Treffen mit dem BBW Beamtenbund Tarifunion

geschrieben von Sandra Wittich | März 29, 2020

Eine Delegation des BAV-Vorstandes und Vertreter des BBW Beamtenbund Tarifunion haben sich am 11. März 2020 in Bad Säckingen (DE) zu einem Austausch getroffen. Es hat sich gezeigt, dass beide Seiten vom Blick über die Grenze und den Erfahrungen des anderen Verbandes profitieren können.

Lange Zeit pflegten der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) und der BBW Beamtenbund Tarifunion, Regierungsbezirksverband Freiburg, über die Grenzen hinweg eine Zusammenarbeit, die sich insbesondere durch gegenseitige Einladungen zu den jeweiligen Mitgliederversammlungen auszeichnete. Nachdem der Kontakt zwischen den beiden Verbänden in den letzten Jahren eingeschlafen war, kam es am 11. März 2020 in Bad Säckingen zu einem Treffen zwischen einer Delegation des BAV-Vorstandes und dem Vorstand des Regierungsbezirksverbandes Freiburg (RBV).

BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi, BAV-Vizepräsident Andreas Reyes und BAV-Sekretär Steven Hürlimann leisteten am 11. März 2020 einer Einladung des Vorsitzenden des RBV, Herrn Markus Eichin, Folge. Der Bürgermeister der Stadt Bad Säckingen, Herr Alexander Guhl, begrüsste im Schloss Schönau in Bad Säckingen neben den Vorstandsmitgliedern der beiden Verbände auch den Geschäftsführer des BBW, Herrn Peter Ludwig, und stellte die Stadt und die berufspolitischen Themen vor Ort vor.

Nach längerer Zeit des fehlenden Austausches zwischen dem RBV und dem BAV wurde zunächst über den Aufbau der jeweiligen Verbände gesprochen. Sodann wurden insbesondere folgende Themen erörtert:

1. Inwiefern sind die Anstellungsbedingungen der Beamten in Baden-Württemberg mit jenen der Staatsangestellten im

Kanton Basel-Stadt vergleichbar?
2. Lohnnebenleistungen in Form von unentgeltlichen oder verbilligten Sachleistungen (sog. Fringe Benefits)
3. Flexibilisierung der Arbeitszeit – Erfahrungswerte, Chancen und Risiken für die Arbeitnehmenden
4. Gewalt im Öffentlichen Dienst – Welche Entwicklung ist in der Schweiz zu erkennen? Welche Massnahmen werden gegen einen Anstieg ergriffen?
5. Arbeitszeiten im Öffentlichen Dienst – Vergleich zwischen Beamten und Angestellten in den beiden Regionen

Beim anschliessenden gemeinsamen Nachtessen im benachbarten Restaurant Kater Hiddigeigei konnten diese Gesprächsthemen weiter vertieft werden. Der Austausch wurde von beiden Verbänden als sehr guten Einstieg in einen künftig wieder verstärkten Dialog gesehen, denn beide Seiten können vom Blick über die Grenze und den Erfahrungen des anderen Verbandes profitieren.



Bildlegende: Hintere Reihe v. l. n. r.: Steven Hürlimann (Sekretär BAV), Andreas Reyes (Vizepräsident BAV), Günter Rünzi
(Beisitzer RBV), Markus Eichin (Vorsitzender RBV), Peter

Ludwig (Geschäftsführer BBW); Vordere Reihe v. l. n. r.: Matthias Zipfel (stv. Vorsitzender RBV), Dr. Gregor Thomi (Präsident BAV), Renate Conrath (stv. Vorsitzende RBV), Michael Hess (Beisitzer RBV), Richard Bühler (Beisitzer RBV).

Arbeitsbelastung

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | März 29, 2020

Der VPOD hat Ende letzten Jahres die Resultate einer umfangreichen Mitgliederumfrage zur Befindlichkeit am Arbeitsplatz publiziert. Wir danken unseren Kolleginnen und Kollegen vom VPOD, insbesondere Georg Christen, Christine Flitner, Tanja Lantz und Christoph Schlatter für diese ausgezeichnete Arbeit und das Einverständnis, die Ergebnisse auch bei uns veröffentlichen zu dürfen – sie sind hoch interessant und sagen einiges über die Befindlichkeit der Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes am Arbeitsplatz. Die Umfrage basiert auf 3500 Rückmeldungen und ist damit repräsentativ. Aber lesen sie selbst.

Die Ergebnisse in Kürze

Zwar sind 68 Prozent der knapp 3750 Antwortenden «übers Ganze gesehen» mit ihrer Arbeitssituation zufrieden, und 76 Prozent sind mehr oder weniger gesund. Trotzdem: Bei der Arbeit fühlen sich 67 Prozent gestresst, und für 54 Prozent ist die Zufriedenheit in den letzten 4 Jahren gesunken. Kein Wunder: Einen Anstieg der psychischen Belastung am Arbeitsplatz bejahen 74 Prozent.

Die Hinweise, woher diese Belastungen kommen, sind eindeutig. Offenkundig liegt es nicht an den Kolleginnen und Kollegen, mit denen sich 94 Prozent recht oder sogar sehr gut verstehen. Es liegt meist auch nicht an der Chefin oder am Chef – 61

Prozent stellen den Vorgesetzten ein gutes oder sehr gutes Zeugnis aus. Woher also kommen Stress und psychische Belastung? Es sind volle 84 Prozent, die eine Zunahme der administrativen Aufgaben festgestellt haben. Gleichzeitig erhielt die Aussage «Für den eigentlichen Inhalt meiner Arbeit habe ich zu wenig Zeit» eine Zustimmungsquote von 63 Prozent; 60 Prozent beklagen übermässige Zergliederung und Zerstückelung der Arbeit. Besonders betroffen von dieser «Abkehr vom Eigentlichen» sind die Bereiche Gesundheitswesen, Schule und Sozialbereich.

Die Belastung hat Folgen in der Freizeit. Dabei ist die Abgrenzungsproblematik infolge moderner Technologie zwar spürbar, aber (noch) nicht ganz so dramatisch wie befürchtet. 41 Prozent geben an, zumindest gelegentlich in der Freizeit zu arbeiten. Für die Ferien sinkt der Wert auf 27 Prozent.

«Nach einem normalen Arbeitstag bin ich meistens so müde, dass ich mich nicht mehr zu Aktivitäten aufraffen kann»: Dieser Aussage stimmen 24 Prozent voll und 42 Prozent eher, total also zwei Drittel zu. Ein überwiegender Teil der Menschen, die im Service public in der Schweiz arbeiten, ist am Feierabend zu müde fürs Kino, fürs Konzert, zum Tanzengehen oder für Sex. Das ist ein bestürzender Befund, erst recht im Licht der Vermutung, dass diese Erschöpfung nicht in erster Linie damit zu tun hat, dass man sich im Kernbereich der Arbeit verausgabt hat. Sondern dass sie schlechter Arbeitsorganisation, dauernden Störungen und bürokratischen Zumutungen geschuldet ist.

Der VPOD verlangt: 1. Flexibilität ja, aber nicht einseitig zugunsten des Arbeitgebers. 2. Mehr Schutz für private Zeit. 3. Konzentration aufs Eigentliche und Senkung der bürokratischen Anforderungen speziell im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. 4. Bessere Organisation, Planbarkeit, Mitsprache – und kürzere Arbeitszeiten.

Zu müde fürs Kino

Zu müde fürs Kino. Oder für Sex. Zwei Drittel der Antwortenden in der VPOD-Befindlichkeitsumfrage geben an, sich nach einem normalen Arbeitstag kaum mehr zu Aktivitäten aufraffen zu können. Am meisten stresst die ausufernde Bürokratie, die vom Kerngeschäft ablenkt.

