5 Fragen an …

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 5, 2020

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



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

Sind Sie genügend geschützt beim Publikumsverkehr?

Der Schalter am Obergericht hatte aus Sicherheitsgründen schon immer eine Trennscheibe, da bin ich jetzt natürlich sehr froh darum. Zudem sind wir ausgerüstet mit genügend Desinfektionsmitteln. Nach jedem Kontakt mit Dokumenten, die vorbeigebracht werden, oder Dossiers, die innerhalb des Gerichts zirkulieren, benütze ich diese Mittel und achte strikt darauf, dass ich mir nicht ins Gesicht greife. Auf

diese Weise fühle ich mich genügend geschützt.

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

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

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

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

Wie gesagt, der Publikumsverkehr hält sich zurzeit in engen Grenzen. Die Leute, die kommen, aber auch die Mitarbeitenden, sind nett und rücksichtsvoll. Da mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden des Obergerichts von zu Hause aus arbeitet, hat jeder von uns ein Einzelbüro, und die persönlichen Kontakte beschränken sich auf ein Minimum. Jeder bemüht sich sehr, die Schutzvorschriften einzuhalten. Gemeinsame Pausen gibt es keine mehr, auch nicht auf Distanz, alle bleiben dazu im eigenen Büro. Das Mittagessen nehme ich von zu Hause mit und esse es im Büro. Das ist schon etwas seltsam. Es trifft ja

alle gleich und alle helfen einander, wenn es Hilfe braucht. Die Stimmung untereinander ist gut.

Was bedeutet die Corona-Krise für Sie persönlich?

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

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

Ergebnisse Lohnrunde 2020

geschrieben von Urs Stauffer | April 5, 2020

Die Lohnrunde 2020 ist Geschichte, der Pulverdampf hat sich – wieder einmal – verzogen, die Ergebnisse der Auseinandersetzungen stehen fest. Die Ergebnisse waren schon schlechter, das muss man feststellen. Da und dort sind Reallohnerhöhungen auszumachen, keine berauschenden Anpassungen, aber immerhin. Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

hat bei den Mitgliederverbänden die Ergebnisse erhoben. Es ist die Einschätzung der eigenen Situation im gesamtschweizerischen Kontext möglich.

Für das vergangene Jahr 2019 wurde vor allem gegen Ende des Jahres 2018 von einer nur schwachen Konjunkturentwicklung ausgegangen. Die Schweizer Wirtschaft erfuhr im 3. Quartal 2018 eine Vollbremsung. Nach fünf Quartalen mit stark überdurchschnittlichen Wachstumsraten schrumpfte das reale BIP um 0,2%. Die Schweiz folgte damit der internationalen Konjunkturverlangsamung, die sich im 3. Quartal gerade im Euroraum und dort insbesondere in Deutschland bemerkbar machte.

Die Expertengruppe des Bundes hält in ihrer Prognose Winter 2019/2020 an ihrer bisherigen Einschätzung fest, dass sich die Schweizer Konjunktur 2020 nur moderat entwickelt. Mit einer allmählichen konjunkturellen Belebung ist erst für 2021 zu rechnen. Nach 0,9% für das Jahr 2019 erwartet die Expertengruppe für 2020 ein BIP-Wachstum von 1,7% und für 2021 eines von 1,2%. Die grösste Prognoserevision ergibt sich bei der Teuerung: Die Expertengruppe geht für 2020 nunmehr von 0,1% Teuerung aus, gegenüber 0,4% in der letzten Prognose. Das alles betrifft den öffentlichen Arbeitgeber auch, aber nur indirekt.

Die öffentlichen Arbeitgeber wiesen in ihren Rechnungen – entgegen ihren Prognosen – zum Teil erhebliche Überschüsse aus. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl deshalb eine Reallohnerhöhung. In den Lohnverhandlungen für das Jahr 2020 war von den guten Rechnungsabschlüssen nur vereinzelt etwas zu spüren, die Arbeitgeberseite übte sich weiterhin in Zurückhaltung. Sie vergass dabei, dass das öffentliche Personal mit seiner täglichen Arbeit einen wesentlichen Beitrag zu dieser guten Finanzlage leistet. Immerhin: Einzelnen Verbänden gelang es, moderat Reallohnerhöhungen durchzusetzen; wir reden hier von Anpassungen unter der 1%-Grenze, nichts Berauschendes also, aber immerhin ein kleines

Zeichen.

Krankenkassenprämien

Unabhängig von der Betrachtungsweise der Lohnentwicklung ist klar, dass die Gewährung des Teuerungsausgleichs eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein muss. Wird dieser nicht gewährt, sinkt die Kaufkraft der Löhne, was die Arbeitnehmenden und letztlich auch die Wirtschaft belastet. Die Teuerungsprognose ist mit 0,1% tief, im Zeitpunkt der Verhandlungen dürfte sie allerdings noch bei 0,4% gelegen haben. Das hat kaum Ausdruck gefunden.

