# Arbeiten auf Bewährung

geschrieben von Lea Sturm | Oktober 29, 2020

Will eine Arbeitgeberin einem Mitarbeitenden wegen mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten kündigen, entspricht es der Eigenart des öffentlichen Personalrechts, dass dem Arbeitnehmenden vorab die Möglichkeit einzuräumen ist, sich zu verbessern. Dazu ist ihm eine angemessene Bewährungsfrist anzusetzen. Ein Verzicht auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist oder der vorzeitige Abbruch einer laufenden Frist ist nur ausnahmsweise möglich.

Das Gemeinwesen muss sich stets nach den im öffentlichen Recht geltenden Grundsätzen verhalten, auch dann, wenn eine Kündigung ausgesprochen werden soll. Im Unterschied zu den privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen, wo eine Kündigung lediglich nicht missbräuchlich im Sinne des Obligationenrechts sein darf, muss bei einer Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Angestelltenverhältnisses zusätzlich ein sachlicher Kündigungsgrund vorliegen. Das Erfordernis des sachlichen Kündigungsgrundes ergibt sich sowohl aus dem Willkürverbot als auch aus dem Gebot der Verhältnismässigkeit sowie aus dem Grundsatz von Treu und Glauben und wird auch als Konkretisierung der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin gegenüber ihren Mitarbeitenden verstanden (Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2014.00174 vom 22. Oktober 2014, E. 4.3).

Ein sachlicher Kündigungsgrund muss also auch dann vorliegen, wenn ein solcher nicht in der kantonalen oder kommunalen Gesetzgebung normiert ist. In den meisten Personalgesetzen wird die Voraussetzung des sachlichen Kündigungsgrunds jedoch explizit genannt (beispielsweise in § 18 Abs. 2 des Personalgesetzes des Kantons Zürich oder § 19 Abs. 3 lit. c und d des Personalgesetzes Basel-Landschaft i.V. m. § 15 Abs. 1 der Personalverordnung Basel-Landschaft).

Nebst wirtschaftlichen oder betriebsorganisatorischen Gründen stellen namentlich auch mangelnde Leistungen oder das unbefriedigende Verhalten eines Arbeitnehmenden einen sachlichen Kündigungsgrund dar. Soll einem Arbeitnehmenden aus einem der beiden letztgenannten Gründe gekündigt werden, ist ihm die Kündigungsabsicht in einem ersten Schritt im Rahmen einer (ausserordentlichen) Mitarbeiterbeurteilung oder Mahnung zu eröffnen und ihm schriftlich eine angemessene Bewährungsfrist anzusetzen (Urteil des Bundesgerichts 8C_500/2013 vom 15. Januar 2014, E. 7.5).

Die Bewährungsfrist bezweckt, dem Betroffenen die Möglichkeit zu bieten, die ihm vorgehaltenen Leistungs- oder Verhaltensdefizite zu beheben. Spätestens nach Ablauf der angesetzten Bewährungsfrist ist erneut eine Mitarbeiterbeurteilung vorzunehmen, welche dazu dient, festzustellen, ob das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden soll oder nicht.

## Dauer der Bewährungsfrist

Sinn und Zweck der Bewährungsfrist liegt darin zu eruieren, ob sich die bemängelte Leistung oder das bemängelte Verhalten weiterhin manifestiert oder nicht. Gleichzeitig wird dem Betroffenen die Möglichkeit gewährt, Verfehlungen wieder gut zu machen. Dafür ist ihm ausreichend Zeit einzuräumen. Was als ausreichende Dauer gilt, ist im Einzelfall festzulegen. Eine Dauer von einem Monat ist in der Regel zu kurz, um eine aussagekräftige Überprüfung der beanstandeten Leistung oder des beanstandeten Verhaltens vorzunehmen.

Für die Festlegung der Dauer kommt es u. a. darauf an, welche Leistungen in Frage stehen. Wird beispielsweise eine Arbeitsleistung moniert, die lediglich quartalsweise anfällt, muss die Frist so angesetzt werden, dass der Betroffene tatsächlich die Möglichkeit erhält, sich zu beweisen bzw. sein Verhalten oder seine Leistung zu verbessern. Dies ist sicher dann nicht der Fall, wenn die massgebliche Arbeit innerhalb

der angesetzten Bewährungsfrist gar nicht anfällt. Ferner spielt es auch eine Rolle, ob das bemängelte Verhalten oder die bemängelte Leistung schon mehrmals abgemahnt wurde. Je früher und je öfter eine bestimmte Leistung oder ein bestimmtes Verhalten bereits abgemahnt wurde und die Abmahnungen auch belegt sind, desto kürzer darf die anzusetzende Frist ausfallen (immer unter der Voraussetzung, sie erlaubt es dem Mitarbeitenden, sich auch tatsächlich zu bewähren).

Letztlich spielt es auch eine Rolle, welche Leistung oder was für ein Verhalten gerügt wird. Je wichtiger die Beseitigung eines bestimmten Missstandes ist, desto kürzer darf die Frist ausfallen.

Seitens der Arbeitgeberin sollte bezüglich der Ansetzung der Bewährungsfrist auch nicht aus-ser Acht gelassen werden, dass das Arbeiten auf Bewährung für den Betroffenen einen enormen Druck auslöst und oft als schikanös empfunden wird. Bei langen Bewährungsfristen sind daher Zwischenbeurteilungen vorzunehmen, und über ein Jahr hinausgehende Fristen sind nach Möglichkeit zu vermeiden. In der Praxis werden in der Regel Bewährungsfristen zwischen zwei und sechs Monaten angesetzt.

## Verkürzung und Verzicht

Eine Bewährungsfrist stellt oft nicht nur für den Arbeitnehmenden, sondern auch für die Arbeitgeberin eine schwierige Situation dar. Insbesondere dann, wenn schon länger Abmahnungsgründe bestehen, mit einem entsprechenden Mitarbeitergespräch aber zugewartet wird.
Nicht selten werden seitens der Arbeitgeberin Mängel in der Arbeitsleistung oder im Verhalten zwar festgestellt, aber keine Mahnung ausgesprochen. Die Gründe dafür sind vielfältig.

Oft tritt eine mangelhafte Leistung oder ein mangelhaftes Verhalten nicht durchgehend auf, so dass das unangenehme Mitarbeitergespräch und die damit verbundene Abmahnung immer

wieder verschoben wird, wenn sich (kurzfristige) Leistungs- oder Verhaltensbesserungen abzeichnen. Fällt dann der sprichwörtliche Tropfen, der das Fass zum Überlaufen bringt, fühlt sich der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin vor den Kopf gestossen, wenn er oder sie sich mit einer Fülle von Einzelvorkommnissen konfrontiert sieht, die allenfalls schon Monate und/oder Jahre zurückliegen und die für ihn oder sie bereits abgeschlossen sind. Auf der anderen Seite ist das Vertrauen der Arbeitgeberin gegenüber dem betroffenen Mitarbeiter oder der betroffenen Mitarbeiterin meist schon stark angeschlagen, und es stellt sich ihr bisweilen die Frage, ob die Bewährungsfrist ihren Zweck überhaupt noch erfüllen kann oder ob darauf verzichtet werden kann, wenn die Kündigungsabsicht bereits feststeht.

Ein Verzicht auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist ist nur möglich, wenn die strengen Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung erfüllt sind oder wenn aufgrund der konkreten Umstände feststeht, dass eine Bewährungsfrist ihren Zweck nicht erfüllen kann. Beispielsweise wenn davon ausgegangen werden muss, dass der Arbeitnehmende auch mit angemessenen Förderungsmassnahmen nicht in der Lage sein wird, die bemängelte Leistung während der Bewährungsfrist zu verbessern, oder wenn der Arbeitnehmende nicht gewillt ist, sein bemängeltes Verhalten zu ändern.

Sind die Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung nicht erfüllt, soll aber eine ordentliche Kündigung unter Verzicht auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist ausgesprochen werden, müssen nicht nur die beanstandeten Verfehlungen dokumentiert sein. Wird geltend gemacht, auf die Bewährungsfrist könne abgesehen werden, da sie ihren Sinn nicht erfüllen wird, hat die Arbeitgeberin aufzuzeigen, dass sie die bemängelte Leistung oder das bemängelte Verhalten bereits abgemahnt hat, sich in der Folge jedoch keine oder jeweils nur kurzzeitige Verbesserungen in der bemängelten Leistung bzw. des Verhaltens zeigten. Nur dann, wenn sich im Sinne eines Gesamtbilds

aufzeigen lässt, dass die Leistung und/oder das Verhalten eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin sich trotz angebrachter Kritik über einen langen Zeitraum hinwegzog oder der
Arbeitnehmende seinen Unwillen zur Verbesserung ausdrücklich bekundet, darf ausnahmsweise eine ordentliche Kündigung ohne vorgängige Ansetzung einer Bewährungsfrist ausgesprochen werden (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich PB.2009.00033).

