedlichsten Kanälen die Kontakte mit meiner Familie,

meinen Freunden und Bekannten aufrechtzuerhalten – und auf diesen Kanälen laufen die Leitungen heisser als üblich! Die Krise erfordert von uns allen Kreativität und neue Ideen, bietet aber meines Erachtens dadurch auch neue Chancen, die wir unbedingt ausprobieren und nutzen sollten. Ich merke an allen Ecken eine unglaubliche Solidarität und Hilfsbereitschaft, kreative Ideen ermöglichen trotz allem enge Kontakte und gegenseitige Unterstützung.

Schule ohne Schule

geschrieben von Fabian Schambron | April 8, 2020

Die Mittelschulen im Aargau wurden geschlossen, der Unterricht läuft digital weiter. Dies stellt Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen, Schulleitungen und das zuständige Verwaltungspersonal vor grosse Herausforderungen. Trotz allen Schwierigkeiten hält die Krise auch Neues, Reizvolles und Überraschendes bereit.

Seit Montag, 16. März 2020, findet an den Aargauer Mittelschulen kein Präsenzunterricht mehr statt. In seiner diesbezüglichen Mitteilung an die Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrpersonen schrieb Regierungsrat Alex Hürzeler am 13. März: «Die Tage und Wochen der Schulschliessung sind also keine zusätzlichen Ferien, sondern es ist Lehren und Lernen unter erschwerten Bedingungen!» Stimmt. Niemand arbeitet weniger, im Gegenteil. Die Schulleitungen mussten praktisch übers Wochenende Regeln für den Fernunterricht festlegen. Beiderseits des Lehrpersonenpults arbeitete man sich dann innert Stunden in eine digitale Infrastruktur ein, die normalerweise mit Support vor Ort über Tage eingeführt würde. Dank dem IT-Personal der Schulen und dem Lernwillen aller Beteiligten gelang dieser Kaltstart.

Wie sieht der Arbeitsalltag von Schulangehörigen ohne Schule nun aus? Finden Lektionen einfach als Videokonferenzen statt? Schon vor der Pandemie hing inhaltlich und pädagogisch viel von der Lehrperson ab. Das hat sich nicht geändert. Digitales Lehren und Lernen funktioniert im Gegensatz zu Präsenzunterricht zwar grundsätzlich oft zeitversetzt. Schülerinnen und Schüler bearbeiten also in einem individuellen Rhythmus Aufträge, über die sie sich anschliessend untereinander oder mit der Lehrperson austauschen. Diese generelle Stossrichtung lässt sich mit mehr oder weniger virtuellem Kontakt verwirklichen: Die Lehrperson kann sich wöchentlich mit allen Schülerinnen und Schülern per Videokonferenz zwecks Kontrolle treffen – oder sie gibt die Aufträge schriftlich und steht in einem Klassenchat für Fragen zur Verfügung. Ersteres entspricht tendenziell der Volks-, Zweites eher der Hochschule. An den Mittelschulen ergibt von Fall zu Fall beides Sinn.

Es gibt sie also, die virtuelle Lektion. Zugleich läuft an allen Schulen ein reger Austausch über Sinn und Unsinn der aktuellen Arbeitsformen. Während ich beispielsweise die wegfallenden Präsenzlektionen zum engeren Betreuen von Schreibarbeiten nutze, diskutiert die Kollegin im Fach Geschichte in Minikonferenzen von fünf Personen den zuvor individuell erarbeiteten Stoff. Im bildnerischen Gestalten arbeitet man mit Photoshop, die Sportinstruktionen kommen per Video, die Powerpoint-Slides aus der Physik werden mitsamt Lehrervortrag hochgeladen. Die Kerntätigkeiten der Lehrperson – Aufbereiten, Vermitteln, Ermutigen, Anleiten, Überprüfen – bleiben dieselben, es ändern sich vor allem die Werkzeuge.

Mit dieser Erkenntnis hat sich mancherorts inzwischen eine Art Alltagsgefühl ausserhalb des Alltags eingestellt. Die «erschwerten Bedingungen» sind dennoch stets spürbar. Videokonferenzen ersetzen keinen Unterricht, Sprachnachrichten keine Vorträge, geteilte Dateien nicht die Zusammenarbeit vor Ort.

Einige Wochen ohne Präsenzunterricht, Pausengong und Mensa-Essen machen es deutlicher, als der Normalbetrieb es jemals könnte: Lehren und Lernen sind wesentliche soziale Vorgänge. Man kann direkte Interaktion digital simulieren, aber nicht ersetzen. Das Aha-Erlebnis im Gespräch mit der Klassenkameradin in der Pause, der Spruch der Lehrperson, der einem haften bleibt, die gegenseitige Unterstützung bei einer Gruppenarbeit – kurz, die ganze schulische Lebenswelt fehlt. Das ist keine kreidenselige, tafelschwammschnüffelnde Nostalgie, sondern ein handfestes didaktisches Problem.

Aus dem Wegfallen eines gemeinsamen sozialen Kontexts für Lehren und Lernen ergeben sich einerseits die durchaus reizvollen Herausforderungen digitaler Bildungsarbeit, aber auch deren Gefahren. Während für viele Lehrpersonen auch zuvor keine klare Trennung von Arbeitsplatz und Zuhause möglich war, entgrenzt sich die Arbeit nun vollends. Gerade für digital weniger affine Kolleginnen und Kollegen kann dies einen zeitlich kaum einzugrenzenden Aufwand bedeuten. Alle Lehrpersonen sind zudem der Versuchung ausgesetzt, durch Mehrarbeit die eben skizzierten pädagogischen Grenzen des Fernunterrichts aufzuheben. Leider ist dies weder restlos möglich noch, in vielen Fällen, didaktisch besonders sinnvoll. Perfektion gibt es in der Krise keine. Nachvollziehbare Aufträge, kluge Rückmeldungen, angemessene Kontrolle, virtuelle Kontaktpflege und viel Selbstorganisation – das gibt fürs Erste genug zu tun. Auch für die Schülerinnen und Schüler übrigens.