1. Gesundheit und Stress
Die Umfrage spricht dafür, dass eine Mehrheit der Befragten eine recht robuste Natur besitzt. 76 Prozent, also mehr als drei Viertel, fühlen sich zumindest leidlich, lediglich 3 Prozent eindeutig nicht gesund. Dabei sind die Herausforderungen im Beruf hoch – für 42 Prozent betrifft das auch den körperlichen Bereich. Während aber die Ansprüche an die Physis für eine überwiegende Mehrheit (69 Prozent) konstant geblieben sind, haben die psychischen Belastungen zugenommen. Dieser Befund ist überaus deutlich: Drei Viertel (74 Prozent) geben an, dass in ihrem Job die psychische Belastung in den letzten 4 Jahren grösser geworden ist. Übrigens: Die Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017, im August 2019 veröffentlicht, kommt zu einem ähnlichen Ergebnis und hält fest, dass Stress und psychische Belastung seit der letzten Untersuchung 2012 klar zugenommen haben.

Die genauere Analyse nach Altersgruppen und Geschlecht zeigt, dass Frauen in der Frage der psychischen Belastung tendenziell etwas stärkere Angaben machen als Männer. Erstaunlich mag sein, dass es überproportional die jüngeren Männer und die Frauen der Gruppe 55 plus sind, die sich über eine Zunahme der psychischen Belastung beklagen. Was die Branchen anbelangt, so sind die typischen Frauenbranchen besonders stark durch eine Zunahme der psychischen Belastung geprägt. Im Sozialbereich inklusive Kinderbetreuung bejahen dies bei Männern und Frauen je 75 Prozent, in der Schule je 76 Prozent. Geschlechtsspezifisch ist der Befund im Gesundheitswesen, wo die Frauen (82 Prozent) deutlich stärker als die Männer (75

Prozent) von einer Zunahme der psychischen Herausforderungen sprechen. Möglicher Hintergrund: Frauen sind im Gesundheitswesen stärker in Berufen und Positionen, wo die Emotionen von Patientinnen, Vorgesetzten, Kolleginnen und Angehörigen direkt und ungefiltert spürbar sind. Männer sind möglicherweise eher an Orten und in Jobs, wo sie diese psychische Last etwas gedämpft wahrnehmen. Aber das ist Spekulation. Keine Spekulation ist dies: Eher oder eindeutig gestresst sind bei der Arbeit zwei Drittel (67 Prozent) der Antwortenden. Trotzdem geben ebenso viele (68 Prozent) an, dass sie mit ihrer Arbeitssituation eher oder ganz zufrieden sind. Daraus lässt sich folgern, dass ein grosser Teil der Gestressten mit leichtem oder sporadischem Stress im Allgemeinen gut umgehen kann, dass ihnen die Freude an der Arbeit noch nicht verloren gegangen ist.

2. Ab- und Entgrenzung

Dass die Entgrenzung der Arbeit durch die digitalen Medien voranschreitet, dürfte unumstritten sein. Schon die Einführung des Telefons im Privathaushalt hat es dem Arbeitgeber erleichtert, Angestellte zu Sondereinsätzen aufzubieten. Vor der Einführung des Mobiltelefons gab es allerdings ein Recht auf Unerreichbarkeit, das heute zunehmend verlorengeht. Noch verstärkt wird die Entwicklung durch Dienste wie WhatsApp: Es ist sehr viel bequemer, eine Pflegefachfrau per WhatsApp-Nachricht «aus dem Frei zu holen», als sie in einem direkten telefonischen Gespräch darum zu bitten. Je nach Betriebsklima ist es so oder so schwer bis unmöglich, dann Nein zu sagen. Diese Entgrenzung wird auch in unserer Umfrage sichtbar. Die Ferien, in denen eigentlich keine Rückkoppelung mit dem Arbeitgeber stattfinden dürfte, sind dabei vergleichsweise noch am stärksten geschützt. Es sind «nur» 8 Prozent, die in den Ferien beruflich erreichbar sind (weitere 18 Prozent haben «trifft eher zu» angekreuzt). Mit anderen Worten: Für drei Viertel der Antwortenden (76 Prozent) sind die Ferien weitgehend, für noch die Hälfte vollkommen von Beruflichem befreit – abgesehen natürlich von den Träumen und Alpträumen,

die einen auch im Hotelbett an der Adria oder in der Walliser Ferienwohnung einholen können. Die Erreichbarkeit ist das eine, die «gefühlte» Verpflichtung, noch Arbeiten zu vollenden, Telefonate zu führen oder Mails zu checken, etwas anderes. Von dieser – möglicherweise nicht explizit angeordneten – Arbeit zuhause sind deutlich mehr Personen betroffen: Für 18 Prozent ist das Alltag, bei weiteren 23 Prozent kommt es nicht selten vor. Erhellend ist auch der Vergleich zwischen geforderter und selbstgenutzter Flexibilität. Der VPOD hat seit je gesagt, dass er sich nicht gegen flexiblere Arbeitszeitmodelle sperrt, sofern die Flexibilität eine gegenseitige ist. Es darf nicht sein, dass lediglich der Arbeitgeber profitiert und unterschiedlichen Arbeitsanfall auf diese Weise «elegant» auf die Beschäftigten überwälzt. Sondern es gehört dazu, dass auch private Bedürfnisse, sei es ein verlängertes Wochenende für eine Reise, sei es kurzfristig freie Zeit für Betreuungs- oder Pflegeaufgaben, von dieser Flexibilität profitieren. Dass die Balance hier nicht stimmt, belegt die Umfrage. 63 Prozent geben an, dass von ihnen Flexibilität erwartet wird, nur 52 Prozent können auch ihrerseits – «für eigene Bedürfnisse und Verpflichtungen» – von Flexibilität profitieren.

3. Das Arbeitsumfeld

Die Umfrage hat vielerlei Rückmeldungen ergeben, die die Arbeitswelt als nicht sehr angenehmen Ort schildern. Daher sticht ein Ergebnis besonders positiv hervor: Unter den Kolleginnen und Kollegen herrscht am Arbeitsplatz ein gutes Einvernehmen. Es sind 94 Prozent, die sich mit den Kolleginnen und Kollegen gut verstehen; fast die Hälfte, nämlich 48 Prozent, stimmt der Aussage sogar ohne jeglichen Vorbehalt zu. Wenn es also Schwierigkeiten am Arbeitsplatz gibt, dann haben diese mutmasslich nichts mit Konflikten auf der gleichen Hierarchiestufe zu tun. Etwas wahrscheinlicher ist es, dass die oder der Vorgesetzte daran (mit)schuld ist. Aber auch den Chefinnen und Chefs stellen die Umfrageteilnehmenden zu 61 Prozent ein übers Ganze gesehen gutes Zeugnis aus, immerhin 17

Prozent sogar ein sehr gutes. Praktisch deckungsgleich (62 Prozent Zustimmung) ist das Bild, wenn danach gefragt wird, ob man mit Problemen oder Anregungen an vorgesetzter Stelle Gehör findet. Der negative Extremwert – Ärger mit der Chefin, das Gefühl, beim Vorgesetzten auf Granit zu beissen – liegt zwischen 14 und 11 Prozent.

4. Die negativen Faktoren

Woher also kommt der breit empfundene Stress? Warum klagt eine grosse Mehrheit über die Zunahme der psychischen Belastung? Die Umfrage liefert einen überaus deutlichen Hinweis. Nur auf eine einzige Frage im gesamten Fragebogen ging die extreme Antwort («trifft vollkommen zu») häufiger ein als ihr milderes Pendant («trifft eher zu»). Und zwar bei jener nach der Administration. Dass diese zugenommen hat, bestätigen 84 Prozent der Antwortenden, das sind fünf Sechstel. Nur gerade 4 Prozent finden, das treffe überhaupt nicht zu, 12 Prozent finden: eher nicht. Aber über die Hälfte, volle 51 Prozent, stimmen mit der Aussage völlig überein. Die Umfrage bestätigt damit sehr klar: Sachfremde Elemente, neben-, vor- und nachgeordnete Arbeiten fressen jene Zeit und jene Energie auf, die man sich gerne fürs Kerngeschäft bewahrt hätte. Es gibt weitere Punkte, die, wenn auch nicht mit gleicher Deutlichkeit, in eine ähnliche Richtung weisen. Ebenfalls gut wahrnehmbar ist die Empfindung, für die eigentlichen Inhalte der Arbeit zu wenig Zeit zu haben.