Nach wie vor ein Ärgernis ist die unterbleibende Berücksichtigung der seit Jahren stetig steigenden Krankenkassenprämien. Da diese im Landesindex der Konsumentenpreise nicht eingerechnet werden, erfolgt über den Teuerungsausgleich (wenn er denn gewährt wird) auch keine automatische Kompensation dieser Mehrkosten. Unterbleibt ein Teuerungsausgleich und wird auch keine Reallohnerhöhung gewährt, sehen sich Arbeitnehmende mit Mehrkosten konfrontiert, die sie nicht aktiv selbst verursacht haben, die jedoch dazu führen, dass der effektiv verfügbare Teil des Lohnes immer mehr sinkt.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Bei der Gewährung eines Teuerungsausgleichs und einer generellen Reallohnerhöhung wurde Zurückhaltung geübt (wenn auch weniger als im letzten Jahr); über eine Erhöhung der Leistungslohnsumme hingegen darf sich die grosse Mehrheit der Verbände bzw. ihre Mitglieder freuen.

Der Nachholbedarf, sei es beim Teuerungsausgleich oder bei der Erhöhung der Reallohnsumme, scheint im Gesamtbild nicht mehr so gross wie in den letzten Jahren. Knapp über 50% der Verbände sehen keinen Nachholbedarf. Allerdings: Es ist schwierig, aus den Umfrageergebnissen zwingend auf diese Folge

zu schliessen, weil der Rücklauf in diesem Jahr etwas zurückhaltend war und oft auch schwierig zu erheben ist, ob Nachholbedarf besteht.

Zu wenig Kreativität?

Lohnerhöhungen sind das eine, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen das andere. Da würde man sich hie und da ein wenig mehr Kreativität wünschen. Das müssen nicht immer Erhöhungen der Ferientage sein. Aber hier, so die Umfrage, herrscht das grosse Schweigen. «Nein» ist die Referenzantwort in der 5. Spalte unserer Umfragetabelle – schade eigentlich. Die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie hier ab Seite 13.

Fazit

Die Lohnverhandlungen laufen nach wie vor harzig, und die Personalverbände sind gefordert, in wenigen Monaten bereits wieder die richtigen Argumente für die nächste Lohnrunde zu sammeln. Die Teuerung wird es kaum sein, aber die gute wirtschaftliche Lage der öffentlichen Hand wohl schon. Warten wir das ab.

Die Abfindung gemäss dem baselstädtischen Personalrecht

geschrieben von Sandra Wittich | April 5, 2020

Gegenstand von Rechtsschutzanfragen an das Sekretariat des Baselstädtischen Angestelltenverbandes (BAV) in Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ist

regelmässig die Frage, unter welchen Voraussetzungen Anspruch auf eine Abfindung besteht und nach welchen Kriterien sich deren Höhe bemisst. Der vorliegende Beitrag soll einen Überblick über die entsprechenden Regelungen im baselstädtischen Personalrecht geben.

Das Personalgesetz vom 17. November 1999 des Kantons Basel-Stadt (PG) sieht vor, dass Mitarbeitende im Falle einer Kündigung wegen Verhinderung an der Aufgabenerfüllung (in der Regel infolge Krankheit oder Unfall) gemäss § 30 Abs. 2 lit. a PG sowie wenn im Rahmen einer Stellenaufhebung nach § 30 Abs. 2 lit. b PG die Zuweisung eines anderen Aufgabengebiets nicht möglich ist, Anspruch auf eine Abfindung haben. Die Abfindung stellt eine Art Treueprämie dar, die namentlich die berufliche Neuorientierung erleichtern und allenfalls die sozialen Härten einer Kündigung mildern soll.

Das Personal des Kantons Basel-Stadt hat somit in zwei Fällen Anspruch auf eine Abfindung. Bei allen anderen Beendigungsgründen des Arbeitsverhältnisses besteht kein Anspruch auf eine Abfindung, insbesondere auch dann nicht, wenn die Beendigung des Anstellungsverhältnisses auf einer Invalidität gemäss § 34 PG beruht. Wird das Anstellungsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst, besteht zwar kein Anspruch auf eine Abfindung, gemäss § 36 Abs. 2 PG kann jedoch eine solche vereinbart werden. Im Falle der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses kann in der Praxis regelmässig dann eine Abfindung erzielt werden, wenn die Initiative zur Auflösung von der Anstellungsbehörde ausgeht.

Die Höhe der Abfindung darf gemäss § 36 Abs. 3 PG einen Jahreslohn grundsätzlich nicht überschreiten. In Ausnahmefällen und unter Vorbehalt der Genehmigung durch den Regierungsrat kann die Abfindung auf maximal zwei Jahreslöhne erhöht werden. In der Summe der Abfindung enthalten sind auch allfällige Massnahmen zur Unterstützung einer beruflichen Neuorientierung. Im Detail sind die Bemessungskriterien auf

Verordnungsebene geregelt. Gemäss § 16 Abs. 1 der Verordnung zum Personalgesetz (VO PG) richtet sich die Höhe der Abfindung nach Massgabe der vom Regierungsrat mit Beschluss vom 13. Januar 2004 erlassenen Richttabelle und nach den Umständen des Einzelfalles. Die Abfindungssumme besteht somit aus einem fixen und einem variablen Teil.