Regelmässig fehlt es aber gerade an einer ausreichenden vorgängigen Kritik. Nicht ausreichend ist, dass die Mängel schon mal thematisiert wurden. Vielmehr muss die Kritik deutlich angebracht und die möglichen Folgen bei ausbleibender Verbesserung aufgezeigt werden.

In der Rechtspraxis stellt sich auch immer die Frage, ob eine laufende Bewährungsfrist allenfalls abgebrochen werden kann. Auch eine Verkürzung einer laufenden Bewährungsfrist ist davon abhängig, ob deren Zweck erfüllt werden kann oder nicht. Erfolgen beispielsweise bereits nach Ansetzung einer Bewährungsfrist wieder Verstösse der bemängelten Art, kann es unter Umständen zulässig sein, die Bewährungsfrist vor Ablauf der angesetzten Dauer für beendet zu erklären. So erachtete das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich in einem neueren Entscheid den vorzeitigen Abbruch einer Bewährungsfrist durch eine Gemeindepolizei als zulässig, da der betroffene Mitarbeiter auch nach Ansetzung der First gegen die klaren Bewährungsvorgaben verstiess und weiterhin während seiner Arbeitszeit Tätigkeiten für sein privates Unternehmen erledigte. Damit war für das Verwaltungsgericht klar, dass der Betroffene nicht willens war, sich künftig an die sich aus seiner Tätigkeit und dem konkreten Anstellungsverhältnis ergebenden Pflichten und Weisungen zu halten, und stützte den Entscheid der Gemeindepolizei, die Bewährungsfrist vorzeitig abzubrechen und die ordentliche Kündigung auszusprechen (vgl. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich

VB.2018.00642 vom 3. April 2019).

## Fazit

Wird eine Kündigung eines Arbeitnehmenden aufgrund eines mangelhaften Verhaltens oder einer mangelhaften Leistung ins Auge gefasst, ist dem Arbeitnehmenden das Fehlverhalten grundsätzlich vorgängig im Rahmen einer (aus-serordentlichen) Mitarbeiterbeurteilung zur Kenntnis zu bringen und ihm eine angemessene Bewährungsfrist unter konkreten Bewährungsvorgaben anzusetzen. Nach Überprüfung der beanstandeten Mängel bzw. nach Ablauf der Bewährungsfrist ist erneut eine (ausserordentliche) Mitarbeiterbeurteilung durchzuführen, an der über die Fortführung des Arbeitsverhältnisses zu befinden ist. Konnte keine abschliessende Überprüfung vorgenommen werden, beispielsweise aufgrund krankheitsbedingter Abwesenheit oder anderer Umstände, ist dem Arbeitnehmenden eine weitere, allenfalls kürzere, Bewährungsfrist anzusetzen.

Ein Verzicht auf die Ansetzung einer Bewährungsfrist oder ein frühzeitiger Abbruch einer laufenden Frist setzt voraus, dass die Bewährungsfrist aufgrund der konkreten Umstände im Einzelfall ihren Zweck nicht erfüllen kann oder wenn der Arbeitnehmende nicht gewillt ist, sein bemängeltes Verhalten zu ändern, und dies auch kundtut. Sowohl der Verzicht als auch der Abbruch haben Ausnahmecharakter. In der Praxis werden strenge Anforderungen an deren Voraussetzungen gestellt. Fehlt es an einem Nachweis, dass die vorangegangene Kritik in der erforderlichen Deutlichkeit erfolgt ist, kann sich die Arbeitgeberin jedenfalls nicht auf den Standpunkt stellen, es sei keine Verbesserung zu erwarten. In der Regel wird die Arbeitgeberin daher eine Bewährungsfrist ansetzen müssen.

# «Der tut nix!»

geschrieben von Lea Sturm | Oktober 29, 2020

Beamtenwitze halten sich hartnäckig, und selten wird der Ausdruck «Beamte» mit Tugenden wie Fleiss, Ausdauer oder Disziplin gleichgesetzt. Dies sicher zu Unrecht. Erstaunlich ist die Hartnäckigkeit der Vorurteile gegenüber Staatsangestellten aber insbesondere deswegen, weil es «die Beamten» in der Schweiz schon seit dem Jahr 2002 nicht mehr gibt. Mit Inkrafttreten des Bundespersonalgesetzes am 1. Januar 2002 wurde die Wahl auf Amtsdauer durch eine kündbare öffentlich-rechtliche Anstellung ersetzt: Aus Beamten wurden Angestellte.

Im 19. Jahrhundert waren die Rechte und Pflichten von Staatsangestellten sehr lückenhaft in einzelnen Verordnungen geregelt. Eine einheitliche Ordnung wurde immer mehr zum Anliegen, welchem mit dem am 30. Juni 1927 vom Parlament verabschiedeten Beamtengesetz nachgekommen wurde. In der Botschaft hiess es dazu: «Das Volk wünscht Ordnung und Sicherheit; diesem Zwecke dient die Staatsverwaltung. Um ihre Beständigkeit zu sichern, vertraut es die Verwaltung nicht einer privatwirtschaftlichen Unternehmung, sondern Beamten an.»

Das Beamtengesetz regelte das Dienstverhältnis der Bundesbeamten und bildete das Gegenstück zum privaten Arbeitsvertrag gemäss dem Obligationenrecht (OR). Nicht alle in der Verwaltung Beschäftigten waren Beamte, massgebend war ein Ämterverzeichnis. Sodann wurden Beamte – anders als in Deutschland und in Österreich – nicht auf Lebenszeit in ein Amt ernannt bzw. berufen. Vielmehr wurde der Begriff des «Beamten» schon damals für einen auf eine bestimmte Zeitdauer gewählten Amtsinhaber verwendet.

Das heisst, die Beamten wurden schon damals nicht auf Lebzeiten, sondern nur für eine bestimmte Amtszeit gewählt.

Eine Auflösung des Dienstverhältnisses durch die Wahlbehörde vor Ablauf der drei- oder vierjährigen Amtszeit kam jedoch nur aus wichtigen Gründen in Frage. Solche Gründe waren namentlich Dienstuntauglichkeit, Konkurs oder bei den weiblichen Beamtinnen deren «Verehelichung».

Über 65 Jahre und 20 Revisionen des Beamtengesetzes später wurde die Personalpolitik des Bundes Ende der 90er-Jahre zum Politikum, nachdem der Bericht der Geschäftsprüfungskommission vom Februar 1998 das Fehlen einer einheitlichen Personalpolitik und unklare Kompetenzen bemängelte. Im Dezember 1998 lag der Entwurf zum Bundespersonalgesetz vor. Zentraler Bestandteil des im März 2000 verabschiedeten Gesetzes war die Abschaffung des Beamtenstatus. Die Wahl für eine Amtsdauer wurde durch eine öffentlich-rechtliche Anstellung ersetzt.

Mit der Abschaffung des Beamtenstatus wurden flexiblere Arbeitsverhältnisse geschaffen. Neu war insbesondere, dass die ehemaligen Beamten nun auch kündbar wurden. Nicht nur bei Vorliegen von «wichtigen Gründen», sondern auch aus wirtschaftlichen oder betrieblichen Gründen sowie wegen mangelnder Leistung oder unbefriedigendem Verhalten.

Der bedeutendste Unterschied zwischen einer privatrechtlichen und einer öffentlich-rechtlichen Anstellung liegt seit dem Inkrafttreten des Bundespersonalgesetzes vom 1. Januar 2002 im Kündigungsschutz. Der zeitliche Kündigungsschutz bereitet bezüglich der Unterscheidung zwischen privatrechtlicher und öffentlich-rechtlicher Anstellung kaum Probleme. Im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis sieht das Obligationenrecht (OR) gewisse Sperrfristen vor, in denen nicht gekündigt werden darf und deren Nichteinhaltung zur Nichtigkeit der Kündigung führt.

Auch bei den öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen ist ein zeitlicher Kündigungsschutz vorgesehen, indem die Dienstordnung entweder direkt auf die Bestimmungen des OR

verweist oder selber entsprechende Sperrfristen vorsieht. Während in den privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen in sachlicher Hinsicht jedoch der Grundsatz der Kündigungsfreiheit gilt, eine Kündigung also ohne Anführung eines speziellen Grundes ausgesprochen werden kann, darf einem Arbeitnehmenden in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis nur gekündigt werden, wenn dafür ein sachlicher Grund vorliegt.

