Mitteilungen aus den Verbänden: Schaffhauser Staatspersonal Verband SSV

geschrieben von Iris Braunwalder | November 24, 2021

Generalversammlung

Die Generalversammlung wurde im März 2021 elektronisch durchgeführt und ist bei den Mitgliedern auf eine breite Akzeptanz gestossen. Auch die elektronischen Rückmeldungen per Stimmzettel wurden rege wahrgenommen; es sind 65 gültige Stimmen eingegangen. Somit wurden die Rechnung 2020 und das Budget 2021 abgenommen.

Die nächste Generalversammlung findet am **17.3.2022** statt.

Impfstory

Die «Impfstory» hat ein neues Geschichtsblatt eröffnet …

Da hätte der Kanton Schaffhausen ein Zeichen für seine Angestellten, die «ennet» dem Rhein wohnen (Zürcher Weinland) oder als Grenzgänger im Kanton arbeiten, setzen können um die Impfmöglichkeit im Arbeitgeberkanton zu gewährleisten. Stattdessen wurden, die Zahl wurde mir nicht genau genannt, ca. 2500 bis 3000 Impfwillige, die nicht im Kanton Schaffhausen wohnhaft sind, nach langem Warten wieder ausgeladen. Mit dem Hinweis, sich bitte neu registrieren zu lassen, mit dem Nebeneffekt, dass sie sich wieder hinten anstellen müssten, da das System leider nicht flexibel sei.

«Alle Personen mit einem ausserkantonalen Wohnsitz und einem Arbeitsort im Kanton Schaffhausen können sich ausschliesslich abermals über die Corona-Hotline für eine Covid-19-Impfung im Kanton Schaffhausen registrieren und müssen zum Impftermin ein geeignetes Dokument mitnehmen, dass deren Arbeitsort belegt».

Nun aktuell (Juli 2021), steht ein «Impfbus» zur Verfügung, welcher Personen an diversen Standorten einlädt, sich auch ohne Termin die erste Impfung einverleiben zu lassen. Derweil ist im Impfzentrum ein «walk in» möglich – einfach hereinspaziert – ein Termin ist nicht erforderlich und schon ist der erste «Piks» gesetzt.

Am 18.5.2021 wurde von der Regierung beschlossen, dass den kantonalen Angestellten pro Covid-19-Impfung, während der Arbeitszeit, unabhängig vom Arbeitspensum, jeweils 1 Stunde Arbeitszeit gutgeschrieben wird. (Auf Verlangen muss natürlich der Terminnachweis vorgelegt werden.)

Verbandsarbeit

Weiterhin schwierig ist es, Personen zu finden, welche sich für die Verbandsarbeit engagieren möchten. Auch das Akquirieren von Neumitgliedern ist stets eine Herausforderung. Vielleicht sind die neuen Kanäle des ZV über Social Media nützlich. Hoffen wir es.

Buchhaltungsprogramm

Auch wir sind auf der Suche nach einer Lösung bezüglich Ablösen des Buchhaltungsprogrammes «crealogix».

Personalkommission

Die Personalkommission tagt mit der Regierung am 17.8.2021 bezüglich der Lohnverhandlungen 2022:

Stossrichtung Peko: 1,5 % Individuallohn (davon 0,5 % Mutationsgewinn), damit das Lohnsystem funktionstüchtig ist, müsste stets 1 % für das Personal eingesetzt werden.

Stossrichtung Regierung: 1 % Individuallohn (davon 0,5 % Mutationsgewinn), keine Teuerungszulage, da der Index nicht erreicht wurde (Stand Juli 2021).

Ärgerlich ist auch, dass ein Postulat vom 8.11.2019 immer noch

pendent ist:

«Der Regierungsrat wird eingeladen, die Möglichkeiten zu überprüfen, um angemessene und zukunftsgerichtete Besoldungen sicherzustellen und die Konkurrenzfähigkeit zu erhöhen.» Die vereinten Postulate werden mit 33 zu 17 Stimmen erheblich erklärt.

Für die Mitteilung:

Iris Braunwalder,
Vorstandsmitglied des ZV,
Präsidentin des SSV

Arbeitstreffen Öffentliches Personal Schweiz mit Beamtenbund Baden-Württemberg

geschrieben von Dr. Michael Merker | November 24, 2021

Vom 17. bis 19. Oktober haben sich die Geschäftsleitungen der beiden Verbände Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und Beamtenbund Baden-Württemberg (BBW) zu einer Arbeitssitzung in Bonn getroffen. Es ging um den Austausch von Erfahrungen mit Bezug auf die neuesten Entwicklungen im öffentlichen Dienst. Insbesondere die fortschreitende Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit und die damit verbundenen Chancen und Gefahren standen im Fokus.

Die beiden Verbände sind seit Jahrzehnten eng verbunden. Die Tradition geht zurück auf den Ehrenvorsitzenden des BBW Horst Bäuerle, macht Sinn und bringt beide Seiten weiter. Die Probleme im öffentlichen Dienst sind im Grundsatz

vergleichbar, wenn sie auch in einzelnen Punkten voneinander abweichen. Gleichwohl sind Problem und anvisierte Lösung in den meisten Fällen deckungsgleich. Zu wissen, welche Ansätze den Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst helfen und welche nicht, ist deshalb von entscheidender Bedeutung und kann in der Schweiz wie auch in Deutschland regelmässig gleich oder vergleichbar beantwortet werden. Das war Anlass genug, sich in einer vom Geschäftsführer des BBW, Peter Ludwig, präzise organisierten Tagung zu engagieren.

Die ausführlichen Diskussionen wurden durch Grundsatzreferate vorbereitet, welche Gemeinsamkeiten und Differenzen aufzeigen sollten. Für den Beamtenbund Baden-Württemberg übernahm diese Aufgabe Kai Rosenberger, der Vorsitzende des BBW, für Öffentliches Personal Schweiz dessen Sekretär, Michael Merker. In Kenntnis der Unterschiede wurden die verschiedenen Länderlösungen diskutiert und mit Blick auf die Mitarbeitenden gegeneinander abgewogen.

Mobile Arbeitsformen

Öffentliches Personal Schweiz konnte insbesondere von der lebhaften Auseinandersetzung über die Weiterentwicklung der mobilen Arbeitsformen profitieren. Dieser Diskussion ging ein Grundsatzreferat zum Thema von Susanne Hauth (Geschäftsführerin und Justiziarin des BBW) voraus. Unsere deutschen Nachbarn haben hier zwar auch noch nicht die perfekte Lösung gefunden, aber die inhaltliche Vertiefung des Problems ist weiter fortgeschritten als bei uns. Klar ist, dass ein grosser Teil der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst die Möglichkeit mobiler Arbeitsformen positiv sieht, aber nur eine sehr kleine Minderheit Homeoffice in überwiegendem Umfang als erstrebenswert erachtet. Zu diesem Thema haben unterdessen einige Umfragen stattgefunden. Der Tenor war dabei klar: Nahezu 100 % der Befragten wünschen eine zumindest teilweise Rückkehr an den bisherigen Arbeitsplatz.

Unsere Kolleginnen und Kollegen im BBW sind nun dabei, die Zeit des pandemiebedingten Homeoffice zu analysieren und

insbesondere die Schwachstellen zu erkennen, damit dies bei künftigen Regelungen berücksichtigt werden kann. Ziel ist dabei klarerweise nicht, zur alten Präsenzkultur im Büro zurückzufinden, sondern nachhaltig neue «hybride» Modelle zu entwickeln. Dabei ist unabdingbar, dass die öffentlichen Arbeitgeber, die Gewerkschaften und Personalverbände zusammenarbeiten. Nur durch eine institutionalisierte Zusammenarbeit kann offen über Schwachstellen im System gesprochen werden und sind gute Lösungen möglich. Diese Erkenntnis hat auch im Bericht zur Arbeitswelt der Bundesregierung Deutschland Ausdruck gefunden. Die einseitige (top-down) Festsetzung von Homeoffice-Regeln oder Vorgaben über (andere) mobile Arbeitsformen führt nicht zum guten Ergebnis. Viel eher ist es so, dass in den einzelnen Abteilungen und in den Teams geprüft werden muss, wie Homeoffice und Büropräsenz geregelt werden, zu individuell sind die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden und Ämter. Deshalb sind auf übergeordneter Ebene nur Grundsätze festzusetzen, während vor Ort den Mitarbeitenden grosse Spielräume zu belassen sind, um angepasste Lösungen zu entwickeln.

Grundsätze wurden teilweise bereits in Tarifeinigungen (eine Art Gesamtarbeitsvertrag) über mobile Arbeitsformen festgelegt. Danach sind in Dienstvereinbarungen insbesondere Regelungen zu treffen über

– den persönlichen Geltungsbereich des mobilen Arbeitens,

– die Regelung der Arbeitszeit (einschliesslich Beginn und Ende – eine aus gesundheitlicher Sicht ausserordentlich wichtige Bestimmung),

– die Kostentragung für Arbeitsmittel, – die Verwendung von personenbezogenen Daten zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle (diese Art der Kontrolle wird in der Tarifeinigung abgelehnt),

– das Benachteiligungsverbot gegenüber Beschäftigten bei der

Anwendung oder eben auch Nichtanwendung von mobilen Arbeitsformen (zumal bekannt ist, dass im Büro anwesende Mitarbeitende in der Regel besser beurteilt werden als solche, die von zu Hause aus – häufig mehr und effizienter – arbeiten).

Mit Homeoffice verbunden ist die Gefahr, dass die Mitarbeitenden gespalten werden in Büroanwesende und Telearbeiter. Das ist zu vermeiden. Präsentismus, so die Abklärungen unserer deutschen Kolleginnen und Kollegen, gibt es ausgeprägt auch im Homeoffice, das Mobile wird immer und überall hin mitgeführt, um ja keinen Anruf zu verpassen, denn – so die bewusste oder unbewusste Befürchtung – es könnten ja dann die Vorgesetzten der Meinung sein, es werde gar nicht gearbeitet. Bekannt ist auch, dass Mitarbeitende, die krank sind, nicht ins Büro gehen, kranke Mitarbeitende im Homeoffice aber dazu neigen, gleichwohl für den Arbeitgeber tätig zu werden. Auch die Tatsache, dass man stets online irgendwie beweisen muss, dass man tatsächlich auch arbeitet, verursacht Stress.

Diese Probleme sind in Worte zu fassen und mit Homeoffice-Regeln zu entschärfen. Das war die einhellige Meinung an dieser Arbeitssitzung.

Einfluss in Europa

Überzeugend war auch das Referat von Klaus Heeger, dem Geschäftsführer der CESI (European Confederation of Independent Trade Unions mit 5 Millionen Mitgliedern); Öffentliches Personal Schweiz gehört der CESI an und ist mit unserem Präsidenten Urs Stauffer (Finanzverantwortlicher der CESI), ausserordentlich gut vertreten. Die Ausführungen machten klar, wie in Brüssel vorgegangen werden muss, wenn man versuchen will, Einfluss zu nehmen – vor allem natürlich dann, wenn für die Stellung der Arbeitnehmenden nachteilige Entwicklungen erkannt werden.

Öffentliches Personal Schweiz hat hier einen sehr direkten

Zugang. Selbstverständlich sind die Wege lang, aber mit einer Organisation wie der CESI, die den öffentlichen Dienst in Europa vertritt, tritt man nicht gänzlich unbewaffnet auf.

Weiterbildung à la carte auch während der Pandemie
Weiterbildung ist bei unseren deutschen Kolleginnen und Kollegen ein grosses Thema. Oliver Welte, der Geschäftsführer der Akademie des Deutschen Beamtenbundes (dbb) analysierte die Erfahrungen der Akademie während der Pandemie und zog daraus Schlüsse, wie Weiterbildung in Zukunft angeboten werden muss. Die Akademie ist ein grosser Veranstalter mit jährlich Hunderten von Weiterbildungen, eigenen grossen Weiterbildungszentren in Berlin und nahe Bonn und einem nachhaltigen, über Jahrzehnte entwickelten Konzept. Die Erfahrungen aus dieser Tätigkeit waren auch für Öffentliches Personal Schweiz äusserst wertvoll und geben uns Inputs für unsere eigenen Veranstaltungen.

Die Arbeitssitzung war unterbrochen durch einen Besuch der Stadt Bonn und der politisch ausserordentlich interessanten Orte, die den Wiederaufbau von Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg definieren.

Wenn die Arbeitstagung zusätzlich etwas bewiesen hat, dann dies: Die engagierten Diskussionen rund um die Themen «Öffentlicher Dienst» haben ausserordentlich viel gebracht, vielleicht auch deshalb, weil der Austausch ein persönlicher war, in einer 3G-Umgebung ohne Bildschirm, Kamera und Mikrofon – just live.

HOMEOFFICE – WENN AUS DER NOT

EINE TUGEND WIRD

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 24, 2021

Homeoffice ist nicht neu. Es hat diese Arbeitsform immer schon gegeben, die Heimarbeit als Urform im industriellen Zeitalter und nun vor allem, seit der Einsatz von Computern die notigen Verbindungen gewahrleistet, der digitale Datenaustausch, der das Papier zu ersetzen vermag, und auch okonomische Elemente, die Unternehmungen wie auch Verwaltungen dazu bringen, dieses Instrument zu fordern.

Wahrend bislang mit Zuruckhaltung von Homeoffice Gebrauch gemacht wurde, hat Covid-19 und dabei vor allem der damit verbundene Lockdown so etwas wie aus der Not eine Tugend gemacht, aus dem nice to have ein need, das innert Tagen aus dem Boden gestampft werden musste.

Wir gehen in Brunnen diesem Phanomen auf die Spur:
Pius Breu und **Simona Ingold** werfen zur Eroffnung der Tagung einen Blick darauf, wie die Verwaltungsstellen des Bundes damit umgegangen sind und welche Erfahrungen sie machten, wie sich Fuhrung und Zusammenarbeit entwickelten, mit welchen Tucken sie zu kampfen hatten, technisch, organisatorisch, und wie die Angestellten reagierten und sich fuhlten. Und sie schauen zusatzlich nach vorne auf Arbeitsmodelle der Zukunft, auf Schlusse, die sie aus dem Homeoffice des Lockdowns ziehen.

Welche Kosten fuer den Arbeitsplatz, fuer die technische Ausrustung und fuer die Infrastruktur zuhause hat der Arbeitgeber zu tragen? Welche Anforderungen an den Gesundheitsschutz sind zu stellen? Welche Regelungen sind notig, welche gibt es schon? Ist Handlungsbedarf vorhanden nach gesetzlichen Regelungen? Gibt es in Unternehmungen bereits entsprechende Reglemente? **Luca Cirigliano** weiss Antworten auf diese Fragen.

Den ersten Tag schliesst unser Verbandssekretaer **Michael Merker**

mit einer Palette von Fragen, die ihm konkret aus unseren Reihen gestellt worden sind. Die praktischen Beispiele sind jene, die uns am meisten im Gedächtnis haften bleiben.

Der Freitagmorgen gehört dem Spezialisten für Arbeitsmedizin in der Schweiz schlechthin, **Dieter Kissling** und seinem Team. In Workshop Form gehen sie darauf ein, was das Homeoffice mit den betroffenen Menschen gemacht hat und wie sich Menschen, die über Monate oder Jahre im Homeoffice arbeiten, zurechtfinden können, welche Strategien sie dabei verwenden, welche Mittel, die unscheinbar wirken, aber zum Wohlbefinden und zur Fitness beitragen, ganz grossen Einfluss auf die Befindlichkeit haben: Schlaf, Gestaltung von Arbeitspausen, Stressbewältigung, Bewegung und Ergonomie.

Dazu sollen die zwangslosen Kontakte und der Genuss der Annehmlichkeiten im traditionsreichen Tagungshotel, welches wunderschön unmittelbar am Nordende des Urnersees gelegen ist, nicht zu kurz kommen. Weiterbildung und Pflege der Geselligkeit, willkommen in Brunnen!

Zulässigkeit von rückwirkenden Arztzeugnissen?

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 24, 2021

Die Arbeitgeberin spricht die Kündigung aus und im Nachhinein macht der Arbeitnehmer geltend, die Kündigung sei nichtig, da er zum Kündigungszeitpunkt arbeitsunfähig gewesen sei. Dabei erhalten Arbeitgeber von ihren Arbeitnehmern teilweise Arztzeugnisse, die eine Arbeitsunfähigkeit ab einem früheren Zeitpunkt als dem Arzttermin bescheinigen. Solche rückwirkenden Arztzeugnisse werden von den Arbeitgebern in Bezug auf die Beweiskraft teilweise in Frage gestellt. Zu

Recht? Diese Frage wird anhand des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 9. Dezember 2019 (A-536/2019) näher erörtert.

Der konkrete Sachverhalt

Das Arbeitsverhältnis zwischen der SBB und Arbeitnehmer A wurde durch die SBB gekündigt, wobei die Kündigungsverfügung am 19. Dezember 2018 zugestellt wurde. Daraufhin legte Arbeitnehmer A ein Arztzeugnis vom 20. Dezember 2018 vor, welches ihm eine Arbeitsunfähigkeit zu 100% für den Zeitraum vom 17. Dezember 2018 bis 14. Januar 2019 bescheinigte. Umstritten war vor dem Bundesverwaltungsgericht, ob das rückwirkende Arztzeugnis als ungültig erachtet wird und damit die Kündigung rechtmässig erfolgt ist.

Die Argumente des Arbeitnehmers und der Arbeitgeberin

Der Arbeitnehmer brachte im Wesentlichen vor, die angefochtene Kündigung sei zur Unzeit ergangen, denn es liege ein Arztzeugnis vom 20. Dezember 2018 vor, welches seine Arbeitsunfähigkeit zu 100% für die Zeit vom 17. Dezember 2018 bis 14. Januar 2019 belege. Die Arbeitgeberin stellte sich demgegenüber auf den Standpunkt, die angefochtene Kündigung sei nicht zur Unzeit ergangen. Denn am 17. Dezember 2018 habe der Beschwerdeführer seinem Vorgesetzten telefonisch mitgeteilt, seine restlichen Ferien beziehen zu wollen. Dabei habe er in keiner Art und Weise zum Ausdruck gebracht, arbeitsunfähig zu sein. Eine Rückwirkung der Arbeitsunfähigkeit auf den 17. Dezember 2018 sei indes aus medizinischer Sicht nicht nachvollziehbar, da der Beschwerdeführer anlässlich des Gesprächs mit seinem Vorgesetzten keine gesundheitlichen Gründe für sein Nichterscheinen geltend gemacht habe.

Exkurs: Kündigung zur Unzeit und deren Folgen

Eine Kündigung zur Unzeit ist eine Kündigung, die in einer

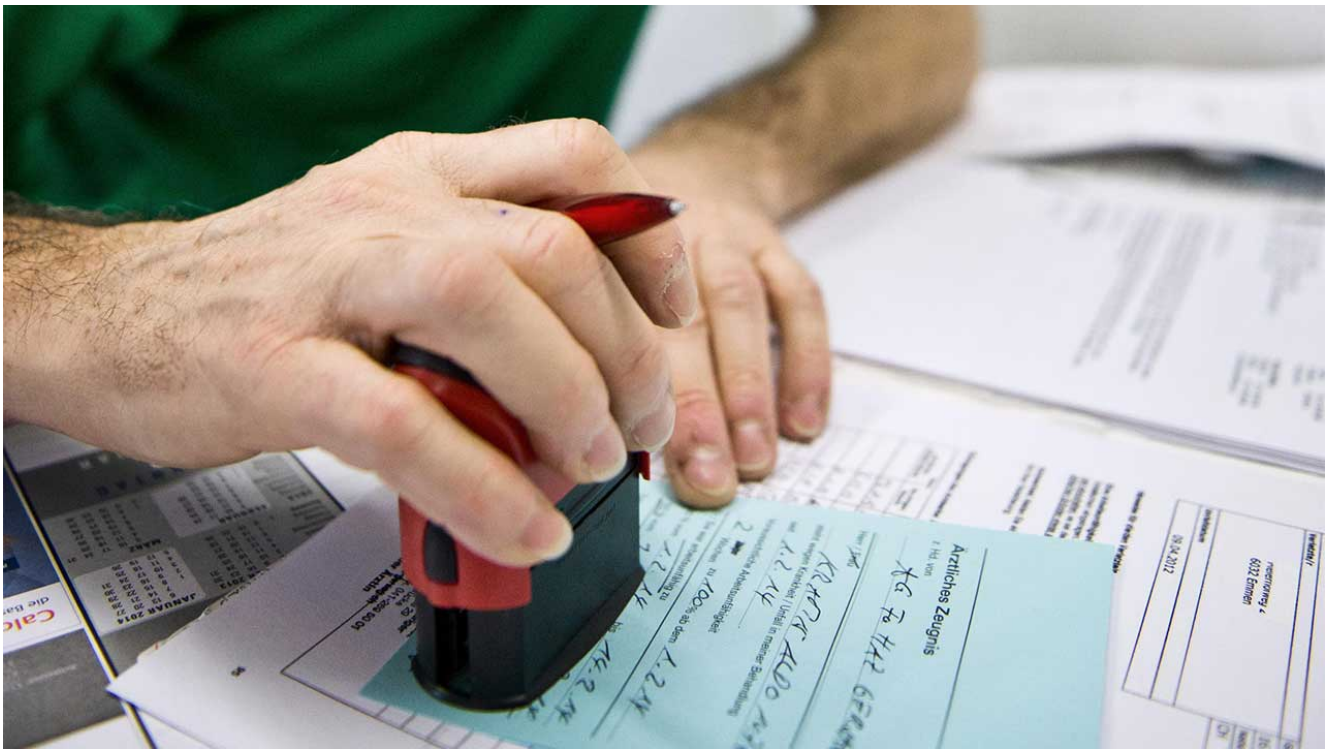
gesetzlichen Sperrfrist vorgenommen wird. Eine solche Kündigung ist nichtig, weshalb der betroffene Arbeitsvertrag ohne weiteres bestehen bleibt. Sperrfristen zugunsten des Arbeitnehmers gelten bei obligatorischem Militär- oder Schutzdienst, Schwangerschaft oder unverschuldeter Krankheit sowie Unfall. Wenn es dem Arbeitnehmer gelingt, den Beweis für die Arbeitsverhinderung aus den obengenannten Gründen zu erbringen, ist die Kündigung als nichtig zu qualifizieren und das Arbeitsverhältnis bleibt bis zum erneuten Aussprechen der Kündigung und dem Verstreichen der darauffolgenden Kündigungsfrist bestehen.

Beweiswert von Arztzeugnissen

Der Beweis für die Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall obliegt dem Arbeitnehmer. Denn auch im öffentlichen Recht gilt der allgemeine Grundsatz gemäss Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB, SR. 210), wonach derjenige die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen hat, der aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte abzuleiten sucht. Ein Arztzeugnis verbessert die Beweislage des Arbeitnehmers entscheidend, da die Gerichte meist darauf abstellen, solange nicht begründete Zweifel an dessen Richtigkeit geweckt werden (sog. Anscheinsbeweis). Das bedeutet, dass einem ärztlichen Zeugnis kein absoluter Beweiswert zukommt und sich das Gericht über den Befund in einem ärztlichen Zeugnis hinwegsetzen darf und muss, wenn sich aus den Umständen ergibt, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht vorlag. Zweifel können sich unter anderem dann ergeben, wenn der Beginn der attestierten Arbeitsunfähigkeit mehrere Tage und ohne nachvollziehbare Gründe vor der Erstkonsultation liegt. Denn ein Arzt kann nur mit eingeschränkter Sicherheit beurteilen, ob die behauptete Arbeitsunfähigkeit tatsächlich bereits vor der Untersuchung vorgelegen hat. Nichtsdestotrotz werden rückwirkende Arztzeugnisse in der Praxis häufig ausgestellt. Dies lässt sich damit begründen, dass ein Patient nicht bereits am ersten Krankheitstag den Arzt aufsucht.

Lehre und Rechtsprechung halten rückwirkende Zeugnisse zwar nicht per se für unzulässig, doch komme ihnen dann, wenn sie sich nicht auf objektive Befunde stützen können, sondern nur auf der Patientenschilderung beruhen, ein sehr geringer Beweiswert zu. Demzufolge kann ein rückwirkendes Arztzeugnis unter Umständen eine eingeschränkte Beweisfunktion aufweisen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn weitere Umstände vorliegen, welche für sich alleine schon die behauptete Arbeitsunfähigkeit fraglich erscheinen lassen.

Aus diesen Gründen empfiehlt bspw. die Ärztegesellschaft Zürich, dass auch bei rückwirkenden Arztzeugnissen eine umfassende Untersuchung des Patienten erfolgt, die sich nicht nur auf den Gesamteindruck des Patienten bzw. dessen Schilderung stützt. Zudem sollte die Rückwirkungsdauer nicht zu lange sein, d. h. eine Woche nicht überschreiten. Gemäss Empfehlungen der Ärztegesellschaft sollte ein rückwirkendes Arztzeugnis folgende Mindestangaben enthalten: das Datum des Beginns der Arbeitsunfähigkeit, das Datum der Ausstellung sowie das Datum der ersten Behandlung.



Der Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts

Das Bundesverwaltungsgericht hielt in seinem Entscheid fest, dass ein rückwirkend ausgestelltes Arztzeugnis zwar nicht unproblematisch sei, aber nicht von vornherein als ungültig erachtet werden könne. Im vorliegenden Fall betrug die Rückwirkung drei Tage, was das Bundesverwaltungsgericht nicht als übermässig erachtet hat. Es begründete seinen Entscheid damit, dass es an objektiven Anhaltspunkten fehle, aufgrund derer die Richtigkeit hätte in Zweifel gezogen werden müssen. Ferner führte das Bundesverwaltungsgericht aus, dass sich aus der gesamten Aktenlage ergab, dass Arbeitnehmer A schon in der Zeit vor Erhalt der Kündigung unter erheblichen gesundheitlichen Problemen litt. Die Kündigung war im konkreten Fall somit nichtig.

Zusammenfassung

Das Bundesverwaltungsgericht bestätigt mit diesem Urteil seine bisherige Rechtsprechung, wonach ein rückwirkend ausgestelltes Arztzeugnis nicht in jedem Fall unwirksam sei. Vielmehr müssten objektive Anhaltspunkte vorliegen, um dessen Richtigkeit in Zweifel zu ziehen.

Letztlich hängt die Beurteilung der Zulässigkeit von rückwirkenden Arztzeugnissen somit von den Umständen im Einzelfall ab und es muss im konkreten Fall geprüft werden, ob die Rückwirkung zulässig war oder nicht. Dies ist nach Ansicht der Autorin der einzig sinnvolle Ansatz, denn es wäre folgewidrig, wenn das Gericht nicht den Einzelfall betrachten würde, sondern entschieden hätte, rückwirkende Arztzeugnisse wären per se unzulässig.

Der Arbeitnehmer tut in jedem Fall gut daran, den Arzt bei der Ausstellung des Arztzeugnisses auf die Empfehlungen der Ärztegesellschaft Zürich aufmerksam zu machen.

Claudia Schnüriger, MLaw
Rechtsanwältin

Die Zeit ist gut für Personalverbände!

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 24, 2021

Ursprünglich am 6. Mai 2021 geplant, musste die Delegiertenversammlung aufgrund der Corona-Pandemie in den Sommer verschoben werden.
Unter tatkräftiger Unterstützung des Personalverbandes der Stadt Kriens konnte die Delegiertenversammlung schliesslich diesen August auf dem Pilatus durchgeführt werden. Hauptthemen waren die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den öffentlichen Dienst, die Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21), das Gewinnen von neuen, insbesondere jüngeren Mitgliedern, die ausserordentliche Wahl eines neuen Vorstandsmitglieds sowie Verabschiedung von drei ehemaligen Vorstandsmitgliedern. Das diesjährige Kurzreferat widmete sich der Geschichte rund um den Pilatus und die PILATUS-BAHNEN AG.

«Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist auf dem Gipfel angekommen», mit diesen Worten eröffnete Präsident Urs Stauffer die Delegiertenversammlung 2021 und hiess alle Anwesenden am höchstgelegensten Veranstaltungsort in der Geschichte des ZV herzlich willkommen. Nach wie vor sei zu spüren, dass die Angst vor einer Ansteckung mit Covid-19 allgegenwärtig ist, dies spiegelte sich auch in der geringeren Teilnehmerzahl wider. Stauffer betonte die Wichtigkeit des physischen Zusammenkommens mit den Delegierten der einzelnen Mitgliederverbände; der direkte menschliche Kontakt ist eine treibende Kraft für gute Lösungen. Ziel sei es, ein Zeichen zu setzen für eine zurückkehrende Normalität mit Vernunft und Respekt.

Er freute sich, dass 55 Delegierte, Ehrenmitglieder sowie in-

und ausländische Gäste den (weiten) Weg zum Pilatus gefunden hatten, und begrüsste insbesondere die Stadtpräsidentin der Stadt Kriens, Christine Kaufmann-Wolf, als Vertreterin des Gastgeberkantons Luzern – dies, obwohl sich der Pilatus auf Obwaldner Gebiet befindet, Beat W. Zemp, Präsident der Ebenrainkonferenz, Horst Bäuerle, Ehrenvorsitzender und offizieller Vertreter des Beamtenbundes Baden-Württemberg, die Ehrenmitglieder Toni Isenschmid und Walter Schopferer, die Geschäftspartner Larissa Seiler und Robert Mazenauer (VVK) sowie Alina Totoescu von der AXA-ARAG.

Bevor Urs Stauffer das Wort an die Stadtpräsidentin der Stadt Kriens, Christine Kaufmann-Wolf, übergab, rief er zu einer Schweigeminute auf, um der im letzten Jahr verstorbenen Ehrenmitglieder Bernhard Rüdy und Rolf Müller zu gedenken.

Grussbotschaften

Christine Kaufmann-Wolf freute sich sehr, im Namen des Stadtrates die Grussbotschaft zu überbringen, und hiess alle Anwesenden in der Zentralschweiz herzlich willkommen. In der Zentralschweiz deshalb, weil die Anreise zum Pilatus über drei Kantone führt – Luzern (Kriens), Nidwalden und schliesslich Obwalden. Kriens, das ist Stadtleben am Pilatus, mit ca. 28 500 Einwohnern aus 109 Nationen und somit die zweitgrösste Stadt im Kanton Luzern. Kriens ist auch Entwicklungsschwerpunkt des Kantons Luzern. In Luzern Süd sollen künftig (in 20 Jahren) 15 000 Menschen leben und arbeiten. Dieses Grossprojekt wird durch die Städte Kriens und Luzern sowie die Gemeinde Horw unterstützt.

Christine Kaufmann-Wolf hat sich die Frage gestellt, weshalb man im öffentlichen Dienst arbeitet. Ist es der Dienst an der Öffentlichkeit, ist es der Dienst am Bürger, ist es die Aussicht auf eine sichere Arbeitsstelle?
Allerdings, so Kaufmann-Wolf, wurde der Beamtenstatus bereits vor Jahren abgeschafft, dennoch spricht die Öffentlichkeit

oftmals noch vom Beamtenstatus – zu Unrecht. Die Arbeit auf der Verwaltung, das wissen wir alle, ist viel mehr als blosses Verwalten. Heute sind die Aufgaben fordernder, vielschichtiger und müssen innert kürzester Zeit erledigt werden. Die Anforderungen und der Druck auf die Mitarbeitenden ist gestiegen und wird weiter ansteigen.

Was erwartet der Bürger? Er möchte ein schlankes, dienstleistungsorientiertes und bestens funktionierendes Gemeindewesen mit Rundumservice – günstig soll es sein, aber ja nicht billig. Wenn nicht alles sofort und zur Zufriedenheit des Kunden erledigt wird, ist die Kritik nicht weit. Was will die Politik? Die Politik fordert eine effiziente und effektive Verwaltung. Meist aus mangelnder Kreativität wird in finanziellen Notsituationen der Sparhebel bei den Mitarbeitenden angesetzt. Kaufmann-Wolf betonte aber, dass die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes Motor aller Dienstleistungen am Bürger sind, das dürfe nicht vergessen werden. Gerade während der Pandemie hat sich gezeigt, wie stark wir auf ein funktionierendes Gemeindewesen angewiesen sind. Dies kann nur durch motivierte, verantwortungsvolle und engagierte Mitarbeitende gelingen. Christine Kaufmann-Wolf dankte dem Personal der öffentlichen Verwaltung für diesen Dienst an der Öffentlichkeit.

Marc von Rotz, als Vizepräsident des Personalverbands der Stadt Kriens und Mitorganisator der Delegiertenversammlung vor Ort, widmete seine Grussbotschaft inhaltlich den Aufgaben und Errungenschaften des Personalverbandes der Stadt Kriens – das ist nicht nur das Engagement für gute Arbeitsbedingungen und sachgerechte Entlohnung, sondern auch die Umsetzung von konkreten Einzelprojekten wie den Ausbau der Terrasse der Stadtverwaltung oder die thematische Gestaltung eines Herbstanlasses. Der Personalverband pflegt regelmässig den Kontakt mit dem Stadtrat, was einem guten Einvernehmen förderlich ist und dem Informationsaustausch dient. Zum Abschluss seiner Grussbotschaft bedankte sich Marc von Rotz

bei den zahlreich erschienenen Gästen und erhoffte sich eine konstruktive Delegiertenversammlung.

Pierre-Yves Maillard, Präsident des SGB und Nationalrat, dankte Öffentliches Personal Schweiz (ZV) für das grosse Engagement und die sehr gute Zusammenarbeit. Er betonte die für alle Arbeitnehmenden grosse Wichtigkeit der anstehenden BVG-Reform, bei der der Umwandlungssatz von 6,8 auf 6,0% gesenkt werden soll. Die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband resultierten in einem Kompromiss, bei dem gute Ausgleichszahlungen für die Betroffenen, insbesondere Frauen und Personen mit tiefen und mittleren Einkommen, erzielt werden konnten. Ziel der Gewerkschaften sei es, für diesen Kompromiss zu kämpfen – zu diesem Zweck ist am 18. September 2021 eine Kundgebung geplant. Es könne nicht sein, dass eine Reform auf dem Buckel der Frauen ausgetragen werde.

Ein Thema, das auch Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bewegt, ist die Initiative für eine 13. AHV-Rente. Trotz der Corona-Pandemie konnten die notwendigen Unterschriften innerhalb weniger Monate gesammelt werden – dies unterstreicht die Bedeutung dieser Vorlage. In den letzten 15–20 Jahren hat die 2. Säule eine unglaubliche Krise erlebt. Hierzu ein Beispiel: Arbeitnehmende, die 2025 ihr Pensionsalter erreichen, werden mit demselben Kapital 20% weniger Rente bekommen, als wenn sie 2010 in Pension gegangen wären. Die Rentensenkung betrifft alle Bevölkerungsschichten und muss dringend ausgeglichen werden. Die Negativzinsen haben die Situation in der 2. Säule verursacht, gleichzeitig hat die Schweizerische Nationalbank riesige Gewinne erzielt – die Finanzierung der 13. AHV-Rente soll deshalb mit diesen Gewinnen sichergestellt werden.

Statutarische Geschäfte

Präsident Urs Stauffer führte gewohnt zügig und versiert durch die statutarischen Geschäfte. Seine mündlichen Ausführungen zum Jahresbericht können Sie ab S. 15 nachlesen. Wenig überraschend kam er auf die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie

zu sprechen. Die öffentlichen Arbeitgeber waren gezwungen, rasch zu handeln und den Arbeitnehmenden Homeoffice zu ermöglichen. Was lange zuvor nicht oder nur erschwert möglich war – wurde innert kürzester Zeit umgesetzt.

Auch Öffentliches Personal Schweiz hat die Pandemie vor einige Herausforderungen gestellt; insbesondere die Rechtsberatung war gefordert, die erhebliche Zunahme von Anfragen zu bewältigen – und diese Anfragen, gestützt auf gesetzliche Grundlagen, die oft nur wenige Wochen Bestand hielten und schon wieder revidiert wurden, zu beantworten.

Die Covid-19-Pandemie und damit verbunden die massive Ausweitung von Homeoffice hat zu zahlreichen Neuerungen im Arbeitsleben geführt. Nicht alle sind toll. Der Zentralverband stellt sich auf den Standpunkt, das Gute in die Zukunft mitzunehmen und sich vom Schlechten so schnell wie möglich wieder zu verabschieden.

Covid-19: Rück- und Ausblick aus Sicht Öffentliches Personal Schweiz

Die Beratungstätigkeit für unsere Verbände und die Mitglieder dieser Verbände während der Covid-19-Pandemie war aufschlussreich; es zeigte sich, dass viele öffentliche Arbeitgeber von der notwendigen Umstellung vollständig überrascht und teilweise auch überfordert waren; Nachteile hatten insbesondere Arbeitgeber ohne moderne Informatikmittel (keine Laptops, keine Zugangsmöglichkeiten ins System von aussen) und Arbeitgeber, die schon seit jeher der Auffassung waren, im Homeoffice arbeite niemand – diese Arbeitgeber konnten nur mit erheblicher Verspätung eine Umstellung herbeiführen.

Es kam auch zu einigen Unregelmässigkeiten und anderen Widrigkeiten. Zu Beginn war hauptsächlich der Umfang der Arbeitspflicht von besonders gefährdeten Mitarbeitenden umstritten; es folgte die teils zulässige, teils unzulässige

Aufforderung zum Abbau von Überstunden und Ferien. Zu zahlreichen Diskussionen Anlass gab auch die Frage, ob Ferien, die vom Arbeitgeber bereits bewilligt waren, verschoben werden durften, da keine Auslandsaufenthalte mehr möglich waren (die Frage ist mit Nein zu beantworten, dafür ist das Einverständnis des Arbeitgebers notwendig).

Einzelne Arbeitgeber kamen auf die Idee, Minusstunden anzuordnen (ist unzulässig) oder im Rahmen von Homeoffice die Zeit der Verfügbarkeit (auch am Samstag oder Sonntag) zu erhöhen (ist unzulässig). Thema war auch der Lohnanspruch bei einer Covid-Erkrankung nach den Ferien oder bei angeordneter Quarantäne nach den Ferien.

Am schwierigsten waren alle Fragestellungen rund um Mitarbeitende, die im Stundenlohn oder in Teilzeit oder abhängig von einer Auftragslage tätig sind. Hier waren teils recht kreative Lösungen zu beurteilen – kreativ ist hier für einmal nicht positiv gemeint. Zu kämpfen hatten auch Eltern mit schulpflichtigen Kindern, die plötzlich ganztags zu betreuen waren.

Öffentliches Personal Schweiz thematisierte auch die künftigen Herausforderungen von Homeoffice, wie die Trennung von Arbeit, Freizeit und Ferien, keine Arbeit auf Abruf, die mangelnde Kommunikation und soziale Isolation im Homeoffice, und machte den Verbänden beliebt, sich jetzt massiv für gute Homeoffice-Regeln zu engagieren. Die Zeit, so Präsident Urs Stauffer, ist gut für Personalverbände!

Jahresrechnung

In der Folge präsentierte Brigitte Wilkinson den Delegierten das positive Rechnungsergebnis.

Trotz budgetiertem Verlust von 20 000 Franken konnte ein Gewinn von 1300.66 Franken erzielt werden. Die Abweichungen zum Budget waren auf die aussergewöhnliche Situation rund um Covid-19 zurückzuführen. Stellvertretend wurde der

Revisorenbericht durch Dr. Ruedi Bürgi vorgetragen. Die Delegierten nahmen die Rechnung einstimmig an und dankten der Kassierin für ihre hervorragende Arbeit.

Für das Jahr 2022 wird ein Verlust von 9000 Franken budgetiert. Insbesondere in der Rechtsberatung sowie im Bereich Social Media ist mit höheren Ausgaben zu rechnen. Auch das Budget wurde von den Delegierten einstimmig genehmigt.

Verabschiedungen und Wahlen

Zunächst verabschiedete Präsident Urs Stauffer die Vorstandsmitglieder Thomas Jaquet, Vertreter des Personalverbandes der Stadt Schaffhausen, und Fabian Schambron, Vertreter des Aargauischen Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrervereins (AMV), die leider nicht persönlich anwesend sein konnten, und bedankte sich herzlich für die herausragende Arbeit in der Versicherungsgruppe und der Arbeitsgruppenbildung der Ebenrain-Konferenz.

Persönlich verabschieden konnte sich Urs Stauffer hingegen vom Vertreter des Personalverbandes der Stadt Luzern, Peter Meier. Er verdankte sein insbesondere in der Standespolitik starkes Engagement. Als möglichen Nachfolger für Peter Meier, stellte er Marc von Rotz (Personalverband der Stadt Kriens), vor. Er würdigt die bisherige Zusammenarbeit und erhofft sich durch die Wahl eine positive Weiterentwicklung des Gesamtvorstandes. Marc von Rotz wurde einstimmig und unter grossem Applaus gewählt.

Unterstützung der Verbände

Hans Erdin, Vizepräsident von «Öffentliches Personal Schweiz», erläuterte die zahlreichen Vorteile unserer Mitgliederverwaltung Webling. Die Anwendung ist für die Mitgliederverbände erstens kostenlos und zweitens vielseitig einsetzbar; sei dies für die Buchhaltung, das Anmeldeprozedere, die Erstellung von Serienbriefen oder die

Verwaltung der Mitgliederadressen. Die Entlastung der einzelnen Mitgliederverbände ist das zentrale Anliegen von Öffentliches Personal Schweiz.

Um diesem Anliegen Nachdruck zu verleihen, bietet «Öffentliches Personal Schweiz» neu auch eine kostengünstige Möglichkeit an, dass jeder Verband seine eigene Website erstellen und für die Verbandsarbeit nutzen kann. Eine professionelle Website ist das Aushängeschild eines Verbandes und heute eine Selbstverständlichkeit. Sie vermittelt umfassende Informationen über die Verbandsarbeit, stellt eine kostengünstige Möglichkeit dar, mit Mitgliedern (auch zukünftigen) in Kontakt zu treten und sie mit Informationen zu versorgen. Hier hat der ZV eine Muster- Website erstellen lassen, die man für wenige 100 Franken übernehmen und mit eigenen Inhalten kompromittieren kann – ein nach Auffassung von Geschäftsleitung und Vorstand ausserordentlich gutes Angebot, das zu nutzen wäre.

Delegiertenversammlung 2022

Bereits 2019 hat Dr. Ruedi Bürgi Aarau als Tagungsort vorgestellt. Aus bekannten Gründen konnte die Delegiertenversammlung 2020 leider nur auf elektronischem Weg durchgeführt werden, weshalb 2022 nochmals ein neuer Anlauf genommen wird mit Aarau als Tagungsort.

Präsident Urs Stauffer informierte überdies, dass die kommende Delegiertenversammlung einmal etwas anders daherkommen werde, als die Versammlungen in den letzten Jahren. Es ist geplant, eine lediglich halbtägige Veranstaltung durchzuführen. Hintergrund dieses Versuches ist die Tatsache, dass viele Delegierte Schwierigkeiten haben, einen ganzen Tag im Dienst des Verbandes abwesend zu sein. Weil das so ist, kann nicht mehr sichergestellt werden, dass möglichst alle Verbände mit Delegierten vertreten sind. Die Geschäftsleitung hofft, mit einer halbtägigen Veranstaltung dieses Problem effizient zu lösen.

Die Delegiertenversammlung soll am **5. oder 12. Mai 2022** stattfinden.

Verschiedenes

Das Sekretariat von Öffentliches Personal Schweiz wird seit gut einem Jahr durch Gabriela Sollberger verstärkt. Das ist, so Stauffer, sehr erfreulich. Er würdigte ihre Arbeit in der zeitweise hektischen Zeit und wünschte ihr weiterhin viel Erfolg. Auch von den Anwesenden wurde sie mit einem Willkommensapplaus begrüsst.

Dr. Michael Merker stellte das neue Format der Verbandszeitschrift ZV Info vor. Bereits seit einigen Jahren wurde über eine Änderung diskutiert, was aufgrund der hohen Druckkosten für ein neues Format verworfen wurde. Das Blatt oder besser gesagt die Preise haben sich glücklicherweise zu unseren Gunsten gewendet – und somit besticht die ZV Info neu nicht nur inhaltlich, sondern auch äusserlich.

Kurzreferat – PILATUS-BAHNEN AG

Referent Godi Koch, CEO der PILATUS-BAHNEN AG, begrüsste die Anwesenden unter dem Motto: «Wir sind begeisterte Gastgeber für Bergerlebnisse mit Herzklopfengarantie!»

Gegründet wurde die PILATUS-BAHNEN AG bereits im Jahre 1886. Zu diesem Zeitpunkt war der Tourismus in der Zentralschweiz noch nicht sehr ausgeprägt. Dass dies sich änderte, ist vor allem den Engländern zu verdanken, die den Weg in die Berge gefunden und für den Bau von zahlreichen Hotels gesorgt haben.

Erstaunlicherweise wurden die Bergbahnen erst gebaut, als die Hotels bereits ihren Betrieb eröffnet hatten. Der Ingenieur Eduard Locher hatte im 19. Jahrhundert die Vision, eine Bahn auf den Pilatus zu bauen. Viele hielten ihn für verrückt. Doch 1889 wurde die 4618 m lange Bahnstrecke von Alpnachstad nach Pilatus Kulm eröffnet. Sie ist mit 48% Steigung die steilste

Zahnradbahn der Welt. Daran hat sich seit der Eröffnung bis heute nichts geändert. Damit eine Bahn in dieser Steilheit vorwärtskommt, bedarf es einer ausgeklügelten Technik. Hierzu hat Eduard Locher das «Locher-Zahnstangensystem» erfunden. Die geniale Konstruktion mit zwei horizontal drehenden Zahnrädern (üblicherweise drehten diese vertikal) machte dies möglich. Die Zahnradbahn wurde von 600 Menschen – vor allem Italienern, die vorher für den Bau des Gotthardtunnels verantwortlich waren – innerhalb von nur 400 Tagen erbaut.

Bereits 1905 dachte man daran, vom Dampfbetrieb auf den elektrischen Bahnbetrieb umzusteigen. Dieses Elektrifizierungsprojekt musste jedoch wegen der damals hohen Kosten zurückgestellt werden. Ab 1931 befassten sich die Verantwortlichen der damaligen Pilatus-Bahn-Gesellschaft erneut mit einer Elektrifizierung des Bahnbetriebes; dies wegen der starken Abnützungen an den bisherigen Fahrzeugen. Am 15. Mai 1937 eröffnete man den elektrischen Bahnbetrieb mit den neuen Triebwagen feierlich.

1954 wurde die erste Gondelbahn von Kriens bis zur Fräkmüntegg gebaut. Zwei Jahre später folgte der Bau der Luftseilbahn von der Fräkmüntegg bis zum Pilatus. In den letzten 10 Jahren wurden über 55 Millionen Franken in die Hotellerie und den Bau der Luftseilbahn Dragon Ride investiert.

Bis zum Januar 2020 stammten rund 50% der Gäste aus der Schweiz, die absolute Mehrheit davon aus der Deutschschweiz, 30% aus dem asiatischen Raum, 10% aus den USA und rund 10% aus dem übrigen europäischen Raum. Im Vergleich zu 2019, als der Pilatus von ca. 800 000 Gästen besucht wurde, waren es letztes Jahr nur noch rund 400 000 Gäste; auch in diesem Jahr sieht es nicht viel besser aus.

Rund zehn Jahre nach der Gesamtsanierung der Hotel- und Gastronomiebetriebe und fünf Jahre nach dem Bau der Luftseilbahn Dragon Ride stösst die PILATUS-BAHNEN AG ein besonderes Herzensprojekt an: die Neukonzeption der steilsten

Zahnradbahn der Welt. Rund 55 Millionen Franken werden deshalb in acht neue Personentriebwagen, einen neuen Gütertriebwagen sowie in weitere Optimierungen investiert.

Vordringliches Ziel des Investitionsprojektes ist der Erhalt des einzigartigen Kulturgutes, welches Eduard Locher mit seiner Mannschaft vor über 130 Jahren erschuf. Dank dem pionierhaften Zahnstangensystem, bewältigt die Zahnradbahn am Pilatus seit 1889 die Rekord-Steigung von 480 Promille – eine bis heute weltweit unübertroffene Meisterleistung. Das System zeigt nach über 130 Jahren kaum Verschleisserscheinungen und bleibt praktisch unverändert bestehen. Dank eines neuen Lifts und einer verbreiterten Wartehalle entspricht die Bergstation Pilatus Kulm dann den neuesten Normen für einen behindertengerechten ÖV. Alle Aufträge führen lokale Kenner und Schweizer Unternehmen aus.

Gabriela Sollberger
Redaktorin ZV Info

Ergänzende Bemerkungen zum Jahresbericht 2020

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 24, 2021

Urs Stauffer ergänzte den in der ZV Info Juli/August 2021 publizierten Jahresbericht an der Delegiertenversammlung vom 18. August 2021 auf dem Pilatus mit seinen nachfolgenden mündlichen Ausführungen.

In den vergangenen eineinhalb Jahren erfuhr die Arbeitswelt, ausgelöst durch die Corona-Pandemie, wohl die grössten Veränderungen seit Jahrzehnten. Diese Veränderungen führten im

öffentlichen Sektor zu grossen Verunsicherungen seitens der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden.

Schnell wurde klar, welch bedeutende Aufgabe die Personalorganisationen, aber auch der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz einnehmen. Die Mitgliedsorganisationen und das öffentliche Personal im Allgemeinen können auf unsere Beratung und Unterstützung zählen.

Homeoffice

Ausgelöst durch die Covid-19-Pandemie wurden Tausende Verwaltungsarbeitsplätze vom Verwaltungsgebäude ins Homeoffice verlagert. Innert kürzester Zeit wurde umgesetzt, was normalerweise Monate in Anspruch genommen hätte. Obschon sich diese Verlagerung seit einigen Jahren abgezeichnet hat, wurden wir alle überrascht, wie schnell diese Umstellung schlussendlich vollzogen werden musste. Es ist deshalb nicht überraschend, dass viele Verwaltungen ihre Mitarbeitenden völlig unvorbereitet und technisch unzureichend ausgerüstet ins Homeoffice entsandten.

Arbeitsrechtlich war das wenigste geregelt. Dies führte dazu, dass unser Verband mit unzähligen Fragen konfrontiert wurde. Sei dies betreffend Arbeitszeit, Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Überstunden, Minusstunden, Ferienbezug oder Kündigung.

Die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit stellt nicht nur die öffentlichen Arbeitgeber, sondern auch unsere Personalverbände vor grosse Herausforderungen. Stehen wir nun heute vor einer neuen Normalität – vor der Normalität Homeoffice – oder werden wir erneut ins Büro zitiert?

In den letzten Wochen ist klar geworden, dass es eine neue Normalität geben wird. Die Normalität vor der Pandemie wird durch die Erfahrungen während der Pandemie ergänzt und erneuert.
Öffentliches Personal Schweiz stellt sich auf den Standpunkt,

das Gute nehmen wir mit in die Zukunft und vom Schlechten verabschieden wir uns so schnell wie möglich. Wir werden unsere Mitgliedsorganisationen auf dem Weg in diese neue Normalität gerne beraten und begleiten.

In diversen Verwaltungsbereichen hat sich Homeoffice zwar bestens etabliert und ist nicht mehr wegzudenken, dennoch hat sich nach über eineinhalb Jahren die Erkenntnis durchgesetzt, dass ein Bildschirm den direkten sozialen Kontakt nie zu ersetzen vermag. Eine Debatte am Sitzungstisch hat einen wesentlich höheren Output als Monologe an Teams- oder Zoom-Meetings.

Zudem schützt die physische Präsenz auch vor sozialer Isolation. Welche mentalen Auswirkungen diese soziale Isolation auf die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst hatten, gilt es noch genau zu analysieren. Es ist deshalb besonders wichtig, einen guten Mix zwischen Homeoffice und physischer Präsenz zu finden.

Wir fordern, dass die Personalorganisationen bei der Umsetzung von Homeoffice von Anfang an mit einbezogen werden. Die Unterstützung unserer Verbände rund ums Thema Homeoffice wird in nächster Zeit einer der Arbeitsschwerpunkte von Öffentliches Personal Schweiz sein.

Allerdings dürfen wir nicht vergessen, dass ein Grossteil des Service public draussen oder am Arbeitsplatz ausgeübt werden muss.

Fachbereiche, die ihren Arbeitsplatz nie nach Hause verlegen können, sind beispielsweise das Gesundheitswesen, die Sozialdienste, das Müllwesen, die Strassenreinigungsdienste, der Strassenunterhalt, die Schneeräumungsdienste, Notfalldienste und alle Bereiche, wo der direkte Kontakt zum Publikum unumgänglich ist.

Sie waren während der Pandemie erhöhten Ansteckungsrisiken ausgesetzt. Insbesondere in den Anfängen der Pandemie wurden

sie nur ungenügend geschützt. Ihnen gebührt an dieser Stelle ein grosses Dankeschön!

Finanzen

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie bereitet uns ein sehr bedeutender Negativeffekt grosse Sorgen. Schweizer Kantone, Städte und Gemeinden gehen für die Jahre 2020 und 2021 von deutlich sinkenden Steuereinnahmen aus. Diese Einschätzung gilt sowohl für juristische als auch natürliche Personen.

Ein weiteres Element, ohne Bezug zu Corona, belastet die Finanzen der öffentlichen Haushalte zusätzlich: Die Umsetzung der Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF), die am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist.

Wie eine Studie von Price Waterhouse Coopers zeigt, rechnet man im gesamtschweizerischen Durchschnitt im Rahmen des Bemessungsvergleichs 2019 zu 2020 mit einer STAF-Einbusse von mindestens rund 14% und 2020 zu 2021 nochmals mit ca. 10%, bei grosser Unternehmensdichte kann es deutlich mehr sein.

Öffentliches Personal Schweiz hat sich immer kritisch zu den durch die STAF entstehenden Steuerausfälle geäussert. Nun kommen ab dem Rechnungsjahr 2021 auch noch die Covid-19 bedingten Auswirkungen zum Tragen:

- Gastronomie und der Tourismus, auf den die Schweiz angewiesen ist, kamen vollständig zum Erliegen.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren in monatelanger Kurzarbeit oder sogar zu 100% arbeitslos.
- Covid-Härtefallregelungen von Bund, Kantonen und Gemeinden, welche vor allem auf kommunaler Stufe nur durch die Aufnahme von Fremdkapital finanziert werden konnten.
- Diese öffentlichen Haushalte werden in Zukunft von Rückzahlungen und Zinsen belastet.
- Die Corona-Pandemie wird bei den Unternehmen zu massiv schlechteren Gewinnzahlen oder Verlusten führen und bei

Bürgerinnen und Bürgern zu Einkommensausfällen.

Dies bedeutet, dass die Steuereinnahmen in den Jahren 2021 – 2023 deutlich sinken werden und die öffentlichen Haushalte finanziell stark belastet sind:

- Es wird Geld für die Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen fehlen.
- Es kann davon ausgegangen werden, dass die kommunale Ebene am härtesten davon betroffen sein wird.

Was bedeutet dies für die Sozialpartnerschaft im öffentlichen Sektor?

Es bedeutet mit grosser Wahrscheinlichkeit die Rückkehr zur Realität.

Lob, das in den Anfängen der Pandemie dem öffentlichen Sektor aufgrund der zugunsten von Bürgerinnen und Bürgern erbrachten hilfreichen Dienstleistungen entgegengebracht wurde, das Klatschen für den Gesundheitssektor, sind verstummt.

Aufgrund der zu erwartenden negativen Rechnungsabschlüsse werden bereits Forderungen nach Sparmassnahmen laut.

Wir haben Kenntnis, dass in einigen Städten