Der fixe Teil wird basierend auf der nach den Parametern «Alter» und «Anzahl Dienstjahre» festgelegten Richttabelle des Regierungsrats ermittelt (Abfindung in Prozent des Bruttojahresgehaltes [inkl. 13. Monatslohn]). Gemäss Richttabelle berechtigen ausserordentliche Umstände wie z.B. eine langandauernde Arbeitsverhinderung zu massiven Korrekturen, d.h., die gesamte Zeit der Arbeitsverhinderung kann von den geleisteten Dienstjahren abgezogen werden. Bei Dienstverhältnissen mit unterschiedlichem Beschäftigungsgrad bemisst sich die Höhe der Abfindung gemäss Praxis der Personalrekurskommission nach dem durchschnittlichen Beschäftigungsgrad in den letzten fünf Jahren vor Fälligkeit des Anspruchs.

Der variable Teil bestimmt sich nach dem Ermessen der Anstellungsbehörde. Relevant sind hier die persönlichen Verhältnisse der betroffenen Person – wie beispielsweise allfällige Unterstützungspflichten oder Chancen auf dem Arbeitsmarkt – sowie die Qualität der geleisteten Arbeit. Das der Anstellungsbehörde im Rahmen der Festlegung des variablen Teils zukommende Ermessen wird durch § 16 Abs. 2 VO PG eingeschränkt: Insgesamt darf höchstens der doppelte Betrag des gemäss der Richttabelle ermittelten Werts (fixer Teil) als Abfindung festgelegt werden.

Verfügungen der Anstellungsbehörden betreffend Abfindungen nach § 36 Abs. 1 PG können mittels Rekurs bei der Personalrekurskommission angefochten werden (vgl. § 40 Abs. 1 PG). Im Rekursfall hat die Personalrekurskommission zu prüfen, ob die Vorgaben der Richttabelle erfüllt sind und die Anstellungsbehörde ihr Ermessen pflichtgemäss ausgeübt hat.

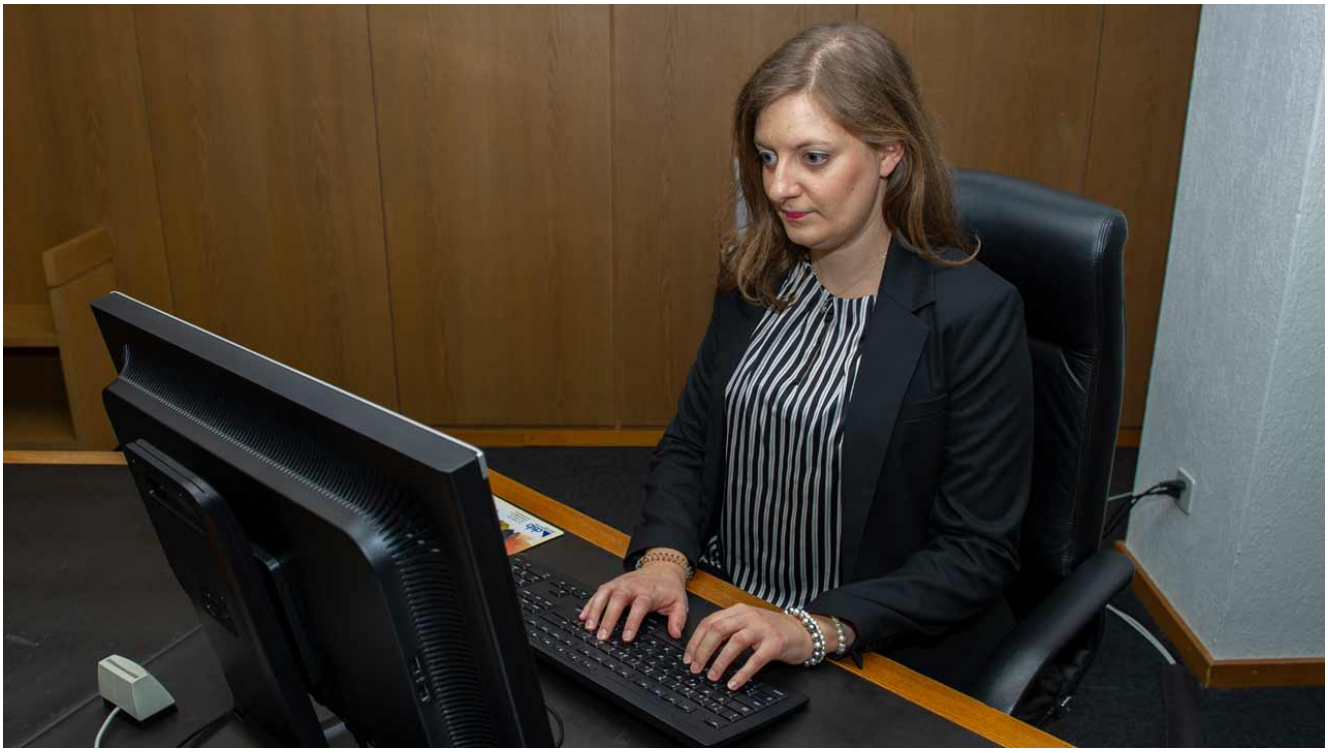
Erachtet die Personalrekurskommission die von der Anstellungsbehörde festgesetzte Abfindung im Ergebnis für unangemessen, setzt sie die Abfindung neu fest.