Am spannendsten sind diese Entwicklungen wohl im Rückblick. Nach der Pandemie wird es möglich und nötig sein, das Erreichte auszuwerten. Gibt es Lehren, die man organisatorisch oder didaktisch aus der Krise ziehen kann? Welche Schlüsse ziehen wir aus den zwangsläufig erprobten digitalen Unterrichtsformen, sowohl in Bezug auf deren Potenzial als auch deren Grenzen? Dabei lernen sicher nicht nur die Schülerinnen und Schüler etwas.

Wertmethode oder Zeitmethode – Was ist richtig?

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 8, 2020

Die Verunsicherung bei der korrekten Erfassung der Arbeitszeit, der Ferien, der Feiertage und der Krankheitstage bei Teilzeitangestellten ist gross. In der Praxis gibt es zur Lösung der Frage, wie man rechnet, die Zeitmethode und die Wertmethode, die aber nicht zu den gleichen Ergebnissen führen. Da die Wertmethode von den effektiv geleisteten Stunden (zunächst) deutlich abweicht, stellt sich insbesondere die Frage, ob die Anwendung der Wertmethode bei der Zeiterfassung von Teilzeitmitarbeitenden zulässig ist. Diese Frage ist in der Praxis Dauerthema – und führt bei den Mitarbeitenden zu lebhaften Diskussionen. Was gilt?

Zur Konkretisierung wird von der folgenden Ausgangslage (in Anwendung der Wertmethode und im Sinn eines konkreten Beispiels) ausgegangen: Ein Mitarbeitender mit einem 80%-Pensum hat pro Arbeitstag eine Sollarbeitszeit von 6.43 h. Er besucht am Dienstag eine Weiterbildung. Entsprechend arbeitet er an vier Tagen pro Woche je 8.24 h und kompensiert mit der Überzeit von 1.41 h pro Tag die Abwesenheit infolge Weiterbildung am Dienstag. Bei Abwesenheit infolge Ferien, Feiertagen oder Krankheit an einem seiner üblichen Arbeitstag wird die Sollarbeitszeit von 6.43 h gutgeschrieben. Entsprechend resultiert dadurch jeweils ein «Minussaldo» von 1.41 h. Ist das korrekt? Und muss dem Mitarbeitenden bei vereinzelten Abwesenheitstagen an seinen üblichen Arbeitstagen eine Zeitgutschrift von 8.24 h geleistet werden?

Grundsatz und Methoden

Für Teilzeitmitarbeitende gelten grundsätzlich die gleichen

Rechte und Pflichten wie für Vollzeitmitarbeitende (Thomas Geiser/Roland Müller, Arbeitsrecht in der Schweiz, 3. Auflage, Bern 2015, Rz. 492). Bei der Berechnung und Erfassung der Arbeitszeit sowie von Feier- und Krankheitstagen stehen zwei verschiedene Methoden zur Diskussion:

- die Wertmethode
- die Zeitmethode.

Gesetzliche Grundlagen zu den beiden Methoden bestehen nicht. Sie stellen vielmehr die entwickelte Praxis bei Teilzeitarbeit dar.

Wertmethode
Nach der Wertmethode wird der Teilzeitmitarbeitende wie ein *Vollzeitmitarbeitender* behandelt. Dabei wird seine wöchentliche Sollarbeitszeit auf eine Fünf-Tagewoche verteilt, auch wenn er nur an zwei oder drei Tagen pro Woche arbeitet. Entsprechend reduziert sich die tägliche Sollarbeitszeit gemäss dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.

Bei jedem Abwesenheitstag werden dem Teilzeitmitarbeitenden je nach seinem Pensum nicht 8.4 h, sondern lediglich die reduzierten Sollstunden gutgeschrieben.

Ferien
Da die wöchentliche Sollarbeitszeit auf eine Woche verteilt wird, hat der Teilzeitmitarbeitende bei einem Ferienbezug von einer Woche auch jeden Werktag der Woche in der Zeiterfassung als Ferientag zu verbuchen. Entsprechend verfügt der Teilzeitmitarbeitende in Anwendung der Wertmethode über dieselbe Anzahl Ferientag wie ein Vollzeitangestellter (z.B. 20 oder 25 Tage).

Unterschiedlich ist jedoch in Abhängigkeit des Anstellungspensums der Wert eines Ferientags; er entspricht jeweils der täglichen Sollarbeitszeit. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden (bezogen auf ein 100%-Pensum) und einem Pensum von 80 % hat ein Ferientag des

Teilzeitmitarbeitenden daher einen Wert von 6.72 Stunden.

Feiertag
Sofern ein Feiertag auf einen Arbeitstag des Teilzeitmitarbeitenden fällt, wird ihm entsprechend die übliche Sollarbeitszeit gutgeschrieben. Demnach kann bei eigentlicher Teilzeitarbeit ein *Minussaldo* resultieren, das sich aus der Differenz zwischen der Sollarbeitszeit bei einem Vollzeitangestellten und der Sollarbeitszeit des Teilzeitangestellten berechnet.

Im Gegenzug resultiert ein *Positivsaldo* in der Zeiterfassung, wenn ein Feiertag auf einen Arbeitstag fällt, an dem der Mitarbeitende aufgrund seines Teilzeitsaldos nicht arbeitet. Der Positivsaldo entspricht der täglichen Sollarbeitszeit des Teilzeitmitarbeitenden.

Die Anzahl der Feiertage ist dabei für Voll- und Teilzeitmitarbeitende gleich. Diese Lösung stellt unter anderem sicher, dass Teilzeitmitarbeitende mit gleichem Pensum aber unterschiedlichen Anwesenheitstagen die gleiche Sollarbeitszeit zu leisten haben bzw. in den Genuss von gleich vielen Feiertagen kommen unabhängig davon, an welchen Wochentagen sie arbeiten.