Dieser Aussage stimmt eine knappe Zweidrittelmehrheit (63 Prozent) zu, etwas weniger als einem Viertel (23 Prozent) spricht sie sogar aus dem Herzen. Immerhin noch 60 Prozent bestätigen die Aussage, wonach die Arbeit durch äussere Einflüsse stark zergliedert und zerstückelt ist, «so dass ich mich oft nur schwer auf einen Gegenstand oder ein Gegenüber konzentrieren kann». Und ebenfalls noch eine mehrheitliche Zustimmung findet die Aussage «Ich kann meine Arbeit nicht so machen, wie ich es mir vorstelle und wie ich es gelernt habe». Eine Analyse nach Branchen zeigt, dass die Überadministration

sich zumal in den typischen Frauenberufen und Frauenbranchen breitmacht, zu denen man heute auch die Schule zählen muss, daneben der Sozial- und der Gesundheitsbereich. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist im Sozialbereich geringfügig, deutlicher im Gesundheitswesen und in der Schule, wo die Frauen eine Zunahme der Administration etwas häufiger beklagen oder unter ihr stärker leiden als die Männer. Als Beispiel einer Branche, wo die Bürokratisierung nur als geringes Problem erscheint, ist der Verkehrsbereich daneben gestellt. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere die Wagenführerinnen und Chauffeure am Steuer ihres Gefährts im Normalfall hier wenig Probleme haben, weil während des Fahrens ihre volle Aufmerksamkeit dem Verkehr gilt. Zwar ist dieser – mit telefonierend vors Tram stolpernden Fussgängerinnen und rowdyhaft die Regeln missachtenden Velofahrern – zweifellos dichter und unberechenbarer geworden, zumal in den Innenstädten. Aber alle genannten Erscheinungen gehören «zum Verkehr» und sind nicht «artfremd». Ablenkung ist dort auch sozusagen von Amtes wegen unerwünscht und wird möglichst vermieden – auch wenn die Schilder «Bitte während der Fahrt nicht mit dem Wagenführer sprechen» an vielen Orten abmontiert sind. Hier kann man aber mit Fug und Recht die Frage stellen, warum diese (nahezu) vollständige Konzentration auf eine Tätigkeit oder einen Gegenstand anderen Berufsgruppen nicht ebenfalls zugestanden wird, wenigstens phasenweise.

Interessant sind diese drei Branchen auch hinsichtlich ihrer Antworten zum Kernauftrag: Bleibt dafür genügend Zeit, oder verlieren sich die Beschäftigten in Tätigkeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Dossier gehören? Auch in diesem Punkt ist das weibliche Geschlecht mit deutlicheren Aussagen vertrete als das männliche. Am engsten beieinander liegen die Geschlechter im Sozialbereich.

5. Nach Feierabend

Die Umfrage erlaubt die Aussage, dass die Kolleginnen und Kollegen abends (oder nach Feierabend) ziemlich groggy sind.

Der Satz «Nach einem normalen Arbeitstag bin ich meistens so müde, dass ich mich nicht mehr zu Aktivitäten aufraffen kann» findet eine Zustimmungsrate von 66 Prozent. Das heisst: Ein überwiegender Teil jener Menschen, die im Service public in der Schweiz arbeiten, sind abends (oder bei Schichtschluss) zu müde fürs Kino, fürs Konzert oder für Sex. Mehr als Nudeln mit Fertigsauce kochen? Im Sportverein mitmachen? In einem Chor singen? Tanzen gehen? Ein Viertel (24 Prozent) ist dazu normalerweise nicht mehr in der Lage. Das halten wir für einen bestürzenden Befund. Erst recht im Licht der Mutmassung, dass die Erschöpfung in vielen Fällen nicht daher stammt, dass sich die Leute in ihrer eigentlichen Arbeit verausgabt hätten – sondern in sachfremden Zumutungen, in dauernder Störung, in administrativem Overkill. Dabei ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht riesig, aber bemerkenswert. Es sind mehr Frauen, die abends total oder etwas erschöpft sind, und es sind mehr Männer, die noch «handlungsfähig» sind. (Natürlich ist nicht auszuschliessen, dass «Aktivität» geschlechtsspezifisch interpretiert wurde: Wenn er Fussballgucken als Aktivität einordnet . . .) Man kann sich darüber wundern oder auch nicht: Wer zuhause minderjährige Kinder zu betreuen hat, ist nicht mehr und nicht weniger kaputt als Menschen ohne solche Aufgaben. Die Erschöpfung kommt aus dem Job, so viel ist klar. Da ist es nicht verwunderlich, dass Frauen, sofern sie die Hauptlast im Carebereich tragen, Pensumsreduktionen anstreben.

6. Das Fazit

Es ist etwas faul im Service public, wenn die berufliche Belastung Tag für Tag die gesamte Energie frisst, so dass die Beschäftigten Abend für Abend als Couch Potatoe enden. Der Zustand ist besonders darum nicht hinnehmbar, weil die Müdigkeit mutmasslich zu einem grossen Teil aus Nebensächlichem und Zusätzlichem, aus schlechter Arbeitsorganisation und unzureichend getesteten EDV-Programmen herrührt.

Für den VPOD ist klar: Stress ist kein Einzel-, sondern ein Massenphänomen. Es braucht klarere Grenzen, kürzere Arbeitszeiten. Die Planbarkeit muss verbessert werden, die Mitsprache ausgebaut. Die Beschäftigten eignen sich nicht als Versuchskaninchen für unausgegorene Digitalexperimente: Sie brauchen auch im Beruf Zeit fürs Wesentliche.

Umfrage und Text: Georg Christen, Christine Flitner, Tanja Lantz, Christoph Schlatter

---

Wertmethode oder Zeitmethode – Was ist richtig?

geschrieben von Dr. Michael Merker | März 29, 2020

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

Zur Konkretisierung wird von der folgenden Ausgangslage (in Anwendung der Wertmethode und im Sinn eines konkreten Beispiels) ausgegangen: Ein Mitarbeitender mit einem 80%-

Pensum hat pro Arbeitstag eine Sollarbeitszeit von 6.43 h. Er besucht am Dienstag eine Weiterbildung. Entsprechend arbeitet er an vier Tagen pro Woche je 8.24 h und kompensiert mit der Überzeit von 1.41 h pro Tag die Abwesenheit infolge Weiterbildung am Dienstag. Bei Abwesenheit infolge Ferien, Feiertagen oder Krankheit an einem seiner üblichen Arbeitstag wird die Sollarbeitszeit von 6.43 h gutgeschrieben. Entsprechend resultiert dadurch jeweils ein «Minussaldo» von 1.41 h. Ist das korrekt? Und muss dem Mitarbeitenden bei vereinzelten Abwesenheitstagen an seinen üblichen Arbeitstagen eine Zeitgutschrift von 8.24 h geleistet werden?

Grundsatz und Methoden

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

- die Wertmethode
- die Zeitmethode.

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

Wertmethode

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

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

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

Unterschiedlich ist jedoch in Abhängigkeit des Anstellungspensums der Wert eines Ferientags; er entspricht jeweils der täglichen Sollarbeitszeit. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden (bezogen auf ein 100%-Pensum) und einem Pensum von 80 % hat ein Ferientag des Teilzeitmitarbeitenden daher einen Wert von 6.72 Stunden.

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

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

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

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

Zeitmethode
Nach dem zweiten System, der zeitmässigen Anrechnung, legt man mit dem Teilzeitmitarbeitenden konkrete Tage als feste Arbeitstage (zum Beispiel Montag, Dienstag, Freitag) fest, an welchen die Arbeitszeit im vereinbarten Umfang geleistet werden muss.

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

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

Zulässigkeit der Wertmethode
Das Bundesverwaltungsgericht prüfte mit Urteil vom 29. September 2014, ob bei Teilzeitarbeit die Wertmethode die

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

Das Arbeitsgesetz ist im Grundsatz bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen nicht anwendbar (Art. 2, Art. 3 und Art. 3a ArG). Dies gilt aufgrund der mehrheitlich öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen bei der Gemeinde Wohlen auch vorliegend (§ 2 PR). Dennoch prüfte das Bundesverwaltungsgericht die Anwendung der Wertmethode in Bezug auf Ferientage auf die Übereinstimmung mit Art. 20a ArG insofern als es den Vorwurf entkräften wollte, wonach der Bund im Bereich des Bundespersonalrechts eine Praxis verfolge, die er Privaten verwehre.