---

5 Fragen an …

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 5, 2020

Was hat sich am Obergericht verändert seit der Ausbreitung des Coronavirus?



Der Gerichtsbetrieb läuft weiter. Damit die Corona-Massnahmen des Bundesrates eingehalten werden können, arbeiten viele Mitarbeitende des Gerichts von zu Hause und die wenigen vor Ort in Einzelbüros. Auch finden nur noch dringende und nicht

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

Wie sieht es mit Ihrer eigenen Arbeit aus?

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

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

Die ganze Situation rund um den Ausbruch dieser Pandemie, aber

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

Was kann der ASPV für seine Mitglieder beitragen?

Auf personalrechtlicher Ebene sind wir im Austausch mit dem Regierungsrat und den Human Resources Aargau. Wie auch in der Privatwirtschaft sind gewisse arbeitsrechtliche umstrittene Fragen gemeinsam anzuschauen. Der ASPV hat dem Regierungsrat zudem in einem Schreiben vorgeschlagen, dass mit der Zuweisung anderer Arbeit auf der einen Seite für Entlastung und auf der anderen Seite für Auslastung als Akt der Solidarität gesorgt werden kann. Dabei könnten die frei werdenden Ressourcen unter den Departementen und den Gerichten allenfalls bis hin zur kantonalen Gesundheitsversorgung (insbesondere Spitäler) koordiniert und unbürokratisch einander zur Verfügung gestellt werden. Denn in gewissen Bereichen in der kantonalen Verwaltung und bei den Gerichten könnte die Arbeitslast bei längerer Dauer der aktuellen Ausnahmesituation abnehmen, in

anderen Bereichen hat sie bereits jetzt schon erheblich zugenommen. Wir sind sicher, dass viele Kantonsmitarbeitende gerne bei einem anderen Departement oder der kantonalen Gesundheitsversorgung aushelfen würden, um damit ihren Teil zur Bewältigung der aktuellen Krise beitragen zu können.

Was bedeutet die Corona-Krise für Sie persönlich?

Ich bin in der glücklichen Position, dass ich durch die Einschränkungen weder mit finanziellen noch mit unlösbaren organisatorischen Problemen konfrontiert bin. Ich beachte die Anweisungen des Bundes, und ich halte mich daher in meiner Freizeit – abgesehen vom Einkaufen für mich und andere – nur noch bei mir zu Hause auf. Durch das habe ich nur noch äusserst wenig persönliche direkte Kontakte. Doch nicht nur in der Arbeitswelt, auch bei mir im Privaten werden die verschiedenen technischen Mittel genutzt, um auf den unterschiedlichsten Kanälen die Kontakte mit meiner Familie, meinen Freunden und Bekannten aufrechtzuerhalten – und auf diesen Kanälen laufen die Leitungen heisser als üblich! Die Krise erfordert von uns allen Kreativität und neue Ideen, bietet aber meines Erachtens dadurch auch neue Chancen, die wir unbedingt ausprobieren und nutzen sollten. Ich merke an allen Ecken eine unglaubliche Solidarität und Hilfsbereitschaft, kreative Ideen ermöglichen trotz allem enge Kontakte und gegenseitige Unterstützung.

Schule ohne Schule

geschrieben von Fabian Schambron | April 5, 2020

Die Mittelschulen im Aargau wurden geschlossen, der Unterricht läuft digital weiter. Dies stellt Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen, Schulleitungen und das zuständige Verwaltungspersonal vor grosse Herausforderungen. Trotz allen

Schwierigkeiten hält die Krise auch Neues, Reizvolles und Überraschendes bereit.

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

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

Es gibt sie also, die virtuelle Lektion. Zugleich läuft an allen Schulen ein reger Austausch über Sinn und Unsinn der

aktuellen Arbeitsformen. Während ich beispielsweise die wegfallenden Präsenzlektionen zum engeren Betreuen von Schreibarbeiten nutze, diskutiert die Kollegin im Fach Geschichte in Minikonferenzen von fünf Personen den zuvor individuell erarbeiteten Stoff. Im bildnerischen Gestalten arbeitet man mit Photoshop, die Sportinstruktionen kommen per Video, die Powerpoint-Slides aus der Physik werden mitsamt Lehrervortrag hochgeladen. Die Kerntätigkeiten der Lehrperson – Aufbereiten, Vermitteln, Ermutigen, Anleiten, Überprüfen – bleiben dieselben, es ändern sich vor allem die Werkzeuge.

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

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

Aus dem Wegfallen eines gemeinsamen sozialen Kontexts für Lehren und Lernen ergeben sich einerseits die durchaus reizvollen Herausforderungen digitaler Bildungsarbeit, aber auch deren Gefahren. Während für viele Lehrpersonen auch zuvor keine klare Trennung von Arbeitsplatz und Zuhause möglich war, entgrenzt sich die Arbeit nun vollends. Gerade für digital weniger affine Kolleginnen und Kollegen kann dies einen zeitlich kaum einzugrenzenden Aufwand bedeuten. Alle Lehrpersonen sind zudem der Versuchung ausgesetzt, durch

Mehrarbeit die eben skizzierten pädagogischen Grenzen des Fernunterrichts aufzuheben. Leider ist dies weder restlos möglich noch, in vielen Fällen, didaktisch besonders sinnvoll. Perfektion gibt es in der Krise keine. Nachvollziehbare Aufträge, kluge Rückmeldungen, angemessene Kontrolle, virtuelle Kontaktpflege und viel Selbstorganisation – das gibt fürs Erste genug zu tun. Auch für die Schülerinnen und Schüler übrigens.

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

---

wvsp – quo vadis?

geschrieben von Sandra Wittich | April 5, 2020

Was der wvsp ist

Die vier Buchstaben wvsp sind eine Abkürzung, für «wir vom service public». Da sowohl die Abkürzung als auch der ausgeschriebene Begriff nicht einmal den Mitgliedern selber etwas sagt, möchte ich an dieser Stelle erläutern, was sich dahinter verbirgt.

Um die Interessen der städtischen Angestellten besser wahrnehmen zu können, wurde der Verband stadtzürcherischer Beamter und Angestellter (VSBA) gegründet. Im Jahr 2001 schloss sich dieser dem Kaufmännischen Verband Zürich (KVZ) an

und wurde per 1. Juli 2001 als Untergruppe vollumfänglich integriert (Vereinbarung vom 2. April 2001). Mit der Aufnahme änderte der Verband auch seinen Namen und trat fortan als Untergruppe «wir vom service public» (wvsp) auf. Während der VSBA ursprünglich nur die Interessen der in der Stadt Zürich Arbeitenden vertrat, wurde der Fokus mit dem Anschluss an den KVZ so ausgeweitet, dass auch Personen, die beim Kanton, einer zürcherischen Gemeinde oder beim Bund (Arbeitsort im Kanton Zürich) arbeiten, beitreten konnten. Die Zusammenarbeit mit dem KVZ war vor allem in der Anfangsphase gut und ein Gewinn für beide Seiten. Für den KVZ bot sich die Chance, im öffentlichen Sektor Fuss zu fassen, und für den wvsp stellte der KVZ einen starken, in der breiten Öffentlichkeit bekannten Partner dar.

Was der wvsp macht

Der als Interessenvertreter der stadtzürcherischen Angestellten gegründete Verband hatte zum Ziel, die Arbeitsbedingungen zum Wohle seiner Angestellten zu verbessern, organisierte aber auch Anlässe für seine Mitglieder, die gleichzeitig auch Mitglieder beim KVZ waren und als solche an den Angeboten des KVZ partizipieren konnten. Um Doppelspurigkeiten zu vermeiden, wurden die Rahmenaktivitäten des wvsp mit der Zeit aber reduziert und schliesslich ganz eingestellt. Sehr aktiv ist der wvsp aber nach wie vor bei der Vertretung der Arbeitnehmendeninteressen. So ist ein Mitglieder des wvsp in der paritätischen Kommission vertreten, die mehrmals im Jahr, zusammen mit anderen Personalverbänden und Gewerkschaftsvertretern, mit dem Stadtrat über Verbesserungen im Angestelltenverhältnis verhandelt.

In den letzten Jahren konnten dabei folgende Verbesserungen erzielt werden:

- Für alle Angestellten ein Mindestlohn von Fr. 4100.–
- Ausgeweiteter Sozialplan für ältere Mitarbeiter

Während auf Stadtebene ein Vertreter des wvsp die Arbeitnehmendeninteressen wahrnahm, hatte der frühere Geschäftsführer des KVZ, als Vizepräsident der Kantonalen Personalvereinigung, Einsitz in den entsprechenden Gremien des Kantons Zürich.

Was mit dem wvsp geschehen soll

Die Zusammenarbeit zwischen der als Verein organisierten Untergruppe wvsp und dem KVZ ist schon seit längerer Zeit optimierungsbedürftig. Mit dem Führungswechsel an der KVZ-Spitze tauchte jetzt aber seitens des KVZ der Wunsch auf, die Untergruppe wvsp aufzulösen und deren Kasse zu annektieren. Damit sollten Strukturen gestrafft und Kosten eingespart werden, sagte man beim KVZ. Der Vorstand der Untergruppe wvsp lehnt aber eine Auflösung ohne Mitsprache der Mitglieder ab und hat deshalb auf eigene Kosten eine Mitgliederumfrage lanciert, um deren Meinung zu eruieren. Die Resultate der Umfrage sollen anlässlich der GV der Untergruppe wvsp präsentiert und diskutiert werden. In einer Abstimmung soll sodann über die Art und Weise eines Weiterbestandes (Selbstständigkeit als Verein oder Anschluss an einen anderen Verband/Gewerkschaft) abgestimmt werden. Damit das Abstimmungsresultat möglichst repräsentativ ist, bitte ich um zahlreiches Erscheinen an der GV vom Montag, 4. Mai 2020, im Raum Athene, Talacker 34, 8001 Zürich.

Persönliche Meinung

geschrieben von Urs Graf | April 5, 2020

Es ist ja gang und gäbe, wenn bei Beschlüssen durch Gemeinde-, Stadt- und Kantonsräte über Lohnerhöhungen (und wenn diese z. B. auch nur 1% betragen) für das öffentliche Personal

abgestimmt wird, diese jeweils mit «Rücksicht auf die finanzielle Lage» gebetsmühlenartig abgelehnt werden.

Anders sieht es aber aus, wenn es dann um die eigenen Entschädigungen geht – da wird dann mit der grossen Kelle angerührt – ich zitiere hiermit einen Artikel aus der Zeitung «Die Ostschweiz» vom 17. Dezember 2019 über den Antrag im St. Galler Kantonsrat. Ausgangspunkt war ein Auftrag des Kantonsrats, den das Parlamentspräsidium umsetzte und der nun von der vorberatenden Kommission behandelt wurde. Es ging darum, die Entschädigung der Kantonsratsmitglieder zu überprüfen und dem Parlament eine Anpassung zu beantragen. Diese soll
auf die Amtsdauer 2020–2024 wirksam werden.

Der vorliegende Entwurf sieht eine «moderate Erhöhung der Entschädigungen für die Fraktionen und die Ratsmitglieder» vor. Bisher hatte das Taggeld 250 Franken betragen, allerdings unabhängig von der Dauer der Sitzung. Neu soll das Taggeld für Sitzungen unter zwei Stunden auf 200 Franken reduziert werden, für eine «ordentliche» Sitzung liegt es neu aber bei 400 Franken. Der heutige «Infrastrukturbeitrag» von 1000 Franken – zum Beispiel für benötigte Geräte oder Materialien – soll von einer jährlichen Grundentschädigung von 2000 Franken abgelöst werden. Und auch die Fraktionsentschädigungen sollen steigen. Unterm Strich, so hat die Verwaltung berechnet, ist mit Mehrkosten für den Staat, also für den Steuerzahler, von jährlich rund 860’000 Franken zu rechnen.

Die vorberatende Kommission hatte an der Vorlage nichts Grundsätzliches zu bemängeln. Sie betonte, es gehe darum, dass niemand aus finanziellen Gründen von der Ratstätigkeit ausgeschlossen sei. Die Anforderungen und der Aufwand für das öffentliche Amt würden «in der geltenden Entschädigungsordnung nicht mehr angemessen abgebildet.» Die Kommission begrüsst deshalb die vorgeschlagene Aktualisierung und Erhöhung der Entschädigungen. Diese seien auch mit Blick auf andere Kantone richtig.

Quizfrage: Um wie viele Prozente erhöhen sich die Ratsmitglieder hier die Löhne selbst – ohne dass das Volk (der Steuerzahler) etwas dazu zu sagen hat? Nicht umsonst gab es meines Wissens noch nie so viele Kandidaten für den Kantonsrat wie in diesem Jahr… Für mich ist dies ein Affront gegenüber den Arbeitnehmenden.

Jahresbericht 2019

geschrieben von Sandra Wittich | April 5, 2020

Aus dem Vorstand

Der Personalverband der Stadt Bern setzte sich auch im Jahr 2019 sehr stark für gute Arbeitsbedingungen ein und ist unverändert gewillt, mitzuhelfen, dass die Stadt Bern eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Leider lässt sich feststellen, dass die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit im vergangenen Jahr durch unterschiedliche Treiber belastet wurde. Aufgrund des anstehenden Legislaturwechsels auf Anfang 2021 haben merkbare Vorboten von Wahlkampfkampagnen und der herrschende Spardruck die Diskussionen verschärft und die Zusammenarbeit leider spürbar belastet. Trotz der aktuellen Situation konnten einige Erfolge erwirkt und Verbesserungen für die städtischen Mitarbeitenden erreicht werden.

Der PVSB begrüsst nach wie vor die angestrebte Stossrichtung einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie einer Optimierung der Anstellungsbedingungen in der Berner Stadtverwaltung. Besonders begrüssen wir die Erweiterungen bezüglich der GLAZ-Kompensationsmöglichkeiten, die Erweiterung der Bandbreitenmodelle und den vergrösserten Spielraum beim drohenden Verfall von erarbeiteten Zeitguthaben. Explizit

unterstützen wir, dass die Arbeitszeitmodelle weiterhin auf der 40-Stunden-Woche basieren und die ehemals angestrebte «Jahresarbeitszeit» nicht weiterverfolgt wird. Auch beurteilen wir die Erweiterung und Ergänzung des Lebensarbeitszeitmodells als Verbesserung.

Wir befürworten klar, dass das Personalreglement der Stadt Bern an die aktuellen Bedürfnisse angepasst wird, um damit aktuellen und künftigen Herausforderungen gerecht zu werden.

Aufgrund der spürbaren Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt ist es unabdingbar und zwingend nötig, dass sich die Stadt Bern als attraktive Arbeitgeberin behaupten kann. Die guten Anstellungsbedingungen und insbesondere die Perspektiven für die einzelnen Mitarbeitenden, verbunden mit der entsprechenden Lohnentwicklung und den Leistungsanerkennungen, sind zwingende Voraussetzung für die Personalrekrutierung sowie die längerfristige Sicherstellung des Know-hows in der Verwaltung. Drohende Sparmassnahmen beim Personal verunsichern die Mitarbeitenden nachhaltig und verunmöglichen die Stellenbesetzung mit qualifiziertem Personal. Gut ausgebildete Personen kennen ihren Marktwert und lassen sich nicht durch fadenscheinige Argumente und scheinbar gute Konditionen vertrösten. Es braucht handfeste Möglichkeiten, Fakten und attraktive Rahmenbedingungen.

Zur Personalvorsorgekasse

Geopolitische Ereignisse und die Herausforderungen des tiefen Zinsumfeldes haben die PVK einmal mehr gefordert. Die PVK kann trotz dieser Umstände auf ein aussergewöhnlich gutes Anlagejahr zurückblicken. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die getätigten Anlagen auf dem gesetzlichen Auftrag basieren, die Vermögensanlagen im Interesse der Versicherten zu verwalten und im Sinn des Vorsorgezwecks auf Sicherheit und Ertrag auszurichten. Es ist der PVK sehr wichtig, das Vermögen der Versicherten nachhaltig zu investieren. Das Handeln richtet sie dabei nach sozialen, ökologischen und ethischen

Kriterien der Nachhaltigkeit aus. In Anbetracht dieser Grundsätze hat die PVK u.a. auch alle Beteiligungen an Unternehmen ausgeschlossen, die geächtete Waffen herstellen.

Die positiven Aktienmärkte haben wesentlich zum erfreulichen Anlageergebnis beigetragen. In diesem Umfeld erzielte die PVK eine Rendite von rund 11,5%. Das sehr gute Anlageergebnis wird den Deckungsgrad per Ende 2019 deutlich ansteigen lassen. Im heutigen Zeitpunkt liegt das definitive Ergebnis aber noch nicht vor. Die Verwaltungskommission der PVK hat für das Jahr 2020 beschlossen, das Altersguthaben der aktiven Versicherten weiterhin mit 2,75% zu verzinsen. Das anhaltend tiefe Zinsniveau und die weiterhin steigende Lebenserwartung wird auch für die Zukunft der PVK eine Herausforderung bleiben. Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband (KV). Die Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband ist bewährt und unverändert sehr gut. Auch im Jahr 2019 wurden die Rechtsberatungen für unsere Mitglieder im gewohnten Sinne durch den Verband wahrgenommen. Der KV unterstützte den Personalverband nebst dem allgemeinen Austausch insbesondere bezüglich der Verhandlungen zum GAV EWB sowie bezüglich diverser arbeitsrechtlicher Fragen.

Energie Wasser Bern (EWB)

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Ein Thema des vergangenen Jahres war die Anfang 2017 umgesetzte Reorganisation der Gesamtunternehmung Energie Wasser Bern (EWB). Bei den umgesetzten Massnahmen handelte es sich hauptsächlich um organisatorische Anpassungen, bei denen keine Arbeitsplätze gefährdet sind. Selbstverständlich sind die Mitarbeitenden aufgefordert, sich für die aktuellen Herausforderungen zu rüsten und ihre individuellen Fähigkeiten so zu entfalten, dass sie die veränderlichen Herausforderungen bewältigen. Entsprechend waren die Veränderungen bei den Mitarbeitenden spürbar. Abgesehen von einzelnen Detailfragen können wir heute festhalten, dass die Reorganisation zu

keinen Friktionen geführt hat. Das gute Einvernehmen und der rege Austausch mit der Unternehmensleitung haben diesen Prozess sicherlich begünstigt.

Traditionsgemäss treffen sich Geschäftsleitung, Vertragspartner und Personalausschuss zweimal jährlich zu einer gemeinsamen Aussprache. Die Direktion orientiert dabei über den Geschäftsgang, die unternehmerischen Ziele sowie die strategischen Geschäftsabsichten. Seitens der Arbeitnehmerseite werden aktuelle Personalanliegen eingebracht. Basis dafür ist der gültige Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Ebenfalls an zwei Sitzungen tagte die Paritätische Kommission (PK) und diskutierte Umsetzungsfragen aus dem laufenden Gesamtarbeitsvertrag.

Der Vorstand

Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für die aussergewöhnlich freundschaftliche und angenehme Zusammenarbeit. Der Vorstand führte im Berichtsjahr insgesamt elf ordentliche Sitzungen durch und setzte sich wie folgt zusammen:

- Präsidium: Simon Bühler
- Vizepräsidium + Rechtsberatung: Bernadette Bechtiger
- Sekretariat + Mutationen: Eliane Wirth
- Finanzen: Lukas Bieri
- Protokoll: Werner Wirth
- Vertrauenspersonen: Carmen Roggo
- Kommunikation: Dieter Arnold

Vertrauensleute

Unsere Vertrauensleute sind ein wichtiges Bindeglied unseres Verbands. Sie sichern die Verbindung zwischen den Mitgliedern und dem Vorstand. Vom Vorstand werden sie regelmässig über die aktuellen Geschäfte informiert. Dabei orientierte der Vorstand die Vertrauensleute über die Geschäftspolitik des Gemeinderats

sowie über aktuelle Themen im Stadtrat. Im Austausch wurden neben den Personalanliegen auch die Mitgliederwerbung und die Tätigkeiten des Verbands besprochen.

Damit Fragen und Anliegen zügig weitergeleitet und behandelt werden können, ist es wichtig, dass unsere Mitglieder die für sie zuständige Vertrauensperson kennen. In allen Direktionen gibt es Anlaufstellen, sei es eine Vertrauensperson oder ein Vorstandsmitglied. Vertrauensleute sind:

- PRD Präsidialdirektion: Aussenbeziehungen und Statistik, Junkerngasse 47: Michael Matter, 031 321 75 41 Stadtplanungsamt, Zieglerstrasse 62: Peter Andres, 031 321 70 69
- SUE Direktion für Sicherheit Umwelt und Energie: Direktionsstabsdienste, Predigergasse 12: zurzeit vakant
- BSS Direktion für Bildung, Soziales und Sport: Sozialamt, Schwarztorstrasse 71: Mathias Krebs, 031 321 60 85
- TVS Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün: Tiefbauamt, Bundesgasse 38: Hanspeter Loosli, 031 321 67 61
- Vermessungsamt, Bümplizstrasse 45: Sonja Hartmann, 031 321 67 23
- FPI Direktion für Finanzen, Personal und Informatik: Informatikdienste, Bümplizstrasse 45: Liselotte Fritz-Held, 031 321 74 03
- Steuerverwaltung, Bundesgasse 33: Carmen Roggo, 031 321 66 42
- Energie Wasser Bern (EWB): Pascale Schneeberger, 031 321 38 78, Volker Werner, 079 937 73 64

Kommissionen im Personalwesen

Der Personalverband der Stadt Bern vertritt die Arbeitnehmenden in verschiedenen Kommissionen im Personalwesen. Die jeweiligen Kommissionsmitglieder werden für eine Amtsperiode (analog den Gemeinde- und Stadtratswahlen)

durch den Gemeinderat gewählt.

- Paritätische Einreihungskommission (Simon Bühler, Gyula Lehretter): Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.
- Paritätische Ausgliederungskommission (Bernadette Bechtiger, Theo Schmid): Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.
- Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse (Bernadette Bechtiger, Gyula Lehretter): Im Berichtsjahr tagte die Kommission gemäss ihrem Sitzungsraster.
- Regionalgruppe Bern *(Simon Bühler):* Standardmässig wurden an zwei Sitzungen die Personalpolitik der Regionsgemeinden diskutiert sowie aktuelle Erfahrungen und Tendenzen ausgetauscht. Der Austausch in der Gruppe ist für uns sehr wichtig, damit Entwicklungen frühzeitig erkannt und Erfahrungen ausgetauscht werden können.
- Angestellte Stadt und Region Bern *(Simon Bühler):* Wie gewohnt wurden an vier Besprechungen regionale Fragestellungen sowie Aktualitäten aus der Stadtpolitik und aus anderen Verbänden diskutiert. Der Austausch im Vorstand Angestellte Stadt und Region Bern ist für unseren Verband von grosser Bedeutung, da insbesondere regionale Entwicklungen erkannt und die Tendenzen der Stadtpolitik aus erster Hand beurteilt werden können.

Mitgliederbestand per 31.12.2019

Per 31.12.2019 beträgt der Mitgliederbestand 562: 201 Aktive und 19 Aktiv-Veteranen, 76 GAVMitglieder, 251 Pensionierte, 8 Ehren- und 7
Vorstandsmitglieder. Im Berichtsjahr sind 6 unserer Mitglieder verstorben. Die Vertrauenspersonen gewannen 19 Mitarbeitende als neue Mitglieder für unseren Verband.

Liste der Verstorbenen

Im Berichtsjahr mussten wir vom Hinschied folgender Mitglieder Kenntnis nehmen:

- Balmer-Hubacher Heinrich
- Biancone Jürg
- Buri Katharina
- Heinzer Rudolf
- Marty Kurt
- Ries Anita

Den Hinterbliebenen sprechen wir unsere herzliche Anteilnahme aus.

Neue Veteranen 2019…

…und somit 30 Jahre Mitglied im Verband sind:

- Durrer Anton
- Gull Albert
- Häusler Kurt
- Mast-Schneider Heinz
- Teta-Wyss Sonja
- Zimmermann Elsbeth

Neueintritte 2019

- Januar: Lisci-Beer Christina, Stadtverwaltung
- Februar: Schläfli Stephanie, Stadtverwaltung
- März: Wälte Nicole, Stadtverwaltung / Balmer Yvonne, Christina Stadtv. / Gämperle Brigitte, Stadtverwaltung / Spahni Michael, Stadtverwaltung
- April: Lottaz Ursula, Stadtverwaltung / Dütschler Jürg, Stadtverwaltung / Winkler Bettina, Stadtverwaltung
- Juni: Brönnimann Andreas, Stadtv. / Winter Karsten, Stadtverwaltung
- September: Haldemann Michael, Stadtverwaltung / Eschler Daniela, Stadtverwaltung
- Oktober: Ringgenberg Markus, EWB / Schüpbach Sarah, EWB / Wyssen Ramona, EWB / Peier Christian, Stadtverwaltung / Rohner Ursula, Stadtverwaltung
- November: Schneider Spiess Sabine, Stadtv.