Krankheitstage
Das soeben geschilderte System gilt auch bei Krankheitstagen. Ist ein Teilzeitmitarbeitender an einem seiner Arbeitstage krank, werden ihm lediglich seine reduzierten Sollstunden gutgeschrieben. Der Teilzeitmitarbeitende hat aber bei diesem System dem Arbeitgeber auch zu melden, wenn er an einem seiner *freien Tage* krank ist. Ihm werden dann auch für seine freien Tage, an denen er krank zu Hause ist, seine reduzierten Sollstunden gutgeschrieben.

Zeitmethode
Nach dem zweiten System, der zeitmässigen Anrechnung, legt man mit dem Teilzeitmitarbeitenden konkrete Tage als feste

Arbeitstage (zum Beispiel Montag, Dienstag, Freitag) fest, an welchen die Arbeitszeit im vereinbarten Umfang geleistet werden muss.

Der Teilzeitmitarbeitende erbringt an diesen Tagen die festgelegten Arbeitsstunden (z. B. 8.4 h), die ihm dann gutgeschrieben werden. Feiertage werden nur gutgeschrieben, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen. Das Gleiche gilt für die Krankheitstage. Wird der Teilzeitmitarbeitende an arbeitsfreien Tagen krank oder fallen diese auf einen Feiertag, so geht das vollumfänglich zu seinen Lasten und erscheint in keiner Weise in der Zeiterfassung.

Ein Ferienbezug erfolgt in Anwendung der Zeitmethode an denjenigen Tagen, die auf einen Arbeitstag des Mitarbeitenden fallen. Die Tage, an welchen der Mitarbeitende frei hat, gelten nicht als Ferienbezug. Entsprechend sind die dem Teilzeitmitarbeitenden zustehenden Ferientage (Anzahl) jeweils in Abhängigkeit von seinem Arbeitspensum zu kürzen. Ausgehend von 25 Ferientagen (als Beispiel) ergibt dies bei einem 80 %-Pensum einen Ferienanspruch von 20 Tagen pro Jahr.

Zulässigkeit der Wertmethode

Das Bundesverwaltungsgericht prüfte mit Urteil vom 29. September 2014, ob bei Teilzeitarbeit die Wertmethode die Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitangestellten betreffend Ferientage wahre (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1607/2014 vom 29. September 2014). Zur Hauptsache setzte sich das Bundesverwaltungsgericht dabei mit der Frage auseinander, ob die Wertmethode Art. 20a des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 bei der Erfassung von Ferientagen widerspreche.

Das Arbeitsgesetz ist im Grundsatz bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen nicht anwendbar (Art. 2, Art. 3 und Art. 3a ArG). Dies gilt aufgrund der mehrheitlich öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen bei der Gemeinde Wohlen

auch vorliegend (§ 2 PR). Dennoch prüfte das Bundesverwaltungsgericht die Anwendung der Wertmethode in Bezug auf Ferientage auf die Übereinstimmung mit Art. 20a ArG insofern als es den Vorwurf entkräften wollte, wonach der Bund im Bereich des Bundespersonalrechts eine Praxis verfolge, die er Privaten verwehre.

Gemäss Art. 20a ArG ist privaten Arbeitgebern die Beschäftigung von Arbeitnehmern am Bundesfeiertag sowie an den kantonalen Feiertagen, die Sonntagen gleichgestellt sind, untersagt (vgl. Art. 20a Abs. 1 in Verbindung mit Art. 18 Abs. 1 ArG).

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Fachstelle des Bundes für Arbeitnehmerschutz, hält auf seiner Webseite fest, dass die an Feiertagen ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt werden müsse (www.seco.admin.ch, besucht am 10. Januar 2020). Demnach ist denkbar, dass das SECO damit betreffend Feiertage der Wertmethode die Anwendung versagen will. Da das SECO von Gesetzes wegen die Durchführung des Arbeitsgesetzes beaufsichtigt und koordiniert sowie für eine einheitliche Rechtsanwendung zu sorgen hat (Art. 75 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1] vom 10. Mai 2000), kommt dieser sinngemässen Auffassung in Anwendung des Privatrechts ein grosses Gewicht zu. Dies gilt umso mehr als auch Streiff/von Kaenel/Rudolph im von ihnen verfassten Kommentar mit Hinweis auf Art. 20a ArG sinngemäss die Auffassung vertreten, dass bei fix vereinbarter Teilzeitarbeit die Zeitmethode zur Anwendung gelangen soll und bei schwankenden Einsätzen eine Mischmethode (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 329 N 14).

Im erwähnten Urteil setzte sich das Bundesverwaltungsgericht mit der Auffassung des SECO auseinander. Es hielt fest, dass ein unmittelbares Nachholen der Minusstunden wegen Feiertagen nicht erforderlich sei, wenn die Minusstunden nicht per

Stichtag ausgeglichen sein müssen, sondern eine Kompensation von fehlenden Stunden über einen längeren Zeitraum geschehen könne (was häufig der Fall sei). Im Übrigen sei es möglich, in einem Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag einen Ausgleich der Arbeitszeit für Feiertage vorzusehen. Dies unter der Bedingung, dass durch das Vor- oder Nachholen die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werde. Daraus schloss das Bundesverwaltungsgericht m.E. zweierlei:

- einerseits können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Wertmethode einigen und
- andererseits führt die Wertmethode gar nicht zu einem direkten Nachholen von Arbeitszeit und damit besteht kein Konflikt mit dem Arbeitsgesetz.

Die Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts betreffend das Nachholen der Minusstunden und der daraus gezogene Schluss überzeugen nicht. Es mag zutreffen, dass kein Nachholen der Stunden in unmittelbarer Nähe zum Feiertag erfolgen muss, aber ein Nachholen findet faktisch statt. Der dafür zur Verfügung stehende Zeitraum kann nicht entscheidend sein. Wie das Bundesverwaltungsgericht allerdings zu Recht festhält, muss keine Kompensation aller Minusstunden infolge von Feiertagen erfolgen. Bei Anwendung der Wertmethode reduziert sich zwar der Zeitsaldo nach einem Feiertag, der auf einen Anwesenheitstag fällt, doch erhöht er sich an anderen Feiertagen, die auf einen Wochentag ohne Anwesenheit fallen, wieder. Sofern sämtliche Feiertage zufällig über die Woche verteilt wären, wäre diese Kompensation langfristig gesehen eine Vollständige. Indes fallen Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt und Pfingstmontag, welche in der Regel als Feiertage gemäss Art. 20a ArG gelten, jedes Jahr auf dieselben Tage der Woche.

Wenn ein Mitarbeitender zum Beispiel mit einem Beschäftigungsgrad von 80% angestellt ist, auf den jedoch 100 % der erwähnten «fixen» Feiertage fallen (vier von vier), werden pro Jahr bei einer Arbeitswoche von 42 h

durchschnittlich 6.72 h Stunden nicht automatisch ausgeglichen (Minussaldo: 4 x [8.4 h – 6.72 h] = 6.72 h) und sind – wie gesagt – faktisch vor- oder nachzuholen.

Demnach stellt sich als zweiter Punkt die Frage, ob Art. 20a ArG – wie das SECO auf seiner Webseite sinngemäss festhält – dem Vor- oder Nachholen der Minusstunden tatsächlich entgegensteht. Richtigerweise verweist das Bundesgericht hierzu auf die Lehre, wonach mittels Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag ein vollständiger Ausgleich der ausgefallenen Arbeitszeit infolge Feiertagen erfolgen kann (Thomas Geiser/Adrian von Kaenel/Rémy Wyler, Stämpfeli‘s Handkommentar, Arbeitsgesetz, Bern 2005, Art. 20a N 13 und N 20). Wie gesehen (Rz. 28 f.) führt die Wertmethode nicht zu einem vollständigen Vor- oder Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit, sondern nur, wenn die Ferientage bei Teilzeitarbeit überproportional auf Arbeitstage fallen. Es erfolgte somit kein vollständiger Ausgleich der ausgefallenen Arbeitszeit. Da aber ein vollständiger Ausgleich gestützt auf eine Vereinbarung gemäss der Lehre zulässig ist, muss ein teilweiser Ausgleich umso mehr zulässig sein. Im Ergebnis führt dies dazu, dass die Wertmethode auch im Privatrecht zumindest gestützt auf eine Vereinbarung im Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag angewendet werden kann.

Gestützt auf den Umstand, dass auch im Privatrecht ein Ausgleich zulässig sein kann, schloss das Bundesverwaltungsgericht, welches ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis zu beurteilen hatte, dass der Bund mit der Anwendung der Wertmethode keine Praxis verfolge, die er Privaten verwehre. Im Ergebnis gelangte das Bundesverwaltungsgericht zur Auffassung, dass die Anwendung der Wertmethode in Bezug auf die Erfassung von Ferientagen in der Zeiterfassung nicht zu beanstanden sei.

Diese Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts ist aber nicht unbestritten (Selina Castelberg, Teilzeitarbeit- ein Plädoyer, unter: www.klara.ch, besucht am 7 Januar 2020) und es bleiben

Unsicherheiten betreffend die Frage, wie ein Gericht zukünftig in Bezug auf die Anwendung der Wertmethode entscheiden wird. Dies sei der Vollständigkeit halber an dieser Stelle erwähnt.

Es sind zu dieser Thematik seit dem Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts keine weiteren Urteile – weder betreffend das öffentlich-rechtliche noch das privatrechtliche Anstellungsverhältnis – ergangen und es fand auch keine vertiefte Auseinandersetzung mit der Fragestellung in der Lehre statt. Daher ist derzeit davon auszugehen, dass in Bezug auf ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis ein Gericht im Streitfall die Zulässigkeit der Wertmethode bejahen wird. Da Anstellungsverhältnisse mit reduziertem Beschäftigungsgrad damit faktisch ein Vor- oder Nachholen von Minusstunden zur Folge haben können und auch angesichts der erwähnten Auffassung des SECO ist zu empfehlen, zukünftig die Wertmethode auch bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen bereits mit dem Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren. Denn bei entsprechender Vereinbarung ist auch bei privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen unbestritten, dass auch ein vollständiger Ausgleich der ausgefallenen Arbeitszeit erfolgen darf. Umso mehr muss dies dann für einen teilweisen Ausgleich bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen, wo Art. 20a ArG nicht direkt anwendbar ist, gelten.

Zur Vereinbarkeit der Wertmethode mit Art. 46 ArG
Im Weiteren wird teilweise die Auffassung vertreten, die Wertmethode verstosse gegen das Arbeitsgesetz, da dieses eine korrekte Erfassung der Arbeitszeit und der Absenzen verlange. Art. 46 in Verbindung mit Art. 73 ArGV 1 fordert explizit jedoch keine Erfassung der Absenzen, sondern bloss das Festhalten der geleisteten Arbeitszeit.

Über das Erfassen von Fehlzeiten infolge Feiertagen oder Krankheit lässt sich den gesetzlichen Grundlagen zum Arbeitsgesetz nichts entnehmen. Demnach steht Art. 46 ArG der Wertmethode nicht entgegen.

Zur Vereinbarkeit der Wertmethode mit Art. 324a OR
Gleiches ergibt sich aus der denkbaren Argumentation, Angestellte hätten gemäss Art. 324a des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (sofern darauf im Personalreglement verwiesen wird) bei Krankheit Anspruch auf den vollen – und nicht auf einen reduzierten – Lohn, woraus folge, dass einem Angestellten im Krankheitsfall die Zeit so gutgeschrieben werden müsse, wie wenn er gearbeitet hätte.

Bei der Anwendung der Wertmethode wird der Lohnanspruch nicht tangiert. Grundsätzlich erhält der Teilzeitmitarbeitende auch bei Krankheit den vollen Lohn.

Fazit
Die Anwendung der Wertmethode bei Teilzeitarbeitenden ist verbreitet (Selina Castelberg, Teilzeitarbeit- ein Plädoyer, unter: www.klara.ch, besucht am 7 Januar 2020; Muss mir der Chef den ganzen Feiertag gutschreiben, unter: tagesanzeiger.ch, besucht am 7. Januar 2020) und es spricht aus rechtlicher Sicht – gerade gestützt auf das Urteil des Bundesverwaltungsgericht bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen – im Grundsatz nichts gegen deren Anwendung. Tendenziell ist die Zeitmethode aus rechtlicher Sicht zwar weniger angreifbar, die Wertmethode führt aber ebenfalls zu befriedigenden Ergebnissen – nur mischen sollte man die beiden nicht.

Upscaling: Weiterbildung

voran! Arbeitgeber in der Pflicht

geschrieben von Urs Stauffer | April 8, 2020

Der Fachkräftemangel ist in zahlreichen Bereichen bereits Tatsache. Die Entwicklung zeigt nur in eine Richtung: weiterer Anstieg. Die Ursachen sind klar: Die Generation der Babyboomer verlässt den Arbeitsmarkt und geht in Rente, Gleichzeitig hat die junge Generation andere Vorstellungen vom Leben als ihre Eltern. Viele wollen gar keine 100% Stelle mehr, sondern richten das Pensum an den effektiven finanziellen Bedürfnissen aus. Andere wollen ohnehin nur im Sinn von Freelancern dann arbeiten, wenn eine interessante Herausforderung wartet und die Lebensplanung den Einsatz zulässt.

Damit wird von noch grösserer Bedeutung, was die Personalverbände bereits seit Jahren verlangen: Aktive Förderung der Weiterbildung der Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber. Es sind die eigenen Mitarbeitenden, welche die Rekrutierung im Bereich Fachkräfte sicherstellen können. Im öffentlichen Dienst ist dies von besonderer Bedeutung, weil die Mitarbeitenden in aller Regel sehr spezialisierte Arbeiten bewältigen, für die man auf dem Arbeitsmarkt nur selten den exakt passenden, im Spezialgebiet bereits komplett ausgebildeten Bewerber findet.

Eine solide Grundausbildung, dann aber die Fort- und Weiterbildung im Dienst sind zentral für die öffentliche Hand. Zudem: Wird die Spezialisierung einer Mitarbeitenden erhöht, besteht auch eine gewisse Gewähr, dass sie trotz bestehendem Fachkräftemangel in der Schweiz ihre Stelle nicht verlässt, weil die Anstrengungen des Arbeitgebers geschätzt werden und durch die Spezialisierung der Zuschnitt auf die Position immer genauer wird. Es kommt hinzu, dass mit steigendem Sachverstand auch die Freude am Beruf und an der Arbeit steigt.

Zusage zur Weiterbildung ist kein Gnadenakt

Das alles ist nicht neu. Neu ist aber die Entwicklung, dass man die passenden Mitarbeitenden schlicht nicht mehr findet. Die Ausgangslage macht klar, dass Fort- und Weiterbildung beiden Beteiligten, Arbeitgeber und Mitarbeitende, gleichsam nützen.

Es ist deshalb wenig verständlich, weshalb die öffentliche Hand in vielen Fällen grosse Mühe damit hat, fachbezogene Weiterbildungen anzuordnen und zu finanzieren. Oft erscheint die Zusage, diese oder jene Weiterbildung angehen zu können, als eine Art Dienstaltersgeschenk für langjährige gute Leistungserbringung. Das ist es aber nicht. Gute Weiterbildungsangebote (und auch die Pflicht des Mitarbeitenden, die Weiterbildung zu machen) ist die neue Art der Rekrutierung von Fachkräften. Die fehlenden Fachkräfte lassen sich am einfachsten und gewinnbringendsten aus den eigenen, bestehenden Mitarbeitenden rekrutieren. Das hat ganz erhebliche Vorteile: Man kennt die Mitarbeitenden unter Umständen bereits seit Jahren und weiss um seine Kenntnisse und sein Engagement; die Mitarbeitenden schätzen ein Umfeld, in dem Entwicklungsmöglichkeiten nicht nur möglich, sondern Standard sind. Die Weiterbildung ist eine Herausforderung, die, wenn bestanden, zu einer guten Arbeitsstimmung führt. Und nicht zuletzt, am wichtigsten: Die Qualität der Arbeit, die Fachkompetenz im öffentlichen Dienst, steigt.



Wer sich nicht weiterbilden darf, wird gehen

Jüngere Mitarbeitende sind ohnehin nicht bereit, in eine Arbeitsorganisation eingebunden zu werden, die Ihnen kaum oder jedenfalls keine realistischen Perspektiven, was ihre Entwicklung angeht, bietet. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt erlaubt, flexibel zu bleiben, die Bedürfnisse des Einzelnen werden durch relativ gute Entschädigungen auch in Teilzeitpensen abgedeckt, was in zeitlicher Hinsicht wiederum Freiheiten für Ausbildung schafft, die der Arbeitgeber nicht anbieten will. Klar ist dann aber auch, dass Mitarbeitende, denen eine ansprechende Weiterbildung verweigert wurde, den öffentlichen Dienst beim betreffenden Arbeitgeber verlassen und sich neuen Ufern zuwenden.

Es spricht alles dafür, dass die öffentliche Hand ihre Fachkräfte aus den eigenen Reihen durch Weiterbildungen

rekrutiert. Von dieser anzustrebenden Normalität sind wir weit entfernt. Nur wenige Gemeinwesen engagieren sich konsequent in diese Richtung und machen die Weiterbildung zum festen Bestandteil eines Dienstverhältnisses. Meist ist es immer noch so, dass der Mitarbeitende entsprechend Antrag stellt und, wenn er Glück hat, damit durchdringt. Es müsste aber umgekehrt sein; die öffentliche Hand sollte für jede Arbeitsstelle die Fort- und Weiterbildung bereits unabhängig vom einzelnen Mitarbeiter vorsehen und planen. Dann ist bereits bei Stellenantritt klar, welchen Weg man gehen wird und wie sich der Job entwickelt. Es ist durchaus denkbar, dass nicht jeder Mitarbeitende von der Pflicht zur Weiterbildung begeistert ist, gehört dies aber zum Profil der Arbeitsstelle, ist die Weiterbildung Pflicht.

Weiterbildung kostet zunächst. Damit hat der öffentliche Arbeitgeber Mühe. In vielen Fällen ist der Weg vom Antrag zur Weiterbildung bis hin zur Zusage mit zahlreichen administrativen Hürden ausgestattet, die das Ziel fern erscheinen lassen; zeitliche Verzögerungen und unsichere Zusagen sind die Folge – das geht dann alles viel zu lange.

Die zögerliche Haltung der öffentlichen Hand, Fort- und Weiterbildungen zu finanzieren, lässt sich unschwer auch aus den zahlreichen Rückzahlungsvereinbarungen erkennen. Die öffentliche Hand sieht in der Weiterbildung oft in erster Linie Kosten, die anfallen und eine Arbeitsleistung, die während der Zeit der Ausbildung nicht mehr voll erbracht werden kann. Deshalb werden Mitarbeitende detailliert verpflichtet, die Kosten der Ausbildung zurückzuzahlen, wenn in einem Zeitraum von zumeist drei Jahren die Kündigung durch den Mitarbeitenden erfolgt. Doch ernsthaft: Lässt sich die jüngere Generation wirklich über drei Jahre einbinden mit der Drohung, Rückzahlungen leisten zu müssen, wenn die Arbeitsstelle verlassen wird?

Am Sinn solcher Vereinbarungen muss deshalb gezweifelt werden. Der Absenkpfad der Rückzahlungsverpflichtung muss, wenn

überhaupt, sehr steil sein, sonst wird die Weiterbildung zur Hypothek. Hinzu kommt, dass in den nächsten Jahren auf breiter Ebene diese Weiterbildung des eigenen Personals erfolgen muss, will man die Aufgaben noch erfüllen können. Das wiederum heisst, dass alle Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden ausbilden und der Wechsel vom einen zum anderen letztlich kaum finanziellen Auswirkungen hat, weil einmal der eine und dann wieder der andere profitiert.

Deshalb ist öffentliches Personal Schweiz überzeugt: Die öffentliche Hand muss für jede Position, die sie vergibt, eine Vorstellung über die Weiterbildung, die mit dieser Position verbunden ist, haben. Das muss kommuniziert und umgesetzt werden. Die Mitarbeitenden als Bittsteller zu behandeln, wenn sie entsprechende Vorschläge machen, das geht heute nicht mehr.

Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials

geschrieben von Barbara Falk | April 8, 2020

Die alternde Bevölkerung stellt die Gesellschaft vor vielfältige Herausforderungen. Betroffen davon ist auch der Arbeitsmarkt. Der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften wird in den kommenden Jahren weiter zunehmen. Mit der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative dürfte das ohnehin schon aktuelle Thema Fachkräftemangel an Gewicht gewinnen. Auf diese Situation hat der Bundesrat reagiert und im Mai dieses Jahres Massnahmen beschlossen, mit denen er das inländische Arbeitskräftepotenzial weiter fördern will. Ziel ist etwa, die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitnehmenden sicherzustellen und schwer vermittelbaren Stellensuchenden den

Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Ebenso sollen hier lebende Ausländer besser in den Arbeitsmarkt integiert werden.

Demografisches Altern – eine wachsende Herausforderung

Die Menschen in der Schweiz werden immer älter, gleichzeitig ist die Geburtenrate tief. Damit verschiebt sich auch das Verhältnis von Arbeitnehmenden und Pensionierten in der Bevölkerung: Der Anteil der Erwerbstätigen nimmt gegenüber dem Anteil der Personen im Rentenalter ab – eine Entwicklung, die sich zukünftig noch verstärken dürfte. Gemäss Schätzungen wird es allein im Jahr 2035 auf 100 Erwerbstätige mehr als 50 Personen im Pensionsalter geben. Dieser demografische Wandel wirkt sich nicht zuletzt auch auf den Arbeitsmarkt aus, indem qualifizierte Arbeitskräfte zunehmend knapp werden. Schon heute ist in manchen Branchen ein teils akuter Fachkräftemangel bemerkbar.

Der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte wird sich allerdings nicht nur in der Schweiz verschärfen, sondern auch auf europäischer Ebene, denn die Entwicklung der Altersstruktur verläuft in zahlreichen EU-Ländern nicht anders. Bislang stand die Schweiz im internationalen Vergleich recht gut da. Aufgrund der Personenfreizügigkeit mit der EU können Schweizer Arbeitgeber den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zurzeit mit solchen aus dem benachbarten Ausland schnell und unmittelbar ausgleichen. Das Abkommen, das seit 2002 in Kraft ist, bietet für den Wirtschaftsstandort Schweiz offensichtliche Chancen, doch waren und sind damit auch Risiken und Befürchtungen verbunden, wie etwa eine ungebremste Zuwanderung, eine dadurch höhere Arbeitslosigkeit oder Lohndumping.

Mit der überraschenden Annahme der eidgenössischen Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» im Februar 2014 hat das Schweizer Stimmvolk genau solche Befürchtungen zum

Ausdruck gebracht. Der Auftrag an die Politik war klar: Die Schweiz soll die Zuwanderung grundsätzlich eigenständig regeln, und die Zuwanderung soll reduziert werden.

Massnahmen gegen zu hohe Einwanderung

Als Antwort auf den Volksentscheid hat der Bundesrat bereits im September 2014 neue Massnahmen in Aussicht gestellt, um das Potenzial an inländischen Arbeitskräften besser auszuschöpfen. Gleichzeitig soll mit den Massnahmen der Abhängigkeit von ausländischen Arbeitskräften entgegengewirkt werden.

Ein besonderes Augenmerk sollte dabei Massnahmen zukommen, welche die Beschäftigung von weiblichen und älteren Arbeitskräften fördern, sowie Massnahmen im Bildungsbereich, damit der Arbeitskräftemangel möglichst gering gehalten werden kann.

Erste konkrete Schritte zur Steuerung der Zuwanderung bzw. zur stärkeren Nutzung von inländischen Arbeitskräften hat der Bundesrat Ende 2017 mit Gesetzesänderungen auf Verordnungsebene festgelegt. Unter anderem sehen die Verordnungsänderungen eine **Stellenmeldepflicht** in Berufsarten mit hoher Arbeitslosenquote vor. Damit soll die Vermittlung von stellensuchenden Personen, die bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) angemeldet sind, gefördert werden. Die Massnahme ist sei eineinhalb Jahren in Kraft.

Inländische Arbeitskräfte sollen stärker profitieren

Eine Reihe von zusätzlichen Massnahmen zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials hat der Bundesrat sodann im Mai dieses Jahres beschlossen. Auch diese Massnahmen zielen darauf ab, dass Schweizer Unternehmen möglichst viele inländische Arbeitskräfte rekrutieren können. Im Fokus stehen etwa die Konkurrenzfähigkeit von älteren Arbeitskräften, der Wiedereinstieg von schwer vermittelbaren Stellensuchenden in

den Arbeitsmarkt und die bessere Integration von hier lebenden Ausländern in diesen. Zudem sollen ausgesteuerte Personen im Alter von über 60 Jahren eine existenzsichernde Überbrückungsleistung bis zur ordentlichen Pensionierung erhalten.

Im Folgenden sollen die verschiedenen Massnahmen kurz vorgestellt werden.

Stellenmeldepflicht

Die Stellenmeldepflicht wurde im Zuge der Umsetzung des «Inländervorrangs light» entworfen, den die Politik nach der vom Volk angenommenen Masseneinwanderungsinitiative beschlossen hatte. Sie wurde am 1. Juli 2018 in Kraft gesetzt, mit einer zeitlichen Staffelung. Seither müssen Unternehmen offene Stellen in Berufsarten, in denen die Arbeitslosenquote schweizweit einen Schwellenwert von 8 Prozent erreicht, den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorab melden. Nach einer ersten Angewöhnungsphase wird der Schwellenwert per 1. Januar 2020 auf 5 Prozent gesenkt.

Die Informationen über die gemeldeten Stellen sind während einer Frist von fünf Tagen ausschliesslich den bei einem RAV registrierten Stellensuchenden zugänglich; damit erhalten diese Personen auf dem Stellenmarkt einen zeitlichen Vorsprung, den sie für ihre Bewerbung nutzen können. Darüber hinaus vermittelt das RAV passende Dossiers innerhalb von drei Tagen an die Arbeitgeber.

Anfangs November zog das SECO knapp eineinhalb Jahre nach Einführung der Stellenmeldepflicht in einem Monitoring-Bericht erste Bilanz. So hat die Zahl der gemeldeten Stellen direkt nach Inkrafttreten der Massnahme bedeutend zugenommen und ist seither auf hohem Niveau stabil geblieben. Mit insgesamt 200’000 gemeldeten Stellen wurden die vorausgesagten Prognosen um das Dreifache überschritten. Dies zeige, dass die Massnahme bei den Arbeitgebern auf grosse Akzeptanz stosse. Die

administrativen Abläufe zwischen den Beteiligten haben sich eingespielt und laufen effizient ab, so das SECO. Das RAV übermittelte bei mehr als der Hälfte der gemeldeten Stellen mindestens ein Dossier einer stellensuchenden Person (total: 195’000 Dossiers), und rund 4800 Stellensuchende konnten durch diese aktive Vermittlung des RAV eine Stelle finden.

Gemäss ersten Analysen besteht noch Verbesserungspotenzial. So nutzt beispielsweise erst ein Viertel der Stellensuchenden in den meldepflichtigen Berufen das geschützte Jobportal. Ebenso könnte die Rückmeldung der Arbeitgeber auf vermittelte Dossiers‘ noch optimiert werden. Für eine abschliessende Bilanz ist es noch zu früh – bis in einem Jahr will das SECO eine vertiefte Analyse durchführen. Aber die ersten Resultate sind erfreulich positiv.

Integrationsvorlehre verlängern und intensivieren

Das bestehende und erfolgreich angelaufene Pilotprogramm «Integrationsvorlehre (INVOL 2018–2021)» wird auf spät zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene ausserhalb des Asylbereichs ausgeweitet sowie auf weitere Berufsfelder mit Arbeits- und Fachkräftemangel ausgedehnt. Es soll ab 2021 um zwei Jahre verlängert werden und neu 1500 Plätze anbieten.

Worum es geht: Im aktuell laufenden Pilotprogramm werden seit August 2018 jährlich 800 bis 1000 anerkannte Flüchtlinge und vorläufig Aufgenommene gezielt auf eine Berufslehre vorbereitet. Die einjährige «Integrationsvorlehre» ist ein partnerschaftliches Programm, das der Bund gemeinsam mit Branchen- und Berufsverbänden und den Kantonen entwickelt hat. Zusätzlich zur Förderung des inländischen Arbeitskräftepotenzials soll die Massnahme zum bildungspolitischen Ziel des Bundes und der Kantone beitragen, wonach 95 Prozent aller Jugendlichen und jungen Erwachsenen in der Schweiz über einen Abschluss auf Stufe Sek II. verfügen sollen.

Nachhaltige Integration von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen in den Arbeitsmarkt

In Rahmen eines dreijährigen Pilotprogramms sollen Arbeitgeber Einarbeitungszuschüsse für jährlich 300 schwer vermittelbare Personen erhalten. Ziel der Massnahme ist, dass diese Personen ihre Arbeits- und Leistungsfähigkeit «on the job» aufbauen und über einen längerfristigen Arbeitsvertrag nachhaltig im Arbeitsmarkt Fuss fassen können.

Einarbeitungszuschüsse werden im Bereich der Arbeitslosen- und Invalidenversicherung schon heute erfolgreich eingesetzt, um schwer zu vermittelnde Personen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Das Instrument soll nun ebenso auf anerkannte Flüchtlinge und vorläufig aufgenommene Personen ausgeweitet werden, die trotz erfolgter Erstintegration auf dem Arbeitsmarkt nur schwer eine Stelle finden können. Ihnen sollen die Einarbeitungszuschüsse einen Kompetenzausbau direkt am Arbeitsplatz ermöglichen.

Kostenlose Standortbestimmung und Laufbahnberatung für über 40-Jährige

Stete Weiterbildung und aktive Laufbahngestaltung sind in der heutigen Arbeitswelt zu einem Muss geworden, will man auf dem Stellenmarkt erfolgreich bleiben. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen (BSLB) der Kantone sind dabei für Arbeitnehmende eine zentrale Anlaufstelle. Allerdings werden deren Angebote von über 40-jährigen Personen selten genutzt – umgekehrt standen ältere Arbeitnehmende bisher auch nicht im Fokus der BSLB. Dies wollen Bund und Kantone mit ihrer Initiative «Berufsbildung 2030» ändern. Zukünftig sollen die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatungen (BSLB) Personen ab 40 Jahren kostenlose Standortbestimmungen, Potenzialanalysen und Laufbahnberatung anbieten. Damit soll sichergestellt werden, dass Erwachsene die Dienstleistungen der BSLB überall in der Schweiz einheitlich in Anspruch nehmen können. In den Jahren 2020 und 2021 werden zunächst in einzelnen Kantonen

Pilotprojekte durchgeführt. Nach einer Evaluation soll ein entsprechendes Programm entwickelt und 2021 bis 2024 in den Kantonen umgesetzt werden.

Berufsabschluss für Erwachsene – Anrechnung von Bildungsleistungen

Bereits vorhandene berufsspezifische Kompetenzen sollen in der beruflichen Grundbildung schweizweit konsequent angerechnet werden. Die Massnahme zielt darauf ab, dass erwachsene Personen rascher zu einem Berufsabschluss gelangen, indem sie gewisse Ausbildungs- oder Prüfungsteile nicht mehr absolvieren müssen. Erwachsene mit einem Abschluss verfügen nachweislich über Qualifikationen und haben entsprechend bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Im Rahmen des auf fünf Jahre angelegten Projektes unterstützt der Bund die Kantone beim Aufbau von notwendigen Strukturen, damit diese eine schweizweite Anrechnung von Bildungsleistungen umsetzen können.

Zusätzliche Arbeitsmarktintegrationsmassnahmen für schwer vermittelbare Stellensuchende (Impulsprogramm)

Mit einem dreijährigen Impulsprogramm will der Bundesrat schwer vermittelbaren und insbesondere schwer vermittelbaren älteren Stellensuchenden die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern. Im Fokus stehen dabei bedarfsgerechte Zusatzmassnahmen wie etwa Coaching, Beratung und Mentoring. Solche arbeitsmarktlichen Massnahmen haben sich in ihrer Wirkung als positiv erwiesen und sollen daher durch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorab für ältere Personen ausgebaut und verbessert werden. Der Bund hat hierzu für die Jahre 2020 bis 2022 zusätzliche Mittel bereitgestellt.

Erleichterter Zugang für ausgesteuerte Personen über 60 Jahren zu Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen

Ausgesteuerte Personen können heutzutage erst nach einer zweijährigen Wartefrist wieder an Bildungs- und Beschäftigungsmassnahmen unter Mitfinanzierung der Arbeitslosenversicherung teilnehmen. Dies soll sich vorerst ändern. In einem Pilotversuch sollen ausgesteuerte Personen über 60 Jahre auch unmittelbar nach Ablauf der Rahmenfrist für den Leistungsbezug von arbeitsmarktlichen Massnahmen profitieren können. Durch die Aufhebung der Wartefrist soll sich die Situation der über 60-Jährigen verbessern, die während der gesetzlichen Rahmenfrist (noch) keine neue Stelle gefunden haben.

Überbrückungsleistung für ausgesteuerte Arbeitslose über 60

Wenige Jahre vor der Pensionierung noch eine neue Stelle zu finden, ist für arbeitslose Personen äusserst schwierig, wenn nicht fast aussichtslos. Erlischt dann auch noch der Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung, drohen existenzielle Nöte bis hin zum Gang zum Sozialamt, also der Abhängigkeit von der Sozialhilfe. Um dies zu verhindern, sollen Personen, die nach Vollendung ihres 60. Altersjahres ausgesteuert werden, eine Überbrückungsleistung erhalten. Der Anspruch auf eine Überbrückungsleistung ist an diverse Bedingungen gebunden. Vorausgesetzt wird, dass:

- die Aussteuerung nach dem vollendeten 60. Altersjahr erfolgt;
- insgesamt über 20 Jahre AHV-Beiträge geleistet wurden, wovon 10 Jahre direkt vor der Austeuerung;
- das jährliche Einkommen der Höhe der Eintrittsschwelle in die berufliche Vorsorge entspricht (gegenwärtig CHF 21’330 pro Jahr);
- kein Bezug einer Altersrente der AHV besteht und

- das Vermögen von alleinstehenden Personen unterhalb von CHF 100’000 liegt bzw. CHF 200’000 bei Ehepaaren (selbstbewohntes Wohneigentum wird nicht angerechnet).