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

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Fachstelle des Bundes für Arbeitnehmerschutz, hält auf seiner Webseite fest, dass die an Feiertagen ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt werden müsse (www.seco.admin.ch, besucht am 10. Januar 2020). Demnach ist denkbar, dass das SECO damit betreffend Feiertage der Wertmethode die Anwendung versagen will. Da das SECO von Gesetzes wegen die Durchführung des Arbeitsgesetzes beaufsichtigt und koordiniert sowie für eine einheitliche Rechtsanwendung zu sorgen hat (Art. 75 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1] vom 10. Mai 2000), kommt dieser sinngemässen Auffassung in Anwendung des Privatrechts ein grosses Gewicht zu. Dies gilt umso mehr als

auch Streiff/von Kaenel/Rudolph im von ihnen verfassten Kommentar mit Hinweis auf Art. 20a ArG sinngemäss die Auffassung vertreten, dass bei fix vereinbarter Teilzeitarbeit die Zeitmethode zur Anwendung gelangen soll und bei schwankenden Einsätzen eine Mischmethode (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 329 N 14).

Im erwähnten Urteil setzte sich das Bundesverwaltungsgericht mit der Auffassung des SECO auseinander. Es hielt fest, dass ein unmittelbares Nachholen der Minusstunden wegen Feiertagen nicht erforderlich sei, wenn die Minusstunden nicht per Stichtag ausgeglichen sein müssen, sondern eine Kompensation von fehlenden Stunden über einen längeren Zeitraum geschehen könne (was häufig der Fall sei). Im Übrigen sei es möglich, in einem Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag einen Ausgleich der Arbeitszeit für Feiertage vorzusehen. Dies unter der Bedingung, dass durch das Vor- oder Nachholen die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werde. Daraus schloss das Bundesverwaltungsgericht m.E. zweierlei:

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

Die Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts betreffend das Nachholen der Minusstunden und der daraus gezogene Schluss überzeugen nicht. Es mag zutreffen, dass kein Nachholen der Stunden in unmittelbarer Nähe zum Feiertag erfolgen muss, aber ein Nachholen findet faktisch statt. Der dafür zur Verfügung stehende Zeitraum kann nicht entscheidend sein. Wie das Bundesverwaltungsgericht allerdings zu Recht festhält, muss keine Kompensation aller Minusstunden infolge von Feiertagen erfolgen. Bei Anwendung der Wertmethode reduziert sich zwar der Zeitsaldo nach einem Feiertag, der auf einen

Anwesenheitstag fällt, doch erhöht er sich an anderen Feiertagen, die auf einen Wochentag ohne Anwesenheit fallen, wieder. Sofern sämtliche Feiertage zufällig über die Woche verteilt wären, wäre diese Kompensation langfristig gesehen eine Vollständige. Indes fallen Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt und Pfingstmontag, welche in der Regel als Feiertage gemäss Art. 20a ArG gelten, jedes Jahr auf dieselben Tage der Woche.

Wenn ein Mitarbeitender zum Beispiel mit einem Beschäftigungsgrad von 80% angestellt ist, auf den jedoch 100 % der erwähnten «fixen» Feiertage fallen (vier von vier), werden pro Jahr bei einer Arbeitswoche von 42 h durchschnittlich 6.72 h Stunden nicht automatisch ausgeglichen (Minussaldo: 4 x [8.4 h – 6.72 h] = 6.72 h) und sind – wie gesagt – faktisch vor- oder nachzuholen.

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

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

Diese Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts ist aber nicht unbestritten (Selina Castelberg, Teilzeitarbeit- ein Plädoyer, unter: www.klara.ch, besucht am 7 Januar 2020) und es bleiben Unsicherheiten betreffend die Frage, wie ein Gericht zukünftig in Bezug auf die Anwendung der Wertmethode entscheiden wird. Dies sei der Vollständigkeit halber an dieser Stelle erwähnt.

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

20a ArG nicht direkt anwendbar ist, gelten.

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

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

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

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

Fazit
Die Anwendung der Wertmethode bei Teilzeitarbeitenden ist verbreitet (Selina Castelberg, Teilzeitarbeit- ein Plädoyer, unter: www.klara.ch, besucht am 7 Januar 2020; Muss mir der Chef den ganzen Feiertag gutschreiben, unter: tagesanzeiger.ch, besucht am 7. Januar 2020) und es spricht aus rechtlicher Sicht – gerade gestützt auf das Urteil des Bundesverwaltungsgericht bei öffentlich-rechtlichen

Anstellungsverhältnissen – im Grundsatz nichts gegen deren Anwendung. Tendenziell ist die Zeitmethode aus rechtlicher Sicht zwar weniger angreifbar, die Wertmethode führt aber ebenfalls zu befriedigenden Ergebnissen – nur mischen sollte man die beiden nicht.

Upscaling: Weiterbildung voran! Arbeitgeber in der Pflicht

geschrieben von Urs Stauffer | März 29, 2020

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

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

ausgebildeten Bewerber findet.

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

Zusage zur Weiterbildung ist kein Gnadenakt

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

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

die, wenn bestanden, zu einer guten Arbeitsstimmung führt. Und nicht zuletzt, am wichtigsten: Die Qualität der Arbeit, die Fachkompetenz im öffentlichen Dienst, steigt.



Wer sich nicht weiterbilden darf, wird gehen

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

und sich neuen Ufern zuwenden.

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

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

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

Arbeitsstelle verlassen wird?

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

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

Causa «Ritzmann» – Praxisänderung?

geschrieben von Lea Sturm | März 29, 2020

Das Verwaltungsgericht Zürich entschied mit seinem Urteil vom 14. November 2019, dass die von der Universität Zürich im Zusammenhang mit der sog. «Affäre Mörgeli» ausgesprochene Kündigung von Iris Ritzmann nichtig sei. Sie erscheine gänzlich unmotiviert und willkürlich. Dies hat zur Folge, dass sich die Arbeitnehmerin nach wie vor in einer ungekündigten Anstellung befindet. In seiner Begründung verweist das Verwaltungsgericht auf die Evidenztheorie, misst dabei dem

Unrechtsgehalt der Kündigung jedoch eine neue Bedeutung zu.

Die Vorgeschichte

Hintergrund des Urteils ist die sogenannte «Mörgeli-Affäre». Im September 2012 publizierte der «Tages-Anzeiger» einen kritischen Artikel über Christoph Mörgeli als damaligen Kurator des Medizinhistorischen Museums der Universität Zürich. Der Zeitungsbericht erwähnte zwei Berichte, welche die Leistung des damaligen Kurators als mangelhaft bezeichneten. Daraufhin reichte die Universität Strafanzeige gegen unbekannt ein. Die Staatsanwaltschaft erhob in diesem Zusammenhang Beweismittel gegen die damalige Mitarbeiterin des Medizinhistorischen Instituts Iris Ritzmann, welche der Amtsgeheimnisverletzung verdächtigt wurde.

Im Oktober 2013 wurde das Anstellungsverhältnis von Iris Ritzmann seitens der Universität Zürich aufgelöst. Der dagegen erhobene Rekurs wurde im Januar 2015 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Strafverfahrens sistiert. Das Bezirksgericht sprach Iris Ritzmann vom Vorwurf der mehrfachen Amtsgeheimnisverletzung frei. Der Entscheid wurde damit begründet, dass die gegen die Angeklagte erhobenen Beweismittel unrechtmässig erhoben worden und somit nicht verwertbar seien. Dies wurde im November 2016 vom Bundesgericht bestätigt (Urteil des Bundesgerichts 1B_26/2016 vom 29. November 2016).