Ein solcher ist namentlich in einer mangelhaften Arbeitsleistung zu erblicken oder bei fehlendem Bedarf vorliegend. Sodann kann eine Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses formfrei erfolgen, während es im öffentlichen Recht für die Gültigkeit der Kündigung meist der Schriftform sowie einer vorgängigen Mahnung und einer Bewährungsfrist bedarf. Der Grund für diesen unterschiedlich ausgestalteten Kündigungsschutz liegt darin, dass sich die Parteien in den privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen auf gleicher Stufe gegenüberstehen, während den öffentlich-rechtlich Angestellten der Staat als Hoheitsträger gegenübersteht … sowie unzählige Beamtenwitze, die sich auch seit dem Inkrafttreten des Bundespersonalgesetzes vor rund 18 Jahren nicht verändert haben.

---

# Mit Empathie Respekt erlangt

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 29, 2020
Es ist ein ruhiger Montagabend – oder doch nicht? Am Hauptbahnhof einer grösseren Stadt der Schweiz herrscht Unruhe. Inmitten des Getümmels steht eine Frau im Sport-Top. Auf ihren Hüften liegt ihr Waffengurt, und in ihren Händen hält sie ein Kleidungsstück. Es ist das Shirt ihrer Polizeiuniform.

Dieses drückt sie in die klaffende Wunde eines Mannes. Was ist geschehen?

Es ist Montag, und wir sind ausnahmsweise zu viert auf Streife. Mein Patrouillenpartner und ich werden von einem Stagier (Trainee/Auszubildender) des Rettungsdienstes und einem Polizeikollegen aus Deutschland begleitet. Kurz nach 22.30 Uhr müssen wir zum Hauptbahnhof. Eine stark alkoholisierte Person sorgt für Aufsehen. Ansonsten ist es ruhig, und ich sage zu meinen Mitfahrern: «Ganz ehrlich, ich glaube, das war für heute der letzte Einsatz, es ist Montagabend.» Kurz nachdem ich das gesagt habe, meldet der Disponent auf der Einsatzzentrale eine Messerstecherei am Hauptbahnhof. Ich schalte das Blaulicht mit Horn ein. Während der Fahrt sprechen wir uns untereinander ab. Ich bin konzentriert, gehe im Kopf durch, was uns erwarten könnte. Gemäss der Meldung sei ein Mann mit einem Messer niedergestochen worden. Angespannt nehme ich mein Tourniquet vom Gurt.

## Jeder Griff sitzt

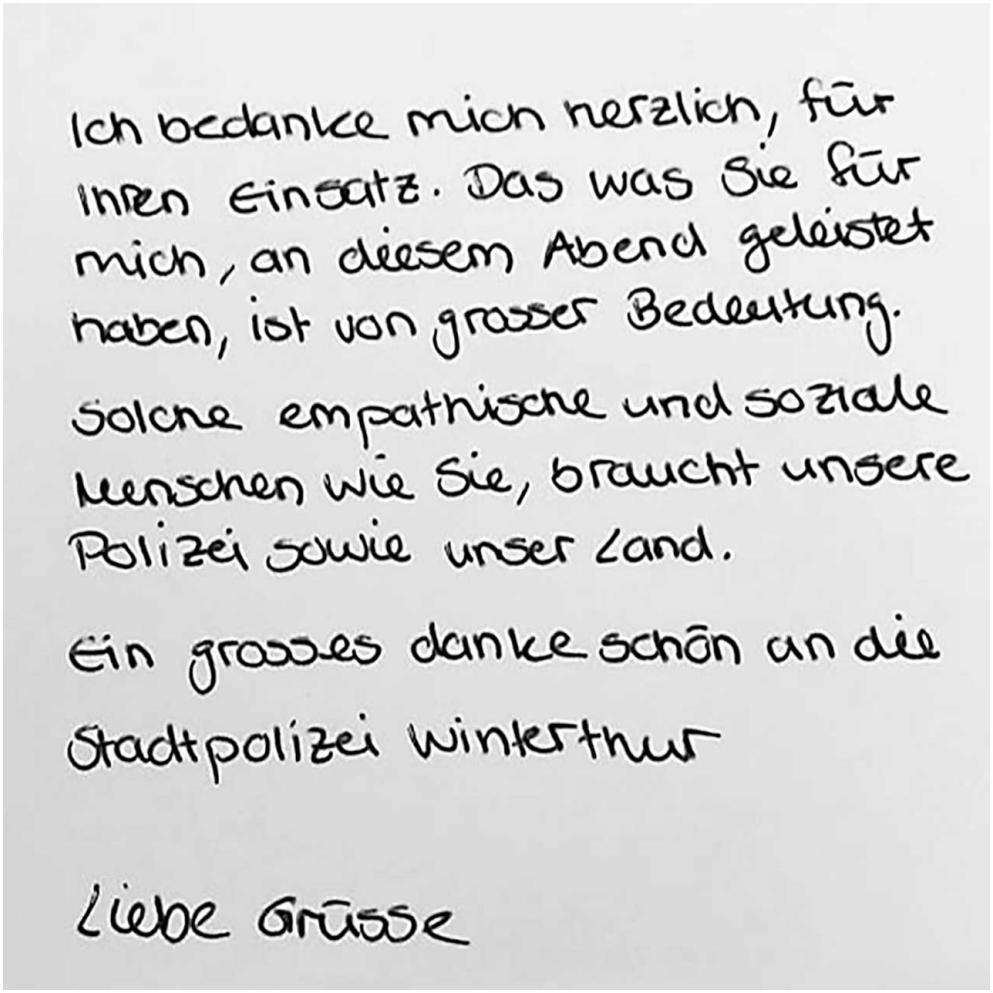
Über den Funk hören wir, dass eine andere Patrouille bereits vor Ort ist. Als wir am Bahnhof ankommen, treffen wir entgegen den ersten Informationen auf vier Passanten. Zwei sind offensichtlich verletzt. Die Täter haben sich vor unserer Ankunft aus dem Staub gemacht. Um uns neu abzusprechen, bleibt uns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

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

## Gelernt zu funktionieren

Als ich das bereits von Blut getränkte T-Shirt des einen

jungen Mannes anhebe, sehe ich im Nierenbereich eine klaffende Wunde. Auch seine Jeanshose ist komplett mit Blut vollgesogen, und am Boden bildet sich bereits eine Blutlache. Er ist bei Bewusstsein und ansprechbar. Ich frage ihn, ob er sich hinsetzen oder hinlegen möchte. Er sagt zu mir, dass er sich nicht bewegen könne und stehen bleiben möchte. Die Wunde hört nicht auf zu bluten, und meine Nervosität steigt. Das Rettungsteam mit dem Notarzt ist noch nicht eingetroffen. Der Rettungssanitäter, der uns als Stagier begleitet, gibt uns die Anweisung, die Wunde zu stopfen. Sofort sprinte ich zu unserem Streifenwagen, öffne unseren Erste-Hilfe-Koffer und suche nach Material, welches sich dafür eignen würde. Leider kann ich keine geeignete Gaze finden. Als mir der Sanitäter zuruft: «Ein T-Shirt geht auch!», überlege ich keinen Moment, ziehe mein Poloshirt aus und drücke es in die Fleischwunde des Mannes. Mein Kollege stützt währenddessen das Opfer von vorne. Ich stehe am Bahnhof inmitten des Geschehens, nur mit meinem Sport-Top bekleidet. In jenem Moment mache ich mir keine Gedanken, ich funktioniere einfach.




## Gaffer behindern unsere Arbeit

Sekunden kommen mir wie Stunden vor. Langsam nehme ich die Gegenwart wahr. Ich merke, wie mein rechtes Bein zittert. Es ist nicht die Kälte. Nein, es ist das Adrenalin in meinem Körper. Einen solchen Einsatz hatte ich zuvor noch nie. Ich stelle fest, wie Passanten unmittelbar neben uns stehen bleiben und gaffen. Ich fordere die Schaulustigen auf, weiterzugehen. Dieser Aufforderung kommen sie nicht nach, und weitere Einsatzkräfte müssen die Leute zurückdrängen.

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

## Wenn der Kopf einem den Schlaf raubt

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

## Respekt für Respekt

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

---

# «Ich arbeite ab sofort nur

# noch Teilzeit!»

geschrieben von Urs Graf | Oktober 29, 2020

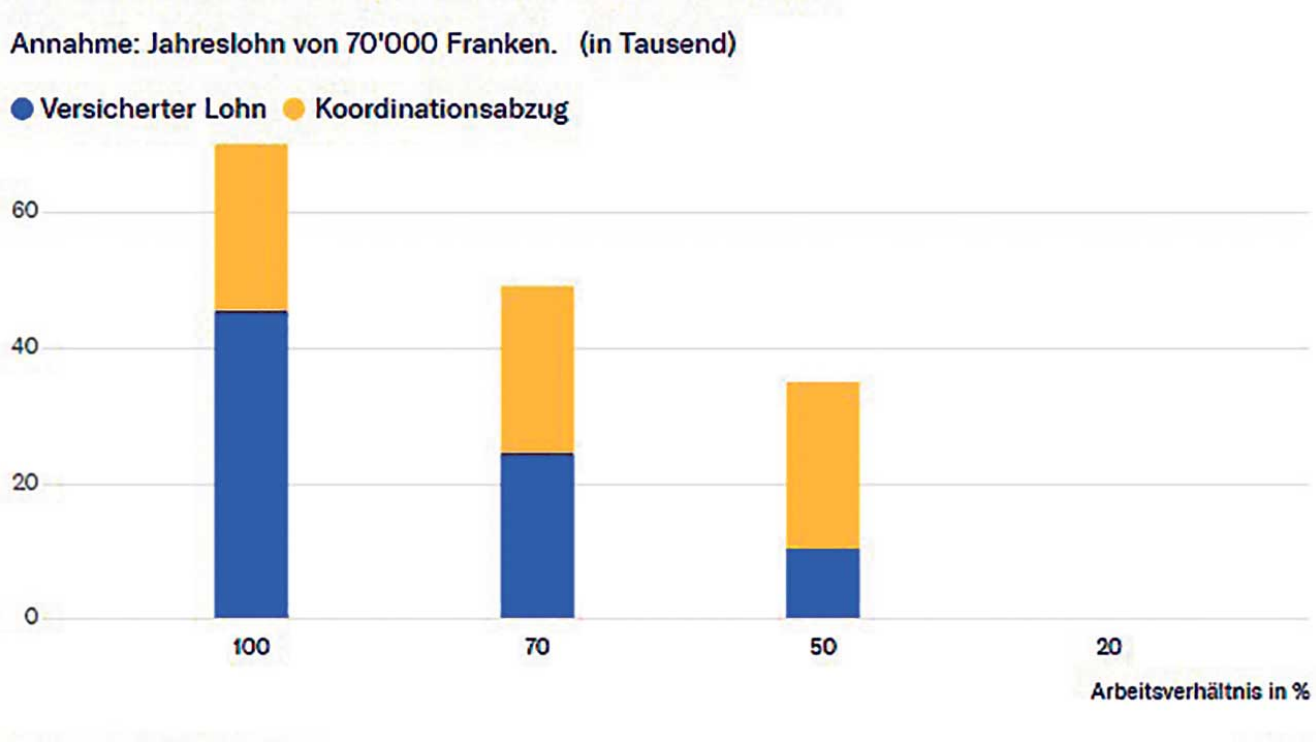
Was nach ausgewogener Work-Life-Balance klingt, hat gravierende Auswirkungen auf die Altersvorsorge. Wer sein Pensum reduzieren will, muss sich der Folgen seiner persönlichen Altersleistungen bewusst sein. Frauen arbeiten häufiger Teilzeit als Männer. Laut dem Bundesamt für Statistik arbeiteten im Jahre 2018 59% der erwerbstätigen Frauen in der Schweiz Teilzeit, bei den Männern waren es hingegen nur 17,6%. Was passiert konkret in den drei Säulen AHV – Pensionskasse – eigenes Sparen?

## AHV

Das kleinere Arbeitspensum trägt über das Jahr natürlich einen kleineren Lohn in die Haushaltskasse ein. Dadurch werden die Durchschnittswerte für eine maximale AHV-Rente meist nicht erreicht. 2020 erhält man eine maximale AHV-Rente (derzeit 28 440), wenn der durchschnittliche abgerechnete AHV-Lohn über 85 320 liegt. Das erreichen die meisten Teilzeitbeschäftigten nicht. Sie müssen also eine kleinere eigene AHV- Rente erwarten.

## Pensionskasse

Hier spielt der oder dem Teilzeitbeschäftigten der sogenannte Koordinationsabzug nicht in die Karten. Der versicherte Lohn wird kleiner, weil der Koordinationsabzug immer gleich bleibt. Die NZZ hat das 2017 in einer Grafik dargestellt (siehe unten). Damit sinken nicht nur die Leistungen für Invalidität und Hinterbliebene während der Arbeitsphase, auch die Altersleistungen werden kleiner, weil sich die Sparanteile meist ebenfalls am versicherten Lohn orientieren.




## Selber sparen

Die meisten Menschen im Arbeitsprozess sparen. Entweder einfach so auf das Bankkonto oder in eine steuerbegünstigten Säule 3a. Nach einer Studie der Credit Suisse aus dem Jahre 2019 zahlen 51% der Frauen, aber 58% der Männer in eine Säule 3a ein. Das ist offenbar vor allem auf den geringeren Lohn aus der Teilzeitarbeit zurückzuführen, denn an einer anderen Stelle sagt die Studie, dass Frauen unter gleichen Lohnbedingungen häufiger in die Säule 3a einzahlen als Männer. Teilzeitarbeit wirkt sich also in allen drei Säulen aus. Die finanziellen Auswirkungen sind weniger massiv, wenn man in einer Partnerschaft Teilzeit arbeitet, als wenn man als Single Teilzeit arbeitet. In jedem Fall soll man sich den Schritt gut überlegen und sich die Konsequenzen auf einem Vorsorgeplan zeigen lassen. Erst wenn man alle Konsequenzen kennt, kann man unbeschwert sagen: Ich arbeite ab sofort nur noch Teilzeit.

# Baselstädtisches Personalrecht: Kündigungsschutz und Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 29, 2020

Der Kündigungsschutz und der Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall sind häufig Gegenstand von Anfragen rechtsuchender Mitglieder an das Sekretariat des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV). Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die entsprechenden Regelungen im Anwendungsbereich des Personalgesetzes des Kantons Basel-Stadt geben.

## Kündigungsschutz bei Arbeitsunfähigkeit

Wie im Obligationenrecht ist auch im Personalgesetz vom 17. November 1999 des Kantons Basel-Stadt (PG) für den Fall der (ganzen oder teilweisen) Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall eine Kündigungssperrfrist verankert. Gemäss § 37 PG gilt für das baselstädtische Staatspersonal eine Sperrfrist von 365 Tagen, innert welcher den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht gekündigt werden darf. Die Kündigungssperrfrist hat zum Zweck, dass den Mitarbeitenden in einer Zeitperiode, in welcher sie aufgrund der Arbeitsverhinderung keine neue Stelle finden können, Schutz vor dem Verlust der Stelle gewährt werden soll (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsvertrag Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, N 2 zu Art. 336c).

Die Sperrfrist gelangt – wie im privatrechtlichen Arbeitsverhältnis – erst nach Ablauf der Probezeit zur Anwendung. Befristet angestellte Mitarbeitende können sich nicht auf die Sperrfrist berufen, wenn die Auflösung des Anstellungsverhältnisses aufgrund des Ablaufs der Befristung erfolgt. Auch bei einer fristlosen Entlassung greift der Sperrfristenschutz nicht. Die Frage, inwiefern das Verschulden der Mitarbeitenden an der eigenen Arbeitsunfähigkeit für die Auslösung einer Sperrfrist relevant ist, ist im PG nicht explizit geregelt. Gemäss baselstädtischer Rechtspraxis ist hinsichtlich der Frage des Verschuldens auf das Privatrecht abzustellen, da § 37 PG – mit Ausnahme der Dauer der Sperrfrist – bezüglich sämtlicher Tatbestandsvoraussetzungen auf die Bestimmungen des Obligationenrechts (OR) über die Kündigung zur Unzeit nach Ablauf der Probezeit verweist. Gemäss Art. 336c Abs. 1 lit. b OR kommt der Sperrfristenschutz nur bei unverschuldeter Arbeitsverhinderung zur Anwendung. Eine Arbeitsunfähigkeit ist gemäss privatrechtlicher Lehre grundsätzlich verschuldet, wenn diese durch grobes Selbstverschulden herbeigeführt wurde (vgl. zum Ganzen Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, Öffentliche Arbeitsverhältnisse im Kanton Basel-Stadt, S. 132, 134 m. w. H.).

Eine während der Sperrfrist ausgesprochene Kündigung ist nichtig und muss nach Ablauf der Sperrfrist wiederholt werden. Tritt die Arbeitsunfähigkeit erst nach der Zustellung der Kündigung ein, bleibt die Kündigung zwar gültig, jedoch wird der Lauf der Kündigungsfrist während der Dauer der Sperrfrist unterbrochen und erst mit dem Ende der Arbeitsunfähigkeit bzw. mit der Ausschöpfung der maximalen Sperrfrist fortgesetzt (vgl. Streiff/von Kaenel/ Rudolph, a.a.O., N 10 zu Art. 336c).

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung löst jede auf einem neuen Grund beruhende Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall eine neue Sperrfrist aus, sofern zwischen den Krankheiten oder Unfällen kein Zusammenhang besteht (vgl. u.a.

Urteil des Bundesgerichts 4A_706/2016 vom 4. August 2017 E. 2.1). Beruhen verschiedene Arbeitsunfähigkeiten auf derselben medizinischen Ursache, so werden die Krankheits- bzw. Unfalltage zusammengezählt, bis die maximale Dauer der Sperrfrist erreicht ist (vgl. Entscheid der Personalrekurskommission Basel-Stadt Nr. 89 vom 20. April 2010 E. 2.2).

Dauert die Arbeitsunfähigkeit auch nach Ablauf der Sperrfrist fort, kann die Anstellungsbehörde das Arbeitsverhältnis gestützt auf den Kündigungsgrund der ganzen oder teilweisen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG kündigen. Die Anstellungsbehörde ist jedoch – auch wenn dies im Gesetz nicht ausdrücklich vorgesehen ist – gehalten, im Einzelfall rechtzeitig zu prüfen, ob allenfalls eine andere Einsatzmöglichkeit und damit die Weiterbeschäftigung der betroffenen Person möglich ist (vgl. Ratschlag des Regierungsrates vom 7. September 1999 zum Erlass des Personalgesetzes, S. 22 und 51 f.).

§ 34 Abs. 1 PG sieht vor, dass das Anstellungsverhältnis mit Beginn von Rentenzahlungen der Eidgenössischen Invalidenversicherung bzw. nach 16-monatiger ganzer oder teilweiser Arbeitsverhinderung auch ohne Kündigung endet. Aus der vom Bundesgericht bestätigten Rechtsprechung des Verwaltungsgerichts des Kantons Basel-Stadt ergibt sich jedoch, dass § 34 Abs. 1 PG im Sinne einer teleologischen Reduktion dahingehend auszulegen ist, dass eine automatische Auflösung des Anstellungsverhältnisses nur in Fällen erfolgen kann, wo Ansprüche auf Rentenleistungen der Invalidenversicherung bestehen (vgl. u. a. Urteil des Verwaltungsgerichts Basel-Stadt VD.2016.75 vom 19. Oktober 2016 E. 3.3.8; bestätigt durch Urteil des Bundesgerichts 8C_46/2017 vom 7. August 2017 E. 5.3). Für Mitarbeitende, die zwar über die Dauer von 16 Monaten hinaus an der Aufgabenerfüllung verhindert sind, jedoch (noch) nicht über entsprechende Rentenansprüche verfügen, kommt § 34 Abs. 1 PG

somit nicht zur Anwendung. Der Anstellungsbehörde steht es in solchen Fällen jedoch frei, eine ordentliche Kündigung gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG auszusprechen (Meyer/Weihrauch/Hafner/Reimann, a.a.O, S. 239).

## Lohnfortzahlungspflicht bei Arbeitsunfähigkeit

Gemäss § 26 Abs. 1 PG haben Angestellte des Kantons Basel-Stadt, die wegen einer Krankheit oder eines Unfalls an der Arbeitsleistung verhindert sind, Anspruch auf Lohnfortzahlung bis zur Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit, längstens jedoch bis zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Geschuldet ist der Grundlohn zuzüglich regelmässig bezogener Nacht-, Sonn-, Feiertags- und Pikettdienstzulagen, welche gemäss § 39 der Verordnung zur Arbeitszeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Arbeitszeitverordnung, AZV) bei Krankheit ab dem 15. Tag und bei Unfall ab dem 4. Tag weiter ausgerichtet werden.

Der Kanton Basel-Stadt hat zugunsten seiner Angestellten eine Taggeldversicherung für krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit abgeschlossen. Die Krankentaggeldversicherung richtet unter Anrechnung einer Wartezeit während maximal 730 Tagen ein Taggeld in der Höhe von 80% des Lohnes aus (vgl. § 2 Abs. 3 des Gesetzes betreffend die Versicherung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt bei Unfall und Krankheit vom 29. April 1992). Bei befristeten Anstellungen besteht der Anspruch auf Krankentaggeld nur dann, wenn das Arbeitsverhältnis für mehr als sechs Monate eingegangen wurde (vgl. Dokument «Allgemeine Anstellungsbedingungen beim Arbeitgeber Basel-Stadt» von Human Resources Basel-Stadt, Ziff. 3). Bei unfallbedingter Arbeitsverhinderung richten sich die Taggeldleistungen nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG) vom 20. März 1981 (Taggeld in Höhe von 80% des versicherten Verdienstes bis zur

Wiedererlangung der Arbeitsfähigkeit bzw. bis zum Beginn einer Rente). Dies bedeutet, dass sich die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers ab dem Zeitpunkt der Ausrichtung der Taggeldleistungen auf die verbleibenden 20% des Lohnes beschränkt (vgl. §26Abs.3PG).

Während die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers – wie eingangs erwähnt – an den Bestand des Arbeitsverhältnisses geknüpft ist, erfolgen die Leistungen der Krankentaggeld- und der Unfallversicherung auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

---

# Jahresbericht 2019/20 des Vorstandes

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 29, 2020

## Einleitung/Rückblick/Allgemeines

Wir starteten das Berichtsjahr 2019/2020 mit der an der letztjährigen Generalversammlung vom 23. Mai 2019 unter dem Traktandum Wahlen bestätigten, bewährten Vorstandscrew, noch weit weg von Corona, mit dem üblichen Elan. Die weiteren Details zur letztjährigen Generalversammlung konnten im Protokoll, welches in der ZV-Info und auch im Intranet publiziert wurde, nachgelesen werden.

Der Vorstand hat sich im Berichtsjahr wie gewohnt an insgesamt zwölf Vorstandssitzungen (eine davon per Skype) sowie einer Zusammenkunft mit den Vertrauensleuten unter anderem mit folgenden Themen befasst:

Lohnverhandlungen, allgemeine Vernehmlassungen zu Änderungen

im Personalreglement und der Personalverordnung (z. B. zur Weisung Job- und Topsharing, Verlängerung Krankentaggeldversicherung usw.), Pausenraum ohne Konsumationspflicht, Reka-Checks, Verhandlungen Flottenrabatte (leider ohne Erfolg) usw.

Der Präsident des SPVL ist auch seit Jahren Teil der Sozialpartner der ewl AG sowie der Viva Luzern AG. Bei den Sitzungen und Besprechungen mit diesen Unternehmungsdelegationen ging es vor allem um die Themenbereiche wie Lohn- und GAV-Verhandlungen.

Die üblichen Meetings mit der städtischen Finanzdirektorin Franziska Bitzi und dem Personalchef Christian Bünter – insgesamt 4 an der Zahl – fanden ebenfalls wie üblich im Berichtsjahr statt.

Ich danke an dieser Stelle meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für ihre tolle Mitarbeit, ihr ehrenamtliches Engagement zugunsten der städtischen Mitarbeitenden sowie die sehr angenehme Zusammenarbeit auch im vergangenen Berichtsjahr ganz herzlich.

## Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG

Anlässlich der Sitzungen mit der Stadtratsdelegation und den Geschäftsleitungen der ewl AG und der Viva Luzern AG befassten wir uns im 2. Halbjahr 2019 schwergewichtig mit der Thematik Lohnverhandlungen. Das gute, ausgehandelte Resultat mit der Stadt sah eine Lohnerhöhung für 2020 von 1,5%, aufgeteilt in 0,5% generell und 1% individuell vor. Nachdem der Stadtrat im Oktober 2019 aufgrund des AFP 2020/2023 bekannt gab, es zeichne sich ein strukturelles Defizit ab, beschloss eine Mehrheit des Grossen Stadtrates auf Antrag der GPK im November leider eine Reduktion der ausgehandelten Erhöhung um 0,5% auf 1% (je 0,5% generell und individuell).

Obwohl wir als Arbeitnehmerverbände natürlich in dieser Sache nicht untätig blieben und vorgängig der Grossstadtratssitzung sämtliche Fraktionschefinnen und -chefs schriftlich und teilweise auch mündlich baten, nicht auf Vorrat auf Kosten des städtischen Personals zu sparen und die wertschätzende, ausgehandelte Lohnerhöhung für das städtische Personal nicht zu gefährden, korrigierte der Grosse Stadtrat das Lohnbudget 2020 um diese 0,5%, was unseres Wissens mindestens in den letzten Jahrzehnten zum ersten und hoffentlich auch zum letzten Mal geschah.

Die ewl AG gewährte für 2020 eine um 1,4% individuelle Lohnentwicklung und die Viva Luzern AG nach intensiven Verhandlungen eine um 1% individuelle Erhöhung. Auch wenn die Lohnverhandlungen bei den Gesprächen jeweils nicht das einzige Thema sind, so zeigen die nun ausgehandelten Resultate eben doch, dass die jährlichen Lohnverhandlungen sehr wichtig sind und zum Kerngeschäft eines jeden Personalverbandes gehören.

## Pensionskasse der Stadt Luzern

Das Geschäftsjahr 2019 war eines der besten in der über 100-jährigen Geschichte der Pensionskasse der Stadt Luzern. Das Anlageergebnis von 10,25% liess per Ende 2019 den Deckungsgrad auf 114,8% anwachsen. Mittlerweile beträgt dieser nach den Covid-19-Turbulenzen per 9. September 2020 noch rund 112,6%. Der Deckungsgrad sagt aus, wie sicher unsere künftigen Renten gedeckt sind. Um gegen mögliche Wertschwankungen an den Börsen und bei den Immobilien gewappnet zu sein, braucht unsere Pensionskasse jedoch einen Deckungsgrad von über 100%. Anzustreben ist ein Deckungsgrad von mindestens 115%.

Per Ende 2019 ist der langjährige und verdiente Präsident der Pensionskommission, Christoph Nick, zurückgetreten. Sein Nachfolger, Felix Graber, hat sein Amt per 1. Januar 2020 angetreten. Der ebenfalls langjährige und ebenso verdiente

Geschäftsführer Konrad Wüest wird ab Mitte 2021 in Pension gehen. Seine Nachfolgerin Jolanda Wespi wird ab Anfang 2021 ihr Amt antreten.

Eine wichtige Aufgabe der nächsten Jahre wird die Überarbeitung des Leistungs- und Organisationsreglements sein. Der derzeitige Umwandlungssatz unserer Renten ist mit 5,7% zu hoch. Die Pensionskommission wird einen Weg finden müssen, wie eine unumgängliche Senkung möglichst sozialverträglich vollzogen werden und wie trotzdem das Leistungsziel von 60% des zuletzt verdienten Gehalts erreicht werden kann.

Der Stadtpersonalverband ist in der Pensionskommission mit Josef Zimmermann, SPVL- Vizepräsident, Beat Barmettler, SPVL-Mitglied, Miriam Emmenegger, SPVL-Mitglied, sowie ab 1. Januar 2021 Peter Hofstetter, SPVL-Präsident, vertreten.

Josef Zimmermann ist zudem Mitglied im Ausschuss der Pensionskommission.

Die diesjährige Mitgliederversammlung der PK Stadt Luzern hat am Mittwoch, 16. September 2020, stattgefunden.

## Vergünstigungen, Vereinbarungen mit SPVL

Wiederum möchten wir unsere Mitglieder an dieser Stelle auf verschiedene Vergünstigungen und Rabatte bei diversen Institutionen wie Krankenkassen, Versicherungen, Banken, EDV-Lieferanten, Anbieter elektronischer Produkte, Internetanschluss ewl AG sowie seit neuem auch Flottenrabattmöglichkeiten via ZV aufmerksam machen. Die komplette und stets aktuelle Liste der Vergünstigungen ist im Intranet unter **Personal/Arbeiten bei der Stadt/Personalverbände** sowie unter **www.zentral.ch** abrufbar.

# Mitgliederstatistik per 30.04.2020

| | 2020 | 2019 |
|---|---|---|
| Aktive | 535 | 483 |
| Passive | 231 | 234 |
| Total | 766 | 717 |
| Davon | | |
| Ehrenpräsidenten | 2 | 2 |
| Ehrenmitglieder | 3 | 3 |
| Vorstand | 8 | 7 |
| Vertrauenspersonen | 22 | 20 |

## ZV Öffentliches Personal Schweiz

Der über 100-jährige Zentralverband Schweiz, bei welchem auch der Stadtpersonalverband Mitglied ist, unterstützt die angeschlossenen Verbände durch verschiedene Informationen und Beratungen. Jedes Mitglied wird monatlich mit der Zeitschrift ZV-Info bedient.

Im Juni dieses Jahres wurde unser Vorstandsmitglied Peter

Meier zum Abschied aus dem ZV-Vorstand als Inbegriff für die treue Seele aus der Innerschweiz, als immer präsent und hilfsbereit gewürdigt, und es wurde ihm für den grossen Einsatz für den öffentlichen Dienst herzlich gedankt.

## Mitgliederanlässe

Am 1. Juli 2019 nahmen total 67 Mitglieder an einem sehr interessanten Vortrag betreffend Patientenverfügung teil, an welchem kompetente Personen Auskunft über diese wichtige Thematik erteilten.

Ein Highlight stellten die zwei Besuche der SRF-Studios in Zürich am 20./21. November 2019 dar; rund je 50 Mitglieder nahmen die Gelegenheit wahr, nach rund zehn Jahren wieder einmal die äusserst spannenden Räumlichkeiten unserer TV-Studios zu besuchen und den interessanten Ausführungen der jeweils kompetenten Führungspersonen zu folgen; ein wirklich toller Anlass, der auf viel positives Echo stiess.

Ein traditioneller Frühlingsanlass 2020 musste leider Corona-bedingt auf einen späteren Zeitpunkt verschoben werden.

## Diverses/Ausblick

Wie im Vorjahr angekündigt, haben wir uns intensiv mit der Thematik «Mitgliederwerbung» mittels Abgleich von Mitarbeitenden und Mitgliederlisten befasst. Im Februar 2020 haben wir dabei sämtliche städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die noch nicht SPVL-Mitglied sind, angeschrieben und beworben. Und siehe da, diese umfangreiche Aktion hatte Erfolg, konnten doch über 50 Neumitglieder verzeichnet werden, worauf unser Verband mit total 768 Mitgliedern den höchsten Stand seit 2006 verzeichnen konnte.

Auch ein geplantes Facelifting unseres Intranet-Auftrittes konnte im Berichtsjahr bewerkstelligt werden.

Im März 2020 mussten wir leider davon Kenntnis nehmen, dass unser Vorstandsmitglied Nicole Schütz die Stadtverwaltung und dabei auch unseren Verband verlässt. Nicole war als kompetentes Mitglied der Pensionskassen-Kommission und auch zuweilen kritisches Vorstandsmitglied sehr geschätzt, und wir verabschieden unsere Kollegin mit bestem Dank und guten Wünschen.

Unsere bewährte sozialpartnerschaftliche Vereinbarung mit dem Stadtrat von Luzern läuft Ende 2020 aus. Wir sind momentan daran, dieses wichtige Instrument zusammen mit dem Personalchef inhaltlich zu überarbeiten und für eine neue Periode 2021–2025 vorzubereiten, damit wir uns auch mithilfe dieser Grundlage weiterhin für die Anliegen des öffentlichen Dienstes einsetzen können.

Für Ihr Interesse, Ihre Mitgliedschaft und Treue zum Stadtpersonalverband dankt Ihnen der Vorstand einmal mehr bestens.



# Mitgliederversammlung des St. Galler Kantons- und Gemeindepersonals (SGKGP) vom 17. September 2020

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 29, 2020

Im Pfalzkeller in St. Gallen begrüsste der Präsident des SGKGP, Benno Lindegger, am 17. September 2020 die Anwesenden zur ordentlichen Mitgliederversammlung 2020. Der Anlass erfolgte zeitlich verzögert, Stichwort Corona. Der SGKGP hatte jedoch beschlossen, der Pandemie mit einem tauglichen Schutzkonzept zu trotzen. Einerseits sollte der persönliche Kontakt mit den Mitgliedern gerade in Krisenzeiten funktionieren. Anderseits und vor allem stand der Wechsel im Präsidium des SGKGP an. Dieses Traktandum alleine rechtfertigte die physische Durchführung der Mitgliederversammlung. Die Teilnehmerzahl war deutlich geringer als in den Vorjahren, aber dennoch dem Anlass würdig.

Gäste waren Regierungsrat Marc Mächler, Vorsteher des Finanzdepartementes, Andrea Schöb, Präsidentin der Personalverbändekonferenz dem Dachverband der Personalverbände im Kanton St. Gallen, und Reto Antenen, Politexperte des TVO, als Gast für das «Rahmenprogramm».

Zentrales Element in der Mitgliederversammlung ist der **Jahresbericht** des Präsidenten mit folgenden hier ausgewählten Inhalten:

**Zum Personal:** Die Finanzkommission wollte die Mittel für die vorgesehenen Lohnanpassungen im Jahr 2020 von 0,8% auf 0,4%

kürzen. Die Personalverbände appellierten im Vorfeld an die Mitglieder des Kantonsrats, davon abzusehen. Seit zehn Jahren habe es keine Reallohnerhöhung und seit 8 Jahren keinen Teuerungsausgleich gegeben. Der Kantonsrat folgte der Finanzkommission **nicht** und erhöhte sogar die Mittel für die Lohnmassnahmen im Jahre 2020 auf 1,6%.

Im Februar 2019 wurde das private Beratungsunternehmen perinnova compensation GmbH mit der Durchführung einer **Lohngleichheitsprüfung** in der kantonalen Verwaltung beauftragt. Dabei wurden nur jene Löhne untersucht, deren Stelle einer Referenzfunktion des neuen Lohnsystems zugewiesen ist. Mit der Prüfung sollte festgestellt werden, ob im untersuchten Bereich Lohngleichheit oder Lohndiskriminierung vorliegt. Es sollte also der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern ermittelt werden, der einzig auf das Geschlecht und nicht auf objektive Merkmale zurückzuführen ist.

Für den der Lohngleichheitsprüfung unterzogenen Bereich der Verwaltung des Kantons St. Gallen mit insgesamt 4’383 Mitarbeitenden (1’931 weiblich und 2’452 männlich) ergab die Prüfung, dass Frauen bei sonst gleichen Voraussetzungen 2,4% weniger verdienen als Männer. Dieser Wert liegt unter der Toleranzschwelle von 5%. Somit kann gemäss dem Beratungsunternehmen davon ausgegangen werden, dass «keine begründete Vermutung einer systematischen Lohndiskriminierung vorliegt».

**Kommentar des SGKGP: Diese Feststellung des Beratungsunternehmens, basierend auf einer Toleranz von immerhin 5%, lässt im Detail viel Raum für Interpretationen!**

**Indikatorenmessung 2019:** Die Personalbefragung wurde vom 29. Oktober bis 8. Dezember 2019 durchgeführt. Von 6’067 Mitarbeiten beteiligten sich 3’679 an der Befragung, also 61%. Dies ist der höchste Teilnahmewert seit der ersten Befragung im Jahre 2003.

Die Ergebnisse daraus sind:

- 69% versprechen sich **keine** Veränderung aus der Befragung! **Fazit SGKGP: Wozu braucht es überhaupt eine Befragung?**
- Die generelle Arbeitszufriedenheit ist gegenüber 2015 leicht gesunken, erreicht aber mit über 80% einen hohen Wert. Bei den Mitarbeiterinnen bleibt sie mit 4,8 konstant, bei den Mitarbeitern sinkt sie von 4,8 auf 4,6. Der Rückgang der Zufriedenheit zeigt sich unabhängig von einer Führungsfunktion.
- Bei den ausgewählten Themen zeigen die Antworten zum neuen Lohnsystem NeLo eine eher kritische Einschätzung. So bestehen Zweifel an der angemessenen Berücksichtigung der Leistungen und an der Flexibilität der Vorgesetzten.

**Orts- und zeitunabhängiges Arbeiten bzw. Homeoffice:** Per 1. Juli 2020 wurde im Kanton St. Gallen die Dienstanweisung über orts- und zeitunabhängiges Arbeiten eingeführt. Diese Massnahme ist ein Ergebnis aus der Corona-Krise. So sollen die Erfahrungen zu den neuen Arbeitsformen aus der Corona-Krise zu einer «neuen Normalität» werden. Wegweisend sind folgende Bestimmungen:

Der mögliche zeitliche Umfang regelmässiger orts- und zeitunabhängiger Arbeit beträgt 20% bis 60%. Tatsächlich geleistete Arbeitszeit auf dem Arbeitsweg kann angerechnet werden.

Eine Kostenübernahme für den privaten Arbeitsplatz mit Raum und Infrastruktur erfolgt in der Regel nicht. Ausnahmen gelten für Mitarbeitende ohne Arbeitsplatz beim Kanton. Die Entschädigung ergibt in diesem Fall Fr. 250.00 pro Monat. Sodann trägt der Kanton die Kosten für die von ihm zur Verfügung gestellten Informatikmittel und für deren Einbindung in das Internet.

**Kommentar SGKGP:** Homeoffice erlaubt es dem Mitarbeitenden,

seine Arbeit flexibel zu gestalten und gegebenenfalls auf einen aufwendigen Arbeitsweg zu verzichten. Erforderlich sind jedoch geeignete Führungsstrukturen und qualifizierte Führungskräfte. Von diesen stehen erfahrungsgemäss im Kanton St. Gallen und in den sanktgallischen Gemeinden nicht unbegrenzt viele zur Verfügung. Es braucht Nachbesserung!

Den **Wechsel im Präsidium nach 16 Jahren** begleitet der scheidende Präsident, Benno Lindegger, mit einem Rückblick zu seiner Amtszeit unter dem Titel: **«Schleichender Leistungsabbau. Trifft dies zu?»** Seine Ausführungen sind geprägt von den Sparpaketen, welche dem Personal ab 2011 sozusagen im Jahrestakt vorgesetzt wurden. Weiter erfolgten ab 2005 die grossen Revisionen im Personalrecht mit Besoldungssystem und in der Pensionskasse. Das Personalrecht des Kantons und mithin der Gemeinden wurde dem OR angeglichen mit gewissen «Supplements». Die Pensionskasse wurde verselbstständigt.

Das Personal liess sich die Einschränkungen aus diesen politischen Veränderungen nicht ohne Weiteres gefallen. Zwei Mal ging das Personal in St. Gallen an zentraler Lage auf die Strasse mit jeweils mehreren tausend Teilnehmern; im Jahr 2012 bspw. unter dem kämpferischen Slogan «Sparschweinerei». Der Druck auf die Politik wurde aus diesen Veranstaltungen jeweils derart gross, dass diese von ihren Sparmassnahmen zurückkrebste.

Eine zielführende Personalpolitik verlangt schlagkräftige Personalverbände. Dazu stellte Benno Lindegger fest, dass Personalverbände nur dann über eine hinreichende Legitimität in ihrer Arbeit verfügen, wenn sie möglichst viele Arbeitnehmer vertreten. Dieses Erfordernis stellt leider mit der stetig schwindenden Mitgliederzahl die Achillesferse vieler Verbände dar. Und offensichtlich gelingt es nicht, diese Tatsache den Mitgliedern und den Nichtmitgliedern bewusst zu machen. Die Verbände selber sollten beachten, dass

es nicht den einzig richtigen Verband gibt. Konkurrenzdenken sollte möglichst auf der Seite bleiben. Was zählt, ist das Mitwirken irgendwo in einer Personalvertretung.

In der Besetzung des Vorstandes erfolgen verschiedene Rücktritte. Gianni Steiger, der Kassier, gibt nach 16 Jahren sein Amt weiter. Yvonne Betschart beendet ihre Arbeit im Vorstand nach zwölf Jahren und Bruno Hüttenmoser die seine nach zehn Jahren. Ihnen allen wird deren Tätigkeit unter grossem Applaus herzlich verdankt. Die übrigen Vorstandsmitglieder und die Revisoren werden in ihrem Amt bestätigt.

Eine Ersatzwahl steht im Präsidium des SGKGP an. Benno Lindegger tritt nach 16 Jahren zurück. Die Vorstandsmitglieder Jean-Pierre Gubser und Michael Greter sowie Andrea Schöb für die Personalverbändekonferenz verdanken dessen Engagement auf gebührende Weise, wobei der Humor nicht zu kurz kommt. Ein Abschied nach 16 Jahren fällt nicht leicht, was spürbar sein darf und ist. Die Arbeit in der Personalpolitik dauert jedoch fort, und der SGKGP freut sich, als Nachfolger von Benno Lindegger in der Person von Rechtsanwalt Nico Gächter, St. Gallen, einen fähigen Nachfolger zur Wahl vorzuschlagen. Nico Gächter wird einstimmig als neuer Präsident des SGKGP gewählt.

Im Anschluss an die statutarischen Geschäfte gibt es im SGKGP traditionsgemäss ein sog. Rahmenprogramm. Gast ist in diesem Jahr: Reto Antenen. Reto Antenen gilt in der St. Galler Politik als Urgestein. Von 1975 bis 2008 war er über 33 Jahre an vorderster Front in der Politik tätig, im Gemeinderat der Stadt St. Gallen und im Kantonsrat.

Er war zunächst Mitglied des LdU und prägte dabei diese Partei zusammen mit Franz Jäger. Später wurde er parteilos, reüssierte in den Wahlen indessen stets mit den besten Ergebnissen, eben ein Urgestein. Heute amtet Reto Antenen als Politexperte im Tele Ostschweiz. Die grosse und langjährige Politerfahrung von Reto Antenen war Anlass genug – nach 16

Jahren Präsidiumszeit von Benno Lindegger –, um mit ihm in einer lockeren Talkrunde, in der Politik 16 Jahre und mehr, zurückzuschauen. Bemerkenswert, aber nicht überraschend war, wie umfassend und offen – gerade parteipolitisch –, das Politverständnis von Reto Antenen war. Und die Erkenntnis zu Reto Antenen lautete: «Wenn doch nur viele unserer Politiker über so viel Realitätssinn in der Politik verfügen würden wie Reto Antenen.» Es wäre innen- und aussenpolitisch wohl vieles deutlich einfacher zu bewerkstelligen. Lediglich auf eine Frage wusste Reto Antenen, als FC-St.-Gallen-Fan, keine Antwort; nämlich ob der FC St. Gallen 2021 nun endlich Meister wird.

Der Abend schloss mit dem üblichen Steh-Apéro unter Wahrung der Corona-Vorgaben.

---

# Nicht mehr weit bis zur Nullverzinsung in der beruflichen Vorsorge?

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 29, 2020

**Die Eidgenössische Kommission für berufliche Vorsorge (BVG-Kommission) hat dem Bundesrat empfohlen, den Mindestzinssatz in der beruflichen Vorsorge für 2021 von heute 1% auf 0,75% zu senken. Und der Bundesrat hat im Rahmen einer «Aktualisierung» von vier Verordnungen zur beruflichen Vorsorge u. a. auch den Zinsrahmen für die Festlegung des technischen Zinssatzes neu festgelegt, und zwar auf 1,0 bis 3,5% (bisher 2,5 bis 4,5%).**

Die beiden Zinsentscheide führen erschreckend vor Augen, wie düster die Aussichten auf existenzsichernde Renten im Alter geworden sind, auch wenn die Senkung des BVG-Mindestzinssatzes

noch nicht definitiv ist. Der Bundesrat entscheidet jährlich über die Höhe des BVG-Zinssatzes; er ist dabei in den letzten Jahren zwar jeweils weniger weit gegangen als die Empfehlungen der BVG-Kommission. Aber ob 0,75 oder 1% Zins, macht den Braten auch nicht feiss.

Auch bei der Zinsspanne für den technischen Zinssatz (TZ) hat der Bundesrat den oberen Rahmen mit 3,5% um 0,5 % über der Empfehlung der BVG-Experten (3%) festgelegt, was ich allerdings als reine Augenwischerei halte, weil selbst 3% wohl bald schon der Geschichte angehören werden. Die Tendenz zeigt bei allen Kassen eindeutig nach unten. Auch die 2% Linie ist beim TZ in der Realität längst und auf breiter Front durchbrochen. Allerdings kosten TZ-Senkungen die Kassen immense Summen, weil die Altersverpflichtungen ausfinanziert werden müssen.

Doch lassen wir die meines Erachtens unrealistische Obergrenze für den TZ mal ausser Acht. Mit der Senkung des TZ ist die Arbeit nämlich nicht getan; konsequenterweise müsste auch die Senkung des Mindestumwandlungssatzes (UWS) erfolgen. Dieser längst fällige Schritt steckt bekanntlich immer noch im BVG-Reformstau. Wenn der UWS nicht auf das versicherungstechnisch korrekte Niveau gesenkt wird, entstehen den Kassen Pensionierungsverluste. Diese wiederum sind aus den Anlageerträgen zu finanzieren, was wiederum den Druck auf die Verzinsung der Sparguthaben der Aktivversicherten erhöht.

Wenn dann mal alle versicherungstechnischen Parameter auf dem korrekten Niveau angelangt sind, was bleibt? Die Kassen sind relativ stabil aufgestellt, die Leistungen deutlich tiefer als heute, die Umverteilung der Kapitalerträge von den Aktivversicherten zu den Rentnern weitgehend behoben. Die Frage ist nun, und die muss sich jede und jeder Aktivversicherte selber stellen, gebe ich mich z.B. im Jahr 2028 mit einer Rente, die im Vergleich zu einer Rente, die heute gesprochen würde, um sagen wir mal 20 Prozent tiefer ist, einfach so zufrieden? Welche Optionen haben wir?

Zaubern können die Kassen nicht. Das heisst, es muss mehr angespart werden, damit mehr Rentenkapital vorhanden ist. Dies erhöht die Lohnkosten und/oder mindert den Nettolohn. Die Arbeitgebenden müssten zudem auch für die Rentnerverpflichtungen, die noch auf einem TZ weit über 2 und mehr Prozent basieren, mitgeradestehen. Dies gilt meines Erachtens dann ganz besonders, wenn bei der Ausfinanzierung von Pensionskassen keine genügenden Rückstellungen für die versicherungstechnischen Risiken miteingerechnet worden sind. Solche Massnahmen lösen naturgemäss weder bei Arbeitnehmenden noch Arbeitgebenden Begeisterung aus, im Gegenteil.

Aber, geschätzte Kolleginnen und Kollegen, und falls ich’s noch nie erwähnt haben sollte: In der Altersvorsorge gibt’s kein Freibier. Ich appelliere, trotz der noch nicht wirklich absehbaren Corona-Auswirkungen auf die Weltwirtschaft und die finanzielle Lage der öffentlichen Hand, an beide Sozialpartner, verantwortungsvoll mit der Situation umzugehen.

Es braucht höhere Sparbeiträge, es braucht Kompensationslösungen für die Mittfünfziger und älter, welche von höheren Sparbeiträgen nicht mehr genügend lange profitieren können, um die Rentenverluste infolge tieferer UWS kompensieren zu können, und es braucht wohl auch separate Vorsorgeeinrichtungen für die Altrentner, für welche die Arbeitgebenden Verantwortung übernehmen müssen, damit die an sich systemwidrigen Umverteilungseffekte in der 2. Säule nachhaltig behoben werden können.

Aus eigener Kraft werden es die öffentlich-rechtlichen Kassen nicht schaffen, finanzielle und strukturelle Stabilität zu erlangen und zeitgemässe Leistungen anbieten zu können.

Unsere Verantwortung als Arbeitnehmende ist es, Sparpläne, die höhere Lohnabzüge vorsehen, zu akzeptieren und bei Übergangslösungen für die Jahrgänge ab Alter 55 auch zu akzeptieren, dass eine hundertprozentige Kompensation von Leistungseinbussen, die infolge Anpassung der

versicherungstechnischen Parameter entstehen werden, wahrscheinlich nicht möglich sein wird.

Im Titel habe ich die Frage aufgeworfen, wie weit ist es noch bis zur Nullverzinsung als Normalfall? Damit meine ich sowohl den BVG-Mindestzins als auch den TZ. Das wäre dann gewissermassen Ground Zero.

Im Vorfeld der Vernehmlassung des Bundesrats zur Reform der beruflichen Vorsorge 2019 kursierten Modelle, die auf solchen Annahmen beruhten. Nach meiner persönlichen Einschätzung sind solche Modelle, auch wenn sie durchaus technische Vorteile aufweisen könnten, nicht realistisch, einfach weil sie auch langfristig schlicht nicht finanzierbar sind. Aber wir müssen unsere Erwartungen an den Faktor Zins an die Realitäten anpassen und auch bereit sein, mit Nachdruck für Massnahmen zur Wahrung des Leistungsniveaus in der 2. Säule einzustehen.