Streik des öffentlichen Personals im Kanton Waadt

geschrieben von Urs Stauffer | Februar 23, 2023

Das Bundesamt für Statistik (BFS) wies für das Jahr 2022 eine Teuerung von 2.8 % aus. Die öffentlich-rechtlichen (wie auch privatrechtlichen) Arbeitgeber waren im Zugzwang – drohte den Arbeitnehmenden doch bei gleichbleibenden Löhnen ein massiver Verlust der Kaufkraft. Nachdem vom öffentlichen Personal bereits während der Covid-19-Pandemie Ausserordentliches verlangt und auch Ausserordentliches geleistet wurde, war dies nicht hinnehmbar.

Vor diesem Hintergrund beschlossen die meisten Kantone und auch der Bund einen allgemeinen Teuerungsausgleich von 2 – 3 %. Der Kanton Waadt erachtete dies nicht als notwendig und gewährte dem öffentlichen Personal einen Teuerungsausgleich von 1.4 %. Einzig die Kantone Bern sowie Ob- und Nidwalden beschlossen einen tieferen Teuerungsausgleich (0.5 % [!]).

Entsprechend reagierte das öffentliche Personal im Kanton Waadt und es kam kurz darauf zu Protestaktionen und Streiks. Das Unverständnis über einen derart tiefen Teuerungsausgleich war gross. Eine Antwort der Politik blieb hingegen aus. Die Personalverbände sahen sich daher gezwungen, erneut zum Streik aufzurufen. Es war der dritte Aktionstag innert weniger Wochen.

Hunderte Lehrpersonen folgten am 31. Januar 2023 dem Aufruf. Kantonsweit mussten diverse Schulen den Unterricht einstellen. Auch das Pflegepersonal sowie Angehörige des kantonalen Polizeikorps waren beteiligt. Insgesamt nahmen rund 2’100 Angestellte des öffentlichen Dienstes am Streik teil. An der anschliessenden Protestkundgebung vor dem Kantonsparlament und dem Regierungssitz waren gar rund 10’000 Personen anwesend.

Trotz der grössten Protestaktion des öffentlichen Personals

seit dem Widerstand gegen die Pensionskassenreform im Jahre 2013, blieb der Kanton Waadt stur. Die Regierungspräsidentin verwies auf eine einmalig ausgerichtete Prämie für Angestellte des öffentlichen Dienstes und ferner auf die weiteren Massnahmen gegen die Teuerung, die der Bevölkerung zugutekämen. Eine weitere Berücksichtigung der Teuerung sei erst für die Lohnverhandlungen im Herbst vorgesehen. Momentan seien jedoch Verhandlungen über andere Themen traktandiert, etwa betreffend die Bekämpfung von Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz, die Lohngleichheit, die Nachtarbeit und der Schutz von Whistleblowern.

Das öffentliche Personal im Kanton Waadt gab sich mit dieser Antwort nicht zufrieden und kündigte weitere Protestaktionen an. Zu Recht: Wird dem öffentlichen Personal grundlos lediglich die Hälfte der effektiven Teuerung entschädigt, sind Protestaktionen mehr als legitim. Der Verweis auf Verhandlungen betreffend andere (ebenfalls essentielle) Themen ändert daran nichts.

Das Arbeitszeugnis – ein Überblick

geschrieben von Claudia Schnueriger | Februar 23, 2023

Ein gutes Arbeitszeugnis dient der Förderung des beruflichen Fortkommens. Wer ein schlechtes Arbeitszeugnis im Bewerbungsverfahren vorweist, wird oft gar nicht erst zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Das Arbeitszeugnis darf jedoch nicht nur den Grundsatz des Wohlwollens beachten, sondern muss auch der Wahrheit entsprechen. Stellt die Arbeitgeberin ein unrichtiges Arbeitszeugnis aus, kann sie gegenüber Dritten haftbar werden. Diese Gratwanderung zwischen Wahrheit und

Wohlwollen ist nicht ganz einfach. Diese und weitere Aspekte des Arbeitszeugnisses werden in diesem Beitrag näher beleuchtet.

Allgemeines zum Arbeitszeugnis

Gemäss Art. 330a OR kann der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Vollzeugnis in der Form eines Zwischenzeugnisses und eines Schlusszeugnisses sowie auf eine blosse Arbeitsbestätigung. Es steht dem Arbeitnehmer frei, ein Arbeitszeugnis, eine Arbeitsbestätigung oder beides zu verlangen. Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis wird erst fällig, wenn der Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis verlangt.

Nach herrschender Lehre verjährt das Recht auf ein Arbeitszeugnis zehn Jahre nach dem Ende des Arbeitsvertrags. Begründet wird dies damit, dass es sich beim Zeugnis nicht um eine Forderung handelt, die als Entgelt für die geleistete Arbeit zu betrachten ist. Das Bundesgericht hat dies in einem Entscheid aus dem Jahr 2020 bestätigt (Urteil des Bundesgerichts 4A_295/2020 vom 28. Dezember 2020).

Formelle Aspekte: Schriftform, Unterschriften, Ausstellungsort und Zeitform

Das Arbeitszeugnis ist schriftlich auszustellen und muss von der Arbeitgeberin unterzeichnet werden. Ist für die Vertretung der Arbeitgeberin Kollektivunterschrift zu zweien erforderlich, muss auch das Arbeitszeugnis von zwei zeichnungsberechtigten Personen unterzeichnet werden. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Unterzeichnung durch eine bestimmte Person und kann umgekehrt auch nicht fordern, eine bestimmte Person dürfe nicht unterzeichnen. Unzulässig ist die

Vertretung durch aussenstehende Dritte, beispielsweise durch einen von der Arbeitgeberin beauftragten Rechtsanwalt. Auch der Ort der Zeugnisausstellung ist anzugeben. Das Zwischenzeugnis wird in der Gegenwartsform formuliert. Das Schlusszeugnis hingegen in der Vergangenheitsform. Kompetenzen, über die der Arbeitnehmer unabhängig von der betreffenden Arbeitsstelle verfügt, wie Sprachkenntnisse, Auffassungsgabe, Einfühlungsvermögen etc., sind auch im Schlusszeugnis in der Gegenwartsform zu verfassen.

Zeugnisgrundsätze

Bei der Erstellung des Arbeitszeugnisses müssen die folgenden Grundsätze beachtet werden:

Grundsatz der Wahrheit
Aus dem Grundsatz der Wahrheit ergibt sich, dass sich das Vollzeugnis zu allen in Art. 330a Abs. 1 OR genannten Punkten äussern muss. Daraus folgt, dass das Zeugnis über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten Auskunft geben muss. Die im Arbeitszeugnis wiedergegebene Beurteilung von Leistung und Verhalten muss objektiv richtig ausfallen, wobei der Beurteilungsmassstab nicht zu streng oder zu grosszügig sein darf, sondern dem branchenüblichen Durchschnitt entsprechen soll. Die Arbeitgeberin verfügt über ein Beurteilungsermessen sowie über ein breites Ermessen bei der Formulierung des Arbeitszeugnisses. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die Verwendung von bestimmten Formulierungen.

Grundsatz der Vollständigkeit
Das Arbeitszeugnis muss vollständig sein, d. h. es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung sind. Es soll künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben. Aus diesem Grund darf und muss es bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese

für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind. Begrenzt wird das Erfordernis der Vollständigkeit durch Art. 328b OR, wonach sich die Angaben auf die Eignung für das Arbeitsverhältnis oder die Durchführung des Arbeitsvertrags beziehen müssen. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebietet das Weglassen von Unwesentlichem. Einmalige Vorfälle und Umstände, die für den Arbeitnehmer und das Arbeitsverhältnis nicht charakteristisch waren, dürfen nicht in das Arbeitszeugnis aufgenommen werden. Der blosse (auch dringende) Verdacht einer strafbaren Handlung sowie Vorstrafen, Krankheiten und ausserdienstliche Umstände, die für Leistungen und dienstliches Verhalten des Arbeitnehmers nicht wesentlich waren, dürfen nicht erwähnt werden. Delikte, die während des Arbeitsverhältnisses verübt wurden, dürfen erwähnt werden, wenn sie für die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers von Bedeutung sind oder die Straftat am Arbeitsplatz oder zulasten des Arbeitgebers begangen wurden.

Grundsatz des Wohlwollens
Einerseits soll das Arbeitszeugnis das berufliche Fortkommen fördern. Andererseits soll das Arbeitszeugnis dem künftigen Arbeitgeber ein wahrheitsgetreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten geben, weshalb es wahr und vollständig sein muss. Der Grundsatz des Wohlwollens findet seine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis. Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Arbeitszeugnis muss höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis.

Grundsatz der Klarheit
Das Arbeitszeugnis muss in allgemein verständlicher und klarer Sprache abgefasst sein. Die Aussagen müssen für Dritte und den Arbeitnehmer selbst eindeutig sein. Unzulässig ist auch die Verwendung von Codierungen durch den Arbeitgeber. Bei Codierungen handelt es sich um gut klingende bzw.

verklausulierte Formulierungen, welche aber etwas anderes aussagen, als was der eigentliche Wortlaut vermuten lässt. Folgende Formulierungen hören sich zunächst positiv an, weisen aber tatsächlich auf ungenügende Leistungen und Verhalten hin:

- Er/sie war stets bemüht.
- Er/sie erledigte ihre Aufgaben im Grossen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit.
- Er/sie hat sich stets bemüht, die Aufgaben so gut wie möglich zu erledigen.
- Er/sie wusste sich gut zu verkaufen.
- Er/sie zeigte für seine/ihre Arbeit Interesse.
- Seine/ihre Geselligkeit trug zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.

Grundsatz der Einheitlichkeit
Ein Arbeitnehmer, der bei einem Arbeitnehmer länger und in mehreren Positionen tätig war, hat Anspruch auf ein einheitliches Arbeitszeugnis, das die gesamte berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers chronologisch darstellt.

Grundsatz der Individualität
Das Arbeitszeugnis muss der individuellen beruflichen Entwicklung Rechnung tragen. Es muss die berufsspezifischen, arbeitsplatzbedingten und persönlichen Besonderheiten berücksichtigen. Die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens sind individuell zu formulieren.

Beendigungsgrund und Motive der Kündigung

Gegen den Willen des Arbeitnehmers dürfen der Kündigungsgrund und die Motive, die zur Vertragsbeendigung geführt haben, nicht erwähnt werden, ausser wenn durch das Weglassen eines solchen Hinweises ein unwahres Zeugnis entstehen würde. Der Beendigungsgrund gehört nur ins Arbeitszeugnis, wenn dies zur Würdigung des Gesamtbildes nötig ist. Dies wird bei gerechtfertigten fristlosen Kündigungen in der Regel der Fall sein.

Schlussformulierungen

Einen klagbaren Anspruch auf Bedauernsbekundungen über den Austritt und Dankesworte gibt es gemäss der Rechtsprechung nicht. Ein Arbeitgeber kann nicht gegen seinen Willen dazu verpflichtet werden, Bedauern und Dank zu bescheinigen.

Arbeitszeugnis bei Freistellung

Bei Freistellungen ist nicht der tatsächliche Austritt, sondern der rechtliche Austritt am Ende des Arbeitsverhältnisses anzugeben. Gegen den Willen des Arbeitnehmers darf eine Freistellung in der Regel nur dann im Arbeitszeugnis genannt werden, wenn andernfalls ein falscher Eindruck hinsichtlich seiner Tätigkeit und Befähigung entstehen würde. Dies wäre beispielsweise bei kurzer Anstellungsdauer und einer im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses langen Freistellungsdauer der Fall.

Besonderheiten beim Zwischenzeugnis

Gemäss Wortlaut des Gesetzes kann der Arbeitnehmer jederzeit ein Zwischenzeugnis in der Form eines Vollzeugnisses verlangen. Dieser Anspruch wird in der Praxis vorwiegend nur dann bejaht, wenn der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse daran glaubhaft machen kann. An den Interessennachweis dürfen allerdings keine hohen Anforderungen gestellt werden. Genügend sind z. B. ein Wechsel des Vorgesetzten, der Transfer in eine andere Unternehmenseinheit, den Arbeitnehmer betreffende Umstrukturierungen, wenn ein Zwischenzeugnis für Aus- oder Weiterbildungen Zulassungserfordernis ist, ernsthafte Stellenwechselabsichten des Arbeitnehmers und selbstverständlich das nahende Vertragsende. Schikanöse Zeugnisbegehren sind dagegen zurückzuweisen, so z. B., wenn der Arbeitnehmer alle paar Monate ohne besonderen Anlass ein neues Zwischenzeugnis verlangt.

Vom tollen Zwischenzeugnis zum schlechten Schlusszeugnis

Die Ausstellung eines schlechten Schlusszeugnisses im Vergleich zu einem wenige Monate zuvor ausgestellten Zwischenzeugnis ist nur dann zulässig, wenn seit dem Zwischenzeugnis erhebliche Änderungen eingetreten sind, die eine schlechtere Beurteilung rechtfertigen. Die Beweislast für diese erheblichen Änderungen trägt die Arbeitgeberin. Ein abweichendes, berichtigtes Schlusszeugnis ist dann zulässig, wenn das Zwischenzeugnis nachweislich falsch war (wenn z. B. nicht erkannte Pflichtverletzungen entdeckt wurden).

Haftung aus Arbeitszeugnissen

Stellt der Arbeitgeber innert nützlicher Frist kein oder ein nicht den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes Zeugnis aus, so kann er dem Arbeitnehmer für den daraus entstandenen Schaden haften. Andererseits können Zeugnisse, die unrichtige Angaben enthalten oder wesentliche Vorkommnisse (z. B. eine Veruntreuung) verschweigen, zur Schadenersatzpflicht gegenüber dem neuen Arbeitgeber führen. Der Nachweis der geforderten Kausalität ist allerdings oft schwierig.

MLaw Claudia Schnüriger,
Rechtsanwältin

Bleibt am Ende des Monats noch etwas im Portemonnaie

übrig?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 23, 2023

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

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

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

- *Teuerungsausgleich* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes mit dem Zweck, den durch die Teuerung bedingten Kaufkraftverlust auszugleichen.

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

Dabei handelt es sich im Grundsatz nicht um eine Lohnerhöhung, da die bessere Qualifikation und Leistung entschädigt werden und nicht etwa für dieselbe Leistung mehr bezahlt wird. Das Durchlaufen des Lohnbandes bei guter Leistung vom Minimum in die Nähe des Maximums führt zwar zu einer Erhöhung des nominellen Lohnes, aber gestützt auf die Erfahrung und Leistungsfähigkeit des Mitarbeitenden oder der Mitarbeitenden und nicht etwa deshalb, weil der Arbeitgeber für die gleiche Leistung mehr bezahlen will. Die individuelle Lohnentwicklung wurde in der Lohnumfrage gleichwohl nachgefragt, weil die öffentlichen Arbeitgeber Einsparungen häufig bei der Festsetzung der Lohnsumme für die Leistungslöhne (zu Unrecht) realisieren. Weil es begrifflich weit verbreitet ist, wird auch die individuelle Lohnentwicklung als «Lohnerhöhung» bezeichnet und nicht, wie eigentlich richtig, als Lohnentwicklung.

- *DAZ oder Dienstalterszulagen-System:* das DAZ-System (früher die Regel, heute die Ausnahme) ist das gleiche wie die individuelle Lohnerhöhung mit dem einzigen Unterschied, dass dies faktisch automatisiert erfolgt und nicht gestützt auf eine detaillierte Leistungsbeurteilung des Einzelnen; gleichwohl ist auch bei der DAZ eine gute Leistung erforderlich, andernfalls die Lohnentwicklung nicht gewährt wird.
- *Ausgleich von Rückständen* meint die in den letzten Jahren nicht voll ausgeglichene Teuerung.

Die Fragestellungen in unserer Lohnumfrage waren teilweise redundant. Das erfolgte absichtlich, um Missverständnisse bei den Begrifflichkeiten zu erkennen. Aus den Umfrageergebnissen sieht man, dass gelegentlich zwischen Teuerungsausgleich, genereller Lohnerhöhung und Reallohnerhöhung unterschieden wird. Das ist gestützt auf die Begrifflichkeit nicht unbedingt notwendig, wurde aber beibehalten, damit die Überlegungen hinter der Lohnrunde des Arbeitgebers erkennbar bleiben. Ein Beispiel: Wer einen Teuerungsausgleich erhält, bei dem liegt

eine generelle Lohnerhöhung vor (Anhebung der Lohnbänder), aber keine Reallohnerhöhung, wenn der Teuerungsausgleich nicht mehr als die volle Teuerung abdeckt.

Ergebnisse aus den Mitgliederverbänden

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

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

Wird nur ein Teuerungsausgleich von 2% gewährt (und die Teuerung damit nicht vollständig ausgeglichen), steigt zwar der nominelle Lohn, in Tat und Wahrheit handelt es sich aber um eine Reallohnkürzung, weil der Lohn, den unsere Mitglieder erhalten, teuerungsbedingt weniger Kaufkraft hat. Dies darf man trotz des Schnitts von 2% Teuerungsausgleich nicht vergessen. Als gelungen kann man die Lohnrunde 2023 damit nicht bezeichnen.

Reallohnerhöhung
Wesentlich schlechter sieht es bei den Reallohnerhöhungen aus

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

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

Das ist nun weniger erstaunlich. Die individuelle Anpassung des Lohnes gestützt auf die Leistungsbeurteilung ist die in den Personalgesetzen und Personalordnungen vorgesehene Lohnentwicklung. Diese ist auszurichten, will man das Lohnsystem nicht unterlaufen. Wie bei den Begrifflichkeiten gesagt, handelt es sich bei diesen Anpassungen des Lohnes nicht um eine eigentliche «Lohnerhöhung», sondern um die

funktionsgerechte Entschädigung des Einzelnen (seine Arbeit in der jeweiligen Funktion ist gestützt auf den Erfahrungszubau und damit auch die Erhöhung der Effizienz mehr wert, was entschädigt wird; es ist nicht so, dass er für dieselbe Arbeit mehr Lohn erhält).

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

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

Zusätzliche Leistungen
Bei den zusätzlichen Leistungen ist insgesamt ein Abbau zu erkennen, oder wie es ein Personalverband ausdrückt: wir kämpfen jährlich gegen den Abbau, nicht etwa für einen Aufbau.

Einen Strauss von Massnahmen meldete der Kanton Schwyz, nicht mit allem ist das Personal glücklich, aber einzelne Anpassungen wie der mögliche Einkauf von zusätzlichen Ferien sind durchaus interessant.

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

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

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

Fazit und Ausblick auf die kommende Lohnrunde
Die arbeitgebenden Kantone, Städte und Gemeinden haben unseren

Mitgliedern einen Teuerungsausgleich von knapp 2% zugestanden. Das ist, gestützt auf die Zahlen, weniger als die Teuerung selbst. Damit hat ein Reallohnabbau stattgefunden, das lässt sich nicht schönreden. Dieser Abbau ist, im Durchschnitt, nicht erheblich, aber gleichwohl ein Abbau. Auf die Schulter klopfen können sich die Arbeitgeber dafür nicht.

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

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

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

Geschäftsleitung,
Öffentliches Personal Schweiz

Führungsdefizite und Fachkräftemangel

geschrieben von Urs Stauffer | Februar 23, 2023

Mängel in der Personalführung sind eine der Hauptursachen für

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

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

Personalflucht wegen Führungsmängeln

Dies hat zur Folge, dass ab 1. Februar 2023 offenbar keine bisherigen Mitarbeitenden mehr in der Kesb Ausserschwyz arbeiten. Führungsdefizite scheinen zumindest mitursächlich für die überdurchschnittlich hohe Personalfluktuation gewesen zu sein.[1] Interventionen der Mitarbeitenden bei der Kesb-Leitung und schliesslich beim zuständigen Departement blieben ungehört. Personalausfälle seien gemäss Medienberichten nicht oder nur mit Aushilfen kompensiert worden. Eine langfristige Personalstrategie habe gefehlt. Diese Versäumnisse rächen sich nun und es kam zu einer akuten Personalflucht: Alle bisherigen Mitarbeitenden haben ihre Anstellung gekündigt – mit weitreichenden Konsequenzen. Die Amtsbeistandschaft March kann so ihren gesetzlichen Auftrag – die Begleitung von Personen, die Schutz und Beistand benötigen – kaum noch erfüllen und ist auf die Unterstützung der Amtsbeistandschaften Mitte

(Einsiedeln) und Höfe angewiesen.

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

Problem Fachkräftemangel

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

Die Kesb Ausserschwyz ist kein Einzelfall, der mit Rekrutierungsschwierigkeiten kämpft. Insbesondere im Gesundheitswesen ist der Fachkräftemangel schon lange ein Thema: Pflegefachkräfte, Apotheker/-innen, Ärztinnen und Ärzte sind rar – die Pandemie hat das Problem weiter verschärft. Ebenso fehlt es an Entwicklern für Software- und IT-Anwendungen, Lehrpersonen sowie an ingenieurtechnischen oder handwerklichen Fachkräften wie Elektriker, Polymechaniker oder verwandten Berufsfachleuten. Es sind Massnahmen notwendig, um Überlastungen bei den Arbeitnehmenden (egal auf welcher Stufe) zu vermeiden und durch Anpassungen bei den Arbeitsbedingungen die Arbeitsplatzattraktivität zu erhöhen, damit die entsprechenden Aus- und Weiterbildungen attraktiver werden.

Ebenso muss in die Ausbildung und Qualität von Führungskräften investiert werden. Wie eingangs aufgezeigt, sind Führungsdefizite eine nicht zu unterschätzende Ursache für Jobwechsel und den Verlust von Fachkräften.

---

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

[2]Pilatus Today vom 29. November 2022

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

Die Schweiz hinkt bei der Einkommensgleichheit hinterher

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 23, 2023

Die Basler SP-Nationalrätin Samira Marti hatte 2019 dem Bundesrat ein Postulat eingereicht. Der Bundesrat wurde beauftragt, im Rahmen eines Berichtes abzuklären, wie der Gender Overall Earnings Gap (GOEG) sowie andere wichtige Daten zu unbezahlter Arbeit und Lohndiskriminierung in Zukunft regelmässig als Zeitreihendaten erhoben oder berechnet und veröffentlicht werden können.

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 7. September 2022 den Bericht zum Gender Overall Earnings Gap verabschiedet. Trotz der grossen Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung von

Frauen und Männern bestehen in der Schweiz nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede, namentlich in Bezug auf die in diesem Bericht betrachtete, aus Erwerbsarbeit und Altersvorsorge resultierende Einkommenssituation. Insbesondere der unerklärte Anteil der Lohnunterschiede, der umfassendere Indikator des gesamten geschlechtsspezifischen Erwerbseinkommensunterschieds sowie die Renten bilden einen relevanten Teil der Ungleichheit ab.

Auf europäischer Ebene berechnet Eurostat seit mehreren Jahren den synthetischen Indikator der «geschlechtsspezifischen Gesamteinkommensunterschiede», Gender Overall Earnings Gap (GOEG)[1] genannt. Die detaillierte Analyse zur Berechnung dieses Indikators für die Schweiz mit den verfügbaren Datenquellen hat gewisse Lücken in der Berechnungsweise von Eurostat aufgezeigt. Das Bundesamt für Statistik (BFS) schlägt daher vor, zur Berechnung des GOEG für die Schweiz eine angepasste Methode zu benutzen.

Im Jahr 2018 lag der GOEG für die Schweiz bei 43,2%. Das bedeutet, dass das Einkommen von Frauen, bezogen auf alle während des Erwerbslebens geleisteten Arbeitsstunden, 43,2% niedriger ist als das der Männer. Der Wert dieses Indikators nimmt im Laufe der Zeit ab. Im Lebensverlauf steigt er an: Je älter die betrachtete Altersgruppe, desto höher der GOEG. Im internationalen Vergleich wies die Schweiz 2018 einen relativ hohen GOEG-Wert auf, hauptsächlich erklärbar mit der hohen Teilzeiterwerbsquote der Frauen in der Schweiz.

Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern betrug im Jahr 2018 19,0% (arithmetisches Mittel). Im privaten Sektor lag er bei 19,6%, im gesamten öffentlichen Sektor (Bund, Kantone und Gemeinden) bei 18,1%. Der Anteil dieses Lohnunterschieds, der sich nicht durch persönliche (z. B. Alter, Ausbildung, Dienstjahre) und berufliche Faktoren (z. B. berufliche Stellung, Branchenzugehörigkeit) erklären lässt, belief sich in der Gesamtwirtschaft auf 45,4%. Die

entsprechenden Anteile betrugen 44,3% im privaten und 37,8% im öffentlichen Sektor. Dies macht im privaten Sektor durchschnittlich 684 Franken pro Monat und im öffentlichen Sektor 602 Franken pro Monat aus. Seit 2012 ist in der Gesamtwirtschaft keine wesentliche Veränderung des durchschnittlichen Lohnunterschieds sowie des unerklärten Anteils davon zu verzeichnen.



Die auf Basis der verfügbaren Datenquellen ermittelten Einkommen der Selbstständigen zeigen ein ähnliches Bild wie die dem Gender Pay Gap zugrunde liegenden Löhne der Arbeitnehmenden. Der Stundenverdienst selbstständiger Frauen lag 2018 gemäss den Schätzungen im Bericht um 19,3% unter dem der selbstständigen Männer. Zwischen 2013 und 2018 ist er steigend, insbesondere bei den Frauen (Männer: +3,8%, Frauen: +6,7%). Das führt zu einem Rückgang des Unterschieds zwischen den Geschlechtern beim Stundenverdienst der Selbstständigerwerbenden.

Der Gender Pension Gap misst die Unterschiede in den durchschnittlichen Renten von Männern und Frauen aus der

Altersvorsorge, also des «Renteneinkommens» von Personen im Rentenalter. Im Gender Pension Gap spiegeln sich Unterschiede in der Erwerbspartizipation, Auswirkungen des gelebten Familien- und Lebensmodells sowie Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern über einen längeren Zeitraum. Auch institutionelle Faktoren (Rentenberechnung, Versicherungsabdeckung) spielen eine wichtige Rolle, wie die unterschiedlichen Ergebnisse zur 1. und 2. Säule zeigen. Der Bericht identifiziert für die Schweiz einen Gender Pension Gap von 34,6 Prozent (2020) zu Gunsten der Männer. Während die Frauen bei der AHV (1. Säule) im Durchschnitt leicht höhere Renten beziehen als die Männer, sind die Unterschiede bei der beruflichen Vorsorge gross: Frauen beziehen deutlich seltener Renten aus der zweiten Säule als Männer (49,7% vs. 70,6%), und wenn sie dies tun, sind diese durchschnittlich rund 47% tiefer als jene der Männer.

Aufschlussreich sind schliesslich v. a. auch die Unterschiede beim Gender Pension Gap in der zweiten Säule nach Zivilstand. Bei Verheirateten ist der Gender Pension Gap am stärksten ausgeprägt, was vor dem Hintergrund zu betrachten ist, dass Ehepaare in der Regel eine ökonomische Einheit bilden und ihr gesamtes Einkommen zusammenlegen. In der zweiten Säule gelten im Falle einer Scheidung oder Verwitwung folgende rechtliche Bestimmungen: Bei einer Scheidung werden die während der Ehe erworbenen Ansprüche der 2. Säule grundsätzlich hälftig geteilt. Beim Versterben des Ehepartners/der Ehepartnerin hat der überlebende Ehegatte/die überlebende Ehegattin grundsätzlich Anspruch auf 60% der Alters- oder Invalidenrente des Ehepartners/der Ehepartnerin. Allerdings zeigt sich bei den geschiedenen und verwitweten Personen ebenfalls ein Pension Gap zugunsten der Männer. Bei Ledigen ist demgegenüber kein Gender Pension Gap zu identifizieren.



Die unbezahlte Arbeit umfasst die Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit und wird durch die Anzahl der unbezahlt geleisteten Arbeitsstunden gemessen. Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Letztere hingegen leisten bedeutend mehr Stunden in bezahlter Erwerbsarbeit. Insgesamt leisten Frauen und Männer in etwa gleich viele Stunden. Die ungleiche Arbeitsteilung zeigt sich insbesondere darin, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer, oft um die Erwerbstätigkeit mit Kindererziehung und Hausarbeit zu vereinbaren sowie um sich um Familienangehörige oder Dritte zu kümmern (die sogenannte Care-Arbeit). Gemäss der monetären Schätzung entsprach die von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit einem Betrag von 315 Mia. Franken im Jahr 2016. Die unbezahlt geleistete Arbeit führt bei Frauen zu Einkommenseinbussen, die sich auf ihr ganzes Leben auswirken.

Die im Rahmen des Postulatsberichts erstmals berechneten Gender Overall Earnings Gap (GOEG) nach erweiterter Schweizer Methode und Gender Pension Gap werden in die laufende Statistikproduktion des BFS aufgenommen. Sie ergänzen die bestehenden Indikatoren zu den Lohnunterschieden zwischen

Frauen und Männern und diejenigen zur unbezahlten Arbeit und deren monetären Bewertung, die im Rahmen der Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann weitergeführt und laufend aktualisiert werden.

Wer mehr wissen will: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.23325426.html

---

[1] Gemäss der Übersetzung von Eurostat wäre der Indikatornamen auf Deutsch «Geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschiede». Da es sich ausschliesslich um Einkommen aus Erwerbstätigkeit handelt, benutzt das BFS den Begriff «gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied».

[2] Art. 122 ff. ZGB, insbesondere Art. 123 Abs. 1 ZGB.

[3] Art. 21 BVG, unter den Voraussetzungen von Art. 19 BVG.

Gleicher Lohn für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 23, 2023

Die Bundesverwaltung hat die Löhne ihrer Mitarbeitenden auf allfällige, nicht erklärbare Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern überprüft. Gemäss der Bundesverwaltung hat die Analyse, die durch eine unabhängige Stelle überprüft wurde, ergeben, dass die Lohngleichheit gewährleistet ist.

Am 1. Juli 2020 ist das revidierte Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft getreten, das alle Arbeitgebenden mit mehr als 100 Mitarbeitenden zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet. Diese muss durch eine unabhängige, externe

Stelle formal überprüft und das Ergebnis anschliessend den Mitarbeitenden kommuniziert werden.

Die Bundesverwaltung ging in ihrer aktuellen Analyse über die Vorgaben des GIG hinaus und hat die Löhne bereits ab einer Amtsgrösse von 50 Mitarbeitenden analysiert. Die unabhängige Überprüfung hat ergeben, dass die Lohngleichheit insgesamt gewährleistet ist. Der Bundesrat hat das Ergebnis an seiner Sitzung vom 30. September 2022 zur Kenntnis genommen. Im ISCeco, einer kleineren Einheit des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), wird die Toleranzschwelle aus system- und strukturbedingten Gründen überschritten. Entsprechende Massnahmen wurden bereits ergriffen.

Die Lohngleichheitsüberprüfung wurde mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes (Logib), Modul 1, durchgeführt. Das Instrument berechnet, wie sich lohnrelevante Faktoren wie beispielsweise Ausbildung, Alter, Anforderungsniveau und Funktion auf den Lohn auswirken. Als weitere Variable wird das Geschlecht miteinbezogen. Wenn diese Variable keinen Einfluss auf den Lohn hat, liegt kein Hinweis auf eine Diskriminierung vor. Um den Einfluss möglicher organisationsspezifischer diskriminierungsfreier Faktoren zu berücksichtigen, lässt Logib eine Toleranzschwelle von fünf Prozent zu.

Die Bundesverwaltung hat ihre Löhne bereits 2013 und 2018 freiwillig überprüft. Weil die Datenbasis neu zusammengestellt wurde und in der aktuellen Überprüfung auch Verwaltungseinheiten mit weniger als 100 Mitarbeitenden berücksichtigt wurden, kann das aktuelle Ergebnis nicht mit den vorangegangenen Analysen verglichen werden.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) lanciert Homeoffice-Reglement

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 23, 2023

Arbeit im Homeoffice braucht klare Regeln. Nur so ist Arbeit im Homeoffice rechtsgleich für alle Mitarbeitenden möglich. Ein Reglement muss diese Fragen beantworten: Wer darf unter welchen Voraussetzungen im Homeoffice arbeiten? Wie oft und mit welcher Regelmässigkeit ist Arbeit im Homeoffice erlaubt? Wer trägt die Kosten? Wer muss die Infrastruktur bereitstellen? Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt seinen Mitgliedern und ihren öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern ein fixfertiges Musterreglement (mit Kommentaren) zur Verfügung, das alle wesentlichen Aspekte regelt.

Als Dienstleistung für seine Mitglieder hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein fixfertiges Reglement entwickelt, das vom öffentlichen Arbeitgeber übernommen werden kann und allen zur freien Verfügung steht. Je nach kommunaler oder kantonaler Ausgangslage ist die Anpassung einzelner Bestimmungen möglich oder notwendig. Das Musterreglement ist zum besseren Verständnis und für eine einheitliche und damit rechtsgleiche Anwendung auch in einer kommentierten Fassung erhältlich.

Das Homeoffice-Musterreglement von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wurde mit Blick auf die Bedürfnisse aller Beteiligten ausformuliert. Es wurde berücksichtigt, dass sich Arbeit im Homeoffice und die damit verbundene Abwesenheit einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf die nach wie vor in den Büroräumlichkeiten der Arbeitgeberin tätigen Arbeitskolleginnen und -kollegen auswirkt.

Voraussetzungen für Homeoffice

Voraussetzung für Arbeit im Homeoffice ist, dass sich die Arbeit dafür eignet und die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. Dies dürfte regelmässig bei Arbeiten ohne oder mit wenig Publikumsverkehr der Fall sein.

Homeoffice soll keine Pflicht sein. Es soll aber jenen gewährt werden, die im Homeoffice arbeiten möchten und die Voraussetzungen erfüllen. Hierzu gehört insbesondere die Fähigkeit des betreffenden Mitarbeiters bzw. der betreffenden Mitarbeiterin, die aufgetragene Arbeit selbstständig erledigen und mit den entsprechenden Medien umgehen zu können. Notwendig ist zudem ein für ungestörtes Arbeiten geeigneter Arbeitsort.

Zeitsouveränität vs. Erreichbarkeit

Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes sind klare Richtlinien zur Arbeitszeit notwendig. Klar ist, dass Mitarbeitende auch im Homeoffice erreichbar sein müssen. Allerdings nicht permanent und ständig. Es darf von Mitarbeitenden im Homeoffice nicht erwartet werden, dass das Mobile überall mit dabei ist, um ja keinen Anruf zu verpassen. Schliesslich sind Mitarbeitende auch bei der Arbeit im Büro nicht permanent erreichbar.

Das Zeitfenster für die Arbeit zu Hause soll jedoch nicht zu eng gefasst werden. Gerade im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Beruf sollen Mitarbeitende die Möglichkeit haben, nach Rücksprache mit den Vorgesetzten die Arbeitszeiten im Homeoffice flexibler zu gestalten. Trotzdem darf Arbeit im Homeoffice nicht dazu führen, dass der Job permanent präsent ist und das gesamte Leben auch an den Wochenenden durchdringt. Die Arbeitszeit im Homeoffice muss deshalb im Zeiterfassungssystem eingebunden sein und Überstunden sollten ab einem gewissen Umfang nur in Absprache mit den Vorgesetzten zulässig sein.

Gesundheitsschutz auch im Homeoffice

Arbeit im Homeoffice kann dazu führen, dass durch die Abwesenheit in den Büroräumlichkeiten die soziale Einbindung ins Team leidet. Die Limitierung der Anzahl Wochentage im Homeoffice (auf beispielsweise maximal zwei Tage pro Woche) und die Fixierung auf bestimmte Tage wirken dem entgegen. Je mehr Mitglieder eines Teams im Homeoffice arbeiten, umso wichtiger ist es, Möglichkeiten für den persönlichen Austausch zu schaffen – etwa bei regelmässigen gemeinsamen Kaffeepausen vor Ort.

Die Arbeit im Homeoffice entbindet die Arbeitgeberin sodann nicht von ihrer Pflicht, die Einhaltung der Gesundheitsvorschriften sicherzustellen und zu überprüfen. Auch im Homeoffice muss eine genügend grosse Arbeitsfläche mit adäquater Beleuchtung und mit Sicht ins Freie zur Verfügung stehen. Für die Kontrolle durch die Arbeitgeberin ist eine Regelung zu treffen, welche den Schutz der Privatsphäre der Mitarbeitenden nicht verletzt. Denkbar ist eine von den Mitarbeitenden einzureichende Fotodokumentation oder der Nachweis mittels Plänen, Belegen für Büromobiliar oder Ähnlichem.

Unterstützung

Treten bei der Anwendung des Musterreglements oder bei der Anpassung an die kantonalen oder kommunalen Verhältnisse Fragen auf, steht die Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zur Verfügung.

Die Geschäftsleitung

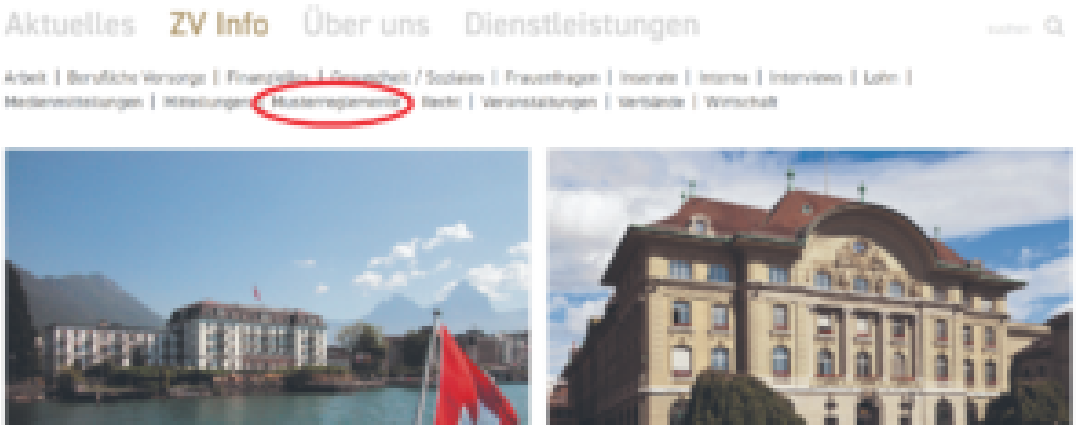
Homeoffice-Reglement

Das Musterreglement Homeoffice steht allen Interessierten ab sofort auf unserer Website zur Verfügung.

Hierzu wurde eine separate Kategorie eröffnet (siehe

nachfolgende Abbildung).

Bei Fragen dürfen Sie sich gerne an das Sekretariat wenden.



Zulässigkeit von Verdachtskündigungen?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Februar 23, 2023

Im Kanton Zürich war strittig, ob der Sachverhalt, welcher einer fristlosen Kündigung eines Tramführers der Verkehrsbetriebe der Stadt Zürich (VBZ) zugrunde lag, rechtsgenügsam abgeklärt wurde. Der Bezirksrat sah den Sachverhalt, auf den sich die VBZ bei ihrer Kündigung gestützt hatte, als gegeben an. Dieser Auffassung konnte das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich nicht folgen und legte in seinem Entscheid dar, welche Anforderungen an das Vorgehen der Arbeitgeberin gestellt werden.

Sachverhalt

Ein Fahrgast der VBZ beschwerte sich, dass der Fahrer des am 23. Januar 2016 um 17.24 Uhr ab der Haltestelle C Richtung Haltestelle D verkehrenden Trams der Linie 01 während der Fahrt sein Mobiltelefon bedient und nicht auf die Strasse

geachtet habe, weshalb das Tram mehrfach unnötig gebremst habe und ständig ruckartig wieder schneller und langsamer geworden sei. Mit Verfügung vom 28. Januar 2016 lösten die VBZ das Arbeitsverhältnis fristlos auf. Die VBZ begründeten die fristlose Entlassung damit, dass der Tramführer am 23. Januar 2016 um 17.24 Uhr von einem Fahrgast beobachtet worden sei, wie er während der Fahrt mit dem Mobiltelefon hantiert habe. Auf Einsprache des Tramführers hin bestätigte der Stadtrat von Zürich am 28. September 2016 die fristlose Kündigung. Der Tramführer erhob Rekurs beim Bezirksrat Zürich und verlangte, dass die Kündigung aufzuheben und er an seiner bisherigen bzw. an einer anderen zumutbaren Stelle weiter zu beschäftigen sei. Mittels Eventualbegehrens verlangte er die Feststellung, dass die fristlose Kündigung ungerechtfertigt sei und ihm der Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sowie eine angemessene Abfindung ausgerichtet werde.

Der Bezirksrat betrachtet es als Tatsache, dass der Tramführer am 23. Januar 2016 während der Fahrt an seinem Handy herumhantiert habe. Er erachtete diesen Vorfall als erhebliche Pflichtverletzung, welche aber für sich allein betrachtet nicht derart schwer wiege, dass sie eine fristlose Kündigung rechtfertige. Der Bezirksrat stellte somit mit Beschluss vom 1. November 2018 fest, dass kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorgelegen habe. Überdies wurde dem Tramführer der Lohn für einen gewissen Zeitraum sowie eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen zugesprochen. Den Antrag auf Weiterbeschäftigung wies der Bezirksrat ab. Gegen diesen Beschluss erhob der Tramführer Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich.

Entscheid (VB.2018.00807)

Das Verwaltungsgericht prüfte, ob der Bezirksrat diesen Vorfall zu Recht nicht hinterfragt. Vorab erinnerte das Verwaltungsgericht an die Geltung des Untersuchungsgrundsatzes im Verwaltungsverfahren. Danach soll die Behörde im Rahmen der Sachverhaltsermittlung nach der materiellen Wahrheit bzw. nach

der wirklichen Sachlage forschen und sich nur auf Sachumstände stützen, von deren Vorhandensein sie sich überzeugt hat. Die VBZ hatten demnach die dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Verfehlungen in geeigneter Weise zu erstellen oder zumindest alle zumutbaren Abklärungen vorzunehmen. Das Verwaltungsgericht führte aus, dass die Beweislast für das Vorliegen hinreichender Gründe für die (arbeitgeberseitige) Auflösung eines Anstellungsverhältnisses bei der Arbeitgeberin liege. Die VBZ müssen beweisen, dass die Vorwürfe zutreffen, namentlich, dass der Tramführer am 23. Januar 2016 während der Fahrt an einem Mobiltelefon hantierte. Das Regelbeweismass der vollen Überzeugung, wonach ein Beweis dann als erbracht gilt, wenn die Entscheidinstanz nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit eines Sachverhaltselements überzeugt ist, gelte auch hier. Nur bei Beweisnot, d. h. wenn aufgrund der Natur der Sache ein strikter Beweis bzw. die volle Überzeugung nicht möglich oder nicht zumutbar ist, genüge das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit.

Die von den VBZ im Vorfeld der fristlosen Entlassung vorgenommenen Sachverhaltsabklärungen zum Vorfall vom 23. Januar 2016 sind nicht geeignet, ein Fehlverhalten des Tramführers darzutun. Die VBZ durften ihre Kündigung nicht einzig auf die Kundenmeldung stützen. Diese war lediglich geeignet, den Verdacht eines Fehlverhaltens des Tramführers zu begründen. Gemäss Verwaltungsgericht weise die von den VBZ vorgängig zur Kündigung vorgenommene Sachverhaltsabklärung zwei wesentliche Mängel auf: Weder wurden die angeblich eingeholten Informationen zum Fahrer dokumentiert noch die zeitlichen Angaben in der Kundenmeldung nachgeprüft. Mangels einer geeigneten Personenbeschreibung stützten die VBZ ihren Vorwurf somit einzig auf die Zeitangaben in der Kundenmeldung bzw. darauf, dass anhand dieser Angaben sowie der Dienstpläne und weiterer Aufzeichnungen darauf geschlossen werden könne, dass es sich beim Fahrer des betreffenden Trams um den Beschwerdeführer gehandelt haben müsse.

Schliesslich wies das Verwaltungsgericht darauf hin, dass die hier vorhandenen Beweisschwierigkeiten nicht objektiv bzw. in der Natur der Sache begründet, sondern auf das Unterlassen rechtzeitiger Sachverhaltsermittlungen oder deren genügende Dokumentation durch die VBZ zurückzuführen seien. Aus diesem Grund rechtfertige es sich vorliegend nicht, vom Regelbeweismass abzuweichen.

Das Verwaltungsgericht kam deshalb zum Schluss, dass die VBZ den Sachverhalt nur ungenügend ermittelt hätten und damit ihrer Untersuchungspflicht nicht nachgekommen seien. Die fristlose Kündigung war damit ungerechtfertigt und der Tramführer hatte Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Würdigung

Der vorliegende Entscheid zeigt anschaulich, dass der Sachverhalt, welcher den Arbeitgeber zur Kündigung veranlasst, nach dem Regelbeweismass der vollen Überzeugung erstellt sein muss. Ist dies nicht der Fall, läuft der Arbeitgeber die Gefahr, dass die Kündigung als nichtig qualifiziert wird und dem Arbeitnehmer ein Weiterbeschäftigungsanspruch zusteht.

Folgerichtig hat das Verwaltungsgericht den Entscheid des Bezirksrats aufgehoben. Es war nicht bewiesen, dass es der fragliche Tramführer war, welcher in der Führerkabine vom Zeugen gesehen worden war.

MLaw Claudia Schnüriger,
Rechtsanwältin