In der Folge wurde das Rekursverfahren betreffend die Kündigung wieder aufgenommen. Im Februar 2019 entschied die Rekurskommission, die Kündigung sei formell mangelhaft erfolgt, und der Rekurrentin seien zwei Monatslöhne als Entschädigung zuzusprechen. Inhaltlich wurde die Kündigung nicht beanstandet. Auch diesen Entscheid zog Iris Ritzmann mit Beschwerde ans Verwaltungsgericht Zürich weiter und beantragte in der Hauptsache die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung und ihren Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Das Urteil des Verwaltungsgerichts

Verwertungsverbot rechtswidrig erlangter Beweismittel

Während die Rekurskommission entschieden hatte, dass die im Strafverfahren unrechtmässig erlangten Beweismittel im personalrechtlichen Verfahren verwendet werden dürften, weil das Interesse an der Wahrheitsfindung das entgegenstehende Interesse der Betroffenen am Schutz des Fernmeldegeheimnisses überwiege, vertritt das Verwaltungsgericht nun die gegenteilige Auffassung.

Das Verwaltungsgericht hält in seinem Entscheid fest, dass im verwaltungsgerichtlichen Verfahren grundsätzlich ein Verwertungsverbot für rechtswidrig erlangte Beweismittel bestehe. Dies leite sich direkt aus dem verfassungsrechtlichen Anspruch auf ein faires Verfahren ab (Art. 29 Abs. 1 der Bundesverfassung). Das Verbot gelte nicht absolut. Es müsse stets eine Güterabwägung zwischen dem Interesse der betroffenen Person, ein rechtswidrig erlangtes Beweismittel nicht zu ihren Lasten zu verwenden, und dem öffentlichen Interesse an einer Verwendung des fraglichen Beweismittels vorgenommen werden. Dabei sei insbesondere zu berücksichtigen, ob das fragliche Beweismittel auch rechtmässig hätte erlangt werden können. Dies wurde vom Verwaltungsgericht in vorliegendem Fall verneint. Weiter folgerte das Verwaltungsgericht, dass der konkrete Verdacht gegen die entlassene Mitarbeiterin aber nur aufgrund dieser unrechtmässigen Beweismittel gegründet habe. Somit käme es einem Zirkelschluss gleich, wenn einer Mitarbeiterin gestützt auf rechtswidrig erlangte Beweise gekündigt werde und im Nachhinein geltend gemacht werde, diese Beweise seien trotz ihrer rechtswidrigen Beschaffung zu berücksichtigen, da man sonst nicht wissen könne, ob der richtigen Mitarbeiterin gekündigt worden sei. Ohne die fraglichen Beweismittel, so das Verwaltungsgericht, bestünde diese Unsicherheit gar nicht.

Nichtigkeit der Kündigung

Im Weiteren verweist das Verwaltungsgericht auf seine Rechtsprechung, wonach grundsätzlich kein Anspruch auf Aufhebung der Kündigung und Wiedereinstellung bestehe. In der Regel könne lediglich die Unrechtmässigkeit einer Kündigung festgestellt und eine Entschädigung zugesprochen werden. Dies gelte nur dann nicht, wenn sich die angefochtene Kündigungsverfügung als nichtig erweise. Die Nichtigkeit bestimme sich nach der sog. Evidenztheorie, wonach ein schwerwiegender Rechtsfehler vorhanden sein muss, welcher offenkundig oder zumindest leicht erkennbar ist und die Annahme der Nichtigkeit nicht zu einer ernsthaften Gefährdung der Rechtssicherheit führt. Dies sei namentlich bei schwerwiegenden Verfahrensund Formfehlern der Fall und selten bei ausserordentlich schwerwiegenden inhaltlichen Mängeln. Die strenge Praxis rühre unter anderem daher, dass der gesetzgeberische Wille, keinen Weiterbeschäftigungsanspruch vorzusehen, nicht umgangen werden soll.

Im vorliegenden Fall kam das Verwaltungsgericht zum Schluss, dass eine Kündigung, für die aufgrund der verwertbaren Beweisergebnisse, kein einziger Kündigungsgrund ersichtlich ist, gänzlich unmotiviert und willkürlich erscheine. Die schwerwiegende materielle Fehlerhaftigkeit der Kündigung führe zur Nichtigkeit. Anders zu entscheiden, hätte im Ergebnis zur Folge, dass unrechtmässig erlangte und damit grundsätzlich unverwertbare Beweismittel trotzdem Berücksichtigung finden würden. Dies sei rechtsstaatlich nicht hinnehmbar.

Fazit und Anmerkungen

Mangelhafte Verfügungen sind in der Regel nicht nichtig, sondern nur anfechtbar. Nichtigkeit ist nur ausnahmsweise anzunehmen – diese Fälle sind selten – und damit ist das vorliegende Urteil von zentralem Interesse. Gemäss der vom Verwaltungsgericht in Übereinstimmung mit der

bundesgerichtlichen Rechtsprechung angeführten Evidenztheorie nämlich dann, wenn der Mangel besonders schwer ist, wenn er offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und wenn die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird.

Vorliegend sieht das Verwaltungsgericht den Mangel der Kündigung darin, dass sich diese ausschliesslich auf rechtswidrig erlangte Beweismittel stützt, ohne dass ihnen ein überwiegendes öffentliches Interesse zukomme. Dass dieser Mangel für Laien offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist, darf bezweifelt werden, da dazu eine Interessenabwägung vorgenommen werden muss. Im Rahmen der Interessenabwägung wäre durchaus auch ein anderes Ergebnis vertretbar. Folgt man der Evidenztheorie, würde es damit bereits an einer für eine Nichtigkeitsannahme notwendigen Voraussetzung fehlen, und das Gericht wäre gehalten, lediglich noch die Unrechtmässigkeit festzustellen und eine Entschädigung zuzusprechen. Vorliegend fügt das Gericht dem bisherigen Prüfschema jedoch einen weiteren Aspekt hinzu, indem es den Unrechtsgehalt der Kündigung analysiert. So kommt das Verwaltungsgericht im vorliegenden Einzelfall zum Schluss, dass «die materielle Fehlerhaftigkeit der Kündigung derart schwer wiegt, dass eine blosse Feststellung der Unrechtmässigkeit und die Zusprechung einer Entschädigung diesen Unrechtsgehalt nicht zu beseitigen vermöchten». Damit trägt das Verwaltungsgericht der Kritik an der Rechtsfolge bei ungerechtfertigten Kündigungen Rechnung, wonach der meist auf sechs Monatsgehälter limitierte Entschädigungsanspruch bei krass missbräuchlichen Kündigungen zu kurz greife.

Ob mit dem Urteil «Ritzmann» diesbezüglich tatsächlich eine neue Praxis eingeleitet wurde, bleibt vorerst abzuwarten. Sollte das Bundesgericht das verwaltungsgerichtliche Urteil bestätigen, wird dem Unrechtsgehalt einer missbräuchlichen Kündigung künftig eine erhöhte Bedeutung zukommen. Kriterien, nach welchen missbräuchliche Kündigungen, die eine

Entschädigungspflicht auslösen, von solchen zu unterscheiden sind, die eine Weiterbeschäftigung zur Folge haben, müssten von der Rechtsprechung entwickelt werden.

Anmerkung

Die Universität Zürich hat das Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich mit Beschwerde ans Bundesgericht weitergezogen, um den Entscheid, die Kündigung sei nichtig und damit nicht gültig, überprüfen zu lassen.

Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

geschrieben von Kurt Gasser | März 29, 2020

Bern

Diverses

Ab 1.1.2020 werden die städtischen Arbeitszeitmodelle erweitert. Wie bisher wird in der Stadtverwaltung zwischen flexibler und fixer Arbeitszeit unterschieden; beibehalten wird auch, dass das flexible Arbeitszeitmodell auf Bandbreiten und der gleitenden Arbeitszeit beruht und dass die Mitarbeitenden aus verschiedenen Arbeitszeitvarianten, die aus einer Kombination von Wochenstundenzahl, Lohn und Kompensationstagen bestehen, auswählen können. Die Palette von heute 9 Arbeitszeitvarianten wird auf neu 15 Varianten erweitert. Auf der Grundlage der 40-Stunden-Woche bestehen neu folgende Bandbreiten: Wochenstundenzahl zwischen 36 (bisher 38) und 42 Stunden, Lohnspanne zwischen 90 (bisher 95) und 100 Prozent, Kompensationszeit (wie bisher) bis 11 Tage pro Jahr.

Neu sind Zeitkompensationen bis zu drei (bisher zwei) Tagen pro Monat möglich. Eine weitere Neuerung betrifft die zulässigen jährlichen Überträge von Zeitguthaben. Sie verdoppeln sich für alle Mitarbeitenden von 40 auf 80 Stunden. Auch die Verordnung für das Lebensarbeitszeitmodell (LAZ-Verordnung) der Stadtverwaltung wird erweitert. Neu können nicht nur verschiedene Zeitelemente in einem Lebensarbeitszeitkonto angespart werden, um sie später als Langzeiturlaub (Sabbatical) oder als Vorruhestandsurlaub zu beziehen. Auch Geldelemente, wie gewisse Zulagen oder der 13. Monatslohn, können ab 2020 in Zeit umgewandelt und dem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Zudem wird der Ferienanspruch der Mitarbeitenden um 3 Tage erhöht.

Biel

Teuerung/Besoldung

Es ist eine minimale generelle Erhöhung von 0,6% vorgesehen. Für individuelle Gehaltsanpassungen stehen ca. 0,8% zur Verfügung.

Diverses

Aus einem bestehenden Fonds wurden 3 Mio. in die Pensionskasse eingeschossen. Das per 1.1.2017 in Kraft getretene Personalreglement erhöhte den administrativen Aufwand massiv. Ansonsten ist die Umsetzung gut gelungen. Der Vaterschaftsurlaub beträgt in Biel 20 Tage.

Burgdorf

Teuerung/Besoldung

Gemäss Personalreglement beträgt der Erfahrungsanstieg 0,5%, und für die individuelle Leistung sind 1% vorgesehen.

Pensionskasse

Die Gesamtliquidation der Personalvorsorgestiftung Region Emmental (PRE) und die Verteilung der freien Mittel stand dieses Jahr im Mittelpunkt der Tätigkeit in der PRE. Gegen den Verteilplan der freien Mittel ist bis am 8. August 2019 keine Einsprache eingereicht worden.

Nach dem Eingang der Rechtskraftbescheinigung durch die Aufsichtsbehörde wurde die Verteilung der freien Mittel und der Arbeitgeberbeitragsreserven wie folgt vorgenommen:

- 50% oder Fr. 2 258000 nach Anzahl Beitragsjahren und
- 50% oder Fr. 2 258000 nach Anzahl Vorsorgekapital

Die freien Mittel aus der PRE müssen an die neue Pensionskasse SHP Zürich überwiesen werden. Diese werden dem Konto jedes einzelnen Mitglieds gutgeschrieben. Mit der Überweisung der Ansprüche ist die Liquidation der PRE praktisch abgeschlossen.

Diverses

- Burgdorf Digital: grosse Diskussion, was alles inbegriffen sein muss bzw. was alles möglich ist
- Projekt: Anpassung Personalreglement
- Am 26. März 2019 fand im Restaurant National in Burgdorf die HV statt. An dieser HV haben rund die Hälfte der Mitglieder teilgenommen.

Köniz

Budget und Teuerungszulage ab 1.1.2020

Das Budget gelangte am 17.11.2019 mit einer Steuererhöhung von 1.49 auf 1.54 zur Volksabstimmung. Für 2020 ist im Budget ein Teuerungsausgleich von 0,5% vorgesehen. Für individuelle Beförderungen wurden im Budget wie bisher 0,8 Lohnprozente eingesetzt. Für Weiterbildungen ist ein Betrag von rund Fr. 295000.– budgetiert. *Anmerkung*: Das Stimmvolk hat die

Steuererhöhung und das Budget mit grossem Mehr abgelehnt.

Pensionskasse

Nachdem Ende 2018 die Börse einsackte, wurde das Kapital des aktiven Personals lediglich mit 1% verzinst (Projektionszinssatz von 3%). 2019 sind die Börsenerträge bisher hervorragend, sodass die Arbeitnehmervertretung wohl eine Verzinsung über dem Projektionszinssatz verlangen wird. Dies umso mehr, als der Umwandlungssatz per 1.1.2022 auf 4,8% gesenkt wurde. Weitere Massnahmen sind zudem geplant (Tafelwechsel, erneute Senkung des technischen Zinssatzes).

Diverses

- Die mit der Aufgabenüberprüfung kommunizierte Ferienkürzung hat beim Personal einen regelrechten Aufruhr ausgelöst. Die PV intervenierte beim Gemeinderat mit einem offenen Brief. In der Folge wurde eine Delegation der PV eingeladen, beim Projekt «Ferienregelung und Reduktion Zeitzuschläge» mitzuarbeiten. Ein Gemeinderatsantrag wird im November eingereicht, und bei entsprechender Genehmigung des Antrages werden im Verlauf von 2020 die notwendigen reglementarischen Bestimmungen erarbeitet. Ziel: Einführung per 1.1.2021. Forderung der PV: keine Kürzungen bei den Ferien zulasten des Personals.
- Die PV hat beim Gemeinderat die Schliessung der Verwaltung am Freitag 27.12.2019 und Freitag 3.1.2020 beantragt. Es sei zu prüfen, ob diese beiden Tage dem Personal als Zeichen der Wertschätzung geschenkt werden könnten.
- Die geselligen Anlässe «Fyrabe-Wanderig» und Dartturnier sowie eine YB-Stadionführung fanden statt.

Langenthal

Teuerung/Besoldung 2020

Der Verband gab folgende Forderungen ein:

- 1,2% für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassung
- voller Teuerungsausgleich gegenüber dem Stand von Oktober 2019

Der Gemeinderat hat für Gehaltsanpassung 0,6% und für die Teuerung 0,8% im Budget eingestellt.

Personalreglement

Anlässlich einer ersten Lesung behandelte der Stadtrat im September 2019 die Totalrevision des Personalreglements. Gegenüber der Eingabe des Gemeinderates wurden, trotz vieler Eingaben, nur noch punktuell Anpassungen vorgenommen. Die vorliegende Fassung, welche im November 2019 definitiv verabschiedet werden sollte, beinhaltet insbesondere die folgenden Verbesserungen für das Personal:

- Erhöhung des Ferienanspruches um zwei Tage (ausser bei den Lehrlingen)
- Erweiterung der Lohnfortzahlung bei Krankheit auf zwei Jahre (100% im ersten und 80% im zweiten Jahr)
- Gewährung von zwei Tagen zur Mitarbeit im Vorstand des Personalverbandes
- Anpassung des Vaterschaftsurlaubes von 5 auf 10 Tage
- Erhöhung der Betreuungszulage

Bei der Erarbeitung des Reglements konnte der Verband auf die äusserst hilfreiche Mithilfe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zählen.

Diverses

100. Hauptversammlung – 23. Mai 2019

Anlässlich der Jubiläumshauptversammlung konnten wir in einem würdigen Rahmen auf die vergangenen 100 Jahre zurückblicken.

Urs Stauffer, Präsident des ZV, hielt anlässlich seiner Ansprache fest, dass es wichtig und richtig sei, von Seiten der öffentlichen Bediensteten Zeichen für gute Arbeitsbedingungen und für Verbesserungen zu setzen. In diesem Sinne geht es nach dem Rückblick und den Feierlichkeiten darum, den Fokus auf die Zukunft zu richten.

Mitarbeiterbefragung

Die im April/Mai von der Gemeinde durchgeführte Mitarbeiterbefragung wurde im Sommer 2019 abgeschlossen. Von den einbezogenen 200 Mitarbeitenden nahmen insgesamt 187 an der Befragung teil. Dies entspricht einer Teilnahmebeteiligung von 93,5%, was einen aussergewöhnlichen Rücklaufwert darstellt. Die Aussagekraft ist dementsprechend sehr hoch und repräsentativ. Die Mitarbeitenden wurden Ende August 2019 mit einer Präsentation über die Umfrageergebnisse orientiert. Es wurde festgestellt, dass 62% der Mitarbeitenden sich als sehr oder grösstenteils zufrieden und 24% als eher zufrieden bezeichnen. Somit ist nur ein kleiner Teil mit der aktuellen Arbeitssituation unzufrieden. Einige Detailresultate in Werten (Skala 0–100):

- Höchste Werte: Arbeitsinhalt (80 Punkte) / Arbeitsklima (79 Punkte)/direkte Vorgesetzte (78 Punkte)/Arbeitszeit (77 Punkte)
- Tiefste Werte: Mitarbeitergespräch (57 Punkte)/Entlöhnung und Verwaltungsleitung (60 Punkte)/Personalentwicklung (63 Punkte)

Das eingesetzte Projektkernteam (mit Einsitz des Präsidenten des Personalverbandes) hat nun die Aufgabe, entsprechende Verbesserungspotenziale zu bestimmen und einzuleiten.

Münchenbuchsee

Keine Meldung, da zurzeit der Ansprechpartner fehlt.

Muri

Das neue Personalreglement ist immer noch in Erarbeitung.

Murten

Teuerung/Besoldung 2020

Teuerung und Besoldung werden in Murten gemäss Kanton übernommen.

Pensionskasse

Der Deckungsgrad beträgt per Ende September ca. 103%. Die voraussichtliche Verzinsung der Altersguthaben beträgt 1,5%. Der technische Zinssatz liegt bei 2,25%. Der Umwandlungssatz von aktuell 5,8% wird schrittweise auf 5,5% gesenkt.

Diverses

- Der Finanzverwalter geht per Ende Juni 2020 in Pension. Der Nachfolger tritt seine Stelle im Mai 2020 an.
- Rechtsschutzversicherung: Per 1.1.202 wurde für die Mitglieder die VollkostenRechtsschutzversicherung bei der AXAARAG abgeschlossen.

Spiez

Keine Meldung.

Steffisburg

Teuerung, Budget 2020, Finanzplan 2020–2024

Die Teuerung ist noch nicht bekannt. Das Budget 2020 sowie der Finanzplan 2020–2024 wurden an der GGR-Sitzung vom 29. November 2019 abschliessend behandelt.

Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg

Der aktuelle Deckungsgrad beträgt 102,08%. Im 2019 wurden

somit keine Sanierungsmassnahmen notwendig. Der technische Zinssatz wurde auf 2,0% festgelegt. Per 1. Januar 2019 wurde die Lebenspartnerrente eingeführt.

Diverses

Fring Benefits der Gemeinde:

- Es besteht die Möglichkeit, Reka-Checks mit einer Vergünstigung von 20% im Umfang von Fr. 600.00 plus Fr. 200.00 pro kinderzulagenberechtigtes Kind (für 100%-Anstellung) zu beziehen.
- Der Kaffee in der Cafeteria wird seit Jahren, und dies auch mit der neuen Kaffeemaschine, für 50 Rappen verkauft. Die übrigen Ess- und Trinkwaren (offen oder aus dem Automaten) werden zum Selbstkostenpreis verkauft, und es gibt gratis Sprudelwasser in Selbstbedienung.
- Seit einiger Zeit wird im Gemeindehaus (Kopierraum 2. Stock) eine Tauschwand angeboten. Dort können sich die Mitarbeitenden mit Büchern und DVDs bedienen oder auch selber welche hinstellen.
- «Bike to work» ist eine jährlich stattfindende Mitmach-Aktion zur Fahrrad- und Gesundheitsförderung in Unternehmen. Der Personaldienst muntert die Mitarbeitenden alle Jahre dazu auf, daran teilzunehmen.
- Einmal pro Jahr findet ein gratis Velo-Check statt. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ihr Velo kontrollieren und kleinere Reparaturen durchführen zu lassen.
- Die Einwohnergemeinde Steffisburg unterstützt unter anderem kulturelle Anlässe. Deshalb kommt sie oftmals in den Genuss von Gratis-Tickets. Diese werden kostenlos an interessierte Mitarbeitende abgegeben.

Punkte, welche vom Personal immer wieder positiv erwähnt werden:

- das Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten
- Möglichkeit zur Telearbeit
- grosszügige Ferienregelung
- ausserbetriebliche Aktivitäten (Sport, Gesundheitsförderung)
- jährlich zwei Anlässe mit Unterhaltung und Mittag- resp. Abendessen für das gesamte Personal
- allgemein angenehme Betriebskultur
- Unterstützung und Förderung von Aus- und Weiterbildung
- teilweise bezahltes Sabbatical für Abteilungsleitungen (zwei Abteilungsleitende machen dieses Jahr von der Möglichkeit Gebrauch).

Gemeindepersonalverband (GPV), Tätigkeiten:

- Im Oktober hat eine Betriebsbesichtigung bei der Hans Wegmüller AG in Steffisburg stattgefunden.
- Am 4. Januar 2020 fand das mittlerweile zur Tradition gewordene Tannenbaumwerfen auf dem Dorfplatz statt.

Worb

Besoldung

- Dem Gemeinderat Worb wurden 1,6 Lohnprozente für den individuellen Gehaltsaufstieg 2020 beantragt. Der Gemeinderat hat 1,0% bewilligt (wie praktisch jedes Jahr)
- Die Teuerung wird dem Kanton angepasst bzw. von ihm übernommen.

Diverses

- Es hat eine Stellenüberprüfung unseres Werkhofs stattgefunden. Die Arbeit wurde durch die Firma Cleangreen Consulting GmbH aus Worb durchgeführt. Fazit: Keine nennenswerten Einsparungen möglich oder neue Erkenntnisse.
- Der Verband hat eine Zufriedenheitsumfrage durchgeführt.

Fazit:

– in Worb fühle ich mich wohl: rund 80%
– Lohnzufriedenheit: rund 50%
– Schlechte Kommunikation in der Abteilung: rund 85%

- Die Hauptversammlung hat am Donnerstag, 6. Juni 2019, im Werkhof mit anschliessendem Grillbuffet stattgefunden.
- Der Mitgliederbeitrag wurde bei Fr. 40.– belassen.
- Am 10. Oktober 2019 fand ein abendlicher Anlass für Mitarbeitende statt (im Kino Worb).

Widerstand des Personals gegen Sparmassnahmen

geschrieben von Sandra Wittich | März 29, 2020

Im Sommer 2019 erfuhren die städtischen Angestellten, dass das Budget des laufenden Jahres überlastet ist. Einsparungen beim Personal sollten dazu beitragen, dass die Vorgaben doch noch eingehalten werden können. Für das Jahr 2020 plante der Stadtrat weitere Einsparungen zulasten des Personals – der Personalverband und die städtischen Angestellten leisteten erfolgreich Widerstand. Obwohl der Gemeinderat in der Budgetdebatte versuchte, die erzielten Kompromisse teilweise rückgängig zu machen.

Einschneidende Sparmassnahmen

Bereits im Juli 2019 erfuhr das städtische Personal, dass vakante Stellen in der Stadtverwaltung grundsätzlich erst wieder ab 1. Januar 2020 neu besetzt werden. Als Begründung für diese Massnahme wurde die Einhaltung der Budgetvorgaben genannt. In der Lokalzeitung rechtfertigte der Finanzvorsteher

die Massnahme damit, dass die Personalkosten einen grossen Teil des Budgets ausmachten. Bedenken über mögliche negative Auswirkungen dieser Massnahme auf das Personal thematisierte er nicht. Die städtischen Angestellten, so der Finanzvorsteher im Zeitungsartikel, seien «so motiviert, dass sie auch in vorübergehend kleineren Teams gut arbeiten könnten».

Schon im Herbst wurden weitere Sparmassnahmen zulasten des Personals bekanntgegeben. Ab 2020 sollte das Personal 25 Prozent der Prämie für die durch die Arbeitgeberin abgeschlossene Krankentaggeld-Versicherung bezahlen. Weil die Prämie je nach Einsatzort und Personalkategorie unterschiedlich hoch ausfällt, würden die Angestellten der Heime und der Spitex dadurch ungleich mehr belastet als die übrigen Angestellten der Verwaltung. Weitere Sparmassnahmen betrafen die Personalanlässe sowie die Gebühren für Mitarbeiterparkplätze. Und die Ferien- und Mehrzeitguthaben der Angestellten sollten künftig beim Jahreswechsel ersatzlos verfallen.

Das Personal wehrt sich

Die Personalverbände VSPU und VPOD wurden kurz vor dem Entscheid der Anstellungsbehörde über die Sparmassnahmen informiert. Dies, obschon sie gemäss geltender Personalverordnung als ständige Verhandlungspartner in Personalfragen vorgängig anzuhören gewesen wären. Entgegen den Vorgaben in der Personalverordnung wurde vor der geplanten Änderung des Personalstatuts keine Vernehmlassung bei den Personalverbänden durchgeführt. Dieser von der Arbeitgeberin offenbar «vergessene» Verfahrensschritt musste vom Personalverband zuerst eingefordert werden. Der Personalverband hatte alle Angestellten zum Protest gegen die Sparmassnahmen und die «vergessene» Vernehmlassung aufgerufen.

Der Protestaufruf war erfolgreich. Zahlreiche Angestellte und vereinzelte Abteilungen meldeten sich beim Stadtschreiber und teilten ihren Unmut über die geplanten Massnahmen und den

fehlenden Einbezug des Personals mit. So sah sich die Arbeitgeberin schliesslich gezwungen, nachträglich doch noch eine Vernehmlassung durchzuführen. In ihrer gemeinsamen Vernehmlassung kritisierten der VSPU und der VPOD die Verschlechterung der Anstellungsbedingungen. Auch der Schweizer Berufsverband der Pflegefachkräfte SBK nahm an der Vernehmlassung teil.

Erfolgreiche Verhandlungen

In der Folge wurden auch Verhandlungen geführt zwischen dem VSPU und dem Stadtrat, bei denen der Personalverband sich für die Interessen der Angestellten starkmachte. Inzwischen war zudem bekanntgeworden, dass die Personalkosten teuerungsbedingt weniger ansteigen würden als ursprünglich angenommen. So sah der Stadtrat schliesslich von den geplanten Sparmassnahmen zulasten des Personals zumindest teilweise wieder ab. Die Angestellten werden nach einem Entscheid des Stadtrats auch nach 2020 ihre Mehrstunden- und Ferienguthaben beim Jahreswechsel übertragen können. Und auf die Abwälzung der Krankentaggeld-Prämie auf die Angestellten wird im nächsten Jahr (noch) verzichtet.

Weil die entsprechende Grundlage in der Personalverordnung aber trotz des Protests seitens der Angestellten per 1. Januar 2020 in Kraft treten wird, muss damit gerechnet werden, dass diese Kosten bereits ab 2021 im Umfang von bis zu 50 Prozent auf das Personal überwälzt werden. Dies würde für alle Angestellten eine dauerhafte und spürbare fi nanzielle Einbusse, faktisch eine Lohnkürzung, bedeuten.

Wäre es nach dem Gemeinderat gegangen, hätten die städtischen Angestellten bereits im kommenden Jahr 25 Prozent der Krankentaggeld-Prämie bezahlen müssen. In der Budgetdebatte folgte der Gemeinderat nämlich einem Kürzungsantrag der Rechnungsprüfungskommission, der eine Kürzung des Budgets genau im fraglichen Umfang bei den Personalkosten verlangte.

Allerdings wurde später bekannt, dass der Stadtrat bei seinem Entscheid bleiben wird und den Betrag entgegen dem Willen des Parlaments jedenfalls nicht über die Krankentaggeld-Prämienbeteiligung einsparen wird (sondern durch andere, bereits bekannte Massnahmen wie verzögerte Stellenbesetzungen).

Entscheid mit Signalwirkung

Für das Personal hat der Ausgang der Budgetdebatte trotzdem Signalwirkung. Denn es ist ernsthaft zu befürchten, dass der Druck auf die Personalkosten und auf die Anstellungsbedingungen weiterhin wachsen wird. Es ist daher umso wichtiger, dass sich die Personalverbände aktiv für die Interessen der Angestellten einsetzen. Vernehmlassungen und bilaterale Gespräche mit der Arbeitgeberin sind wichtig, damit die Anliegen des Personals gehört werden. Es darf nicht sein, dass Angestellte sich zunehmend als Kostenfaktor fühlen.

Erfreulicherweise hat die jüngste Geschichte um die umstrittenen Sparmassnahmen gezeigt, dass viele städtische Angestellte das Engagement des Personalverbands zu schätzen wissen. 2019 sind wieder mehr Neumitglieder dem Personalverband beigetreten als in den Vorjahren. Für einige Angestellten waren die Sparmassnahmen und das Engagement des Personalverbands sogar ausschlaggebend für den Beitritt.

So betrachtet haben die widrigen Umstände zumindest die eine positive Auswirkung, dass sie den Mitarbeitenden zeigen, dass gute Anstellungsbedingungen heute keine Selbstverständlichkeit mehr sind und dass sie gegen die grassierende Sparwut verteidigt werden müssen.

75. Generalversammlung

geschrieben von Susanne Gisler | März 29, 2020

Am Freitag, 15. November 2019, fand die Jubiläums-Generalversammlung des Personalverbands Kanton Uri (PVU) statt, der vor 75 Jahren gegründet wurde. Präsidentin Susanne Gisler konnte zu dem Anlass über 80 Personen begrüssen. Als Gäste nahmen Regierungsrat Urs Janett teil, Präsident Urs Stauffer sowie Peter Meier vom Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) sowie Lukas Wariwoda, Norbert Anwander, Flavio Gisler und Iwan Stampfli als Vertreter der dem PVU angeschlossenen Kollektivverbände. Nach einem kurzen Apéro, an dem sich die Anwesenden intensiv austauschten, wurde mit der ordentlichen Versammlung begonnen.

Die Präsidentin erwähnte in ihrem Jahresbericht die Schwerpunkte des vergangenen Jahres. Die Durchführung der Delegiertenversammlung des ZV in Altdorf stellte einen Höhepunkt des Vereinsjahrs dar. Susanne Gisler wurde an diesem Anlass neu in den Vorstand des Zentralverbands gewählt und kann nun dort die Innerschweizer Interessen vertreten. Weiter erwähnte sie im Jahresbericht, dass die bewährten Angebote im Bereich Kultur und Sport von den Mitgliedern rege genutzt wurden und deshalb im nächsten Jahr wieder zur Verfügung stehen. Die entsprechenden Informationen sind auf der Homepage publiziert.

Der Kassabericht ergab einen Gewinn von rund 400 Franken, so dass die Mitgliederbeiträge unverändert bleiben. Die zur Wahl stehenden Vorstandsmitglieder Hans Furrer, Gerda Büchi, Michael Morg, Manfred Lussmann und Romaine Tresch sowie die Revisoren Heiri Furrer und Werner Bissig stellten sich für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung und wurden von der Versammlung unter grossem Applaus wiedergewählt. Die Präsidentin dankte ihnen für die aktive Mitarbeit.

Traditionsgemäss wird der Finanzdirektor als oberster

Personalverantwortlicher an die Generalversammlung eingeladen. In seiner Ansprache ging Regierungsrat Urs Janett auf verschiedene Themen näher ein. Er gratulierte den wiedergewählten Vorstandsmitgliedern, verdankte die Arbeit des Vorstandes und dankte den Kantonsangestellten für ihren Einsatz. Danach informierte er die Versammlung, dass die Kantonsverwaltung von Pro Familia Schweiz als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet wurde, berichtete über das betriebliche Gesundheitsmanagement, den Stand der Pensionskasse Uri und weitere Geschäfte. Die informativen und freundlichen Worte wurden durch Susanne Gisler verdankt. ZV-Präsident Urs Stauffer überbrachte anschliessend ein Grusswort und sprach dem Vorstand sein Lob für die tadellose Durchführung der diesjährigen Delegiertenversammlung in Altdorf aus.

Nach dem offiziellen Teil begann mit dem Nachtessen der gesellige Part. Anlässlich des Jubiläums kamen die Anwesenden vor dem Dessert noch in den Genuss eines spannenden Referates der erfolgreichen Urner Triathletin Jolanda Annen. Sie erzählte dem interessierten Publikum von ihrem Werdegang als Freizeitsportlerin zur ambitionierten Athletin. Der tolle 14. Rang an den Olympischen Spielen in Rio 2016 und die Militärweltmeisterschaften 2019, an der sie zur Weltmeisterin erkoren wurde, stellten die bisherigen Höhepunkte ihrer Karriere dar. Nach dem Referat konnten sich die Anwesenden bei Kaffee und Desserts noch weiter austauschen und den Abend gemütlich ausklingen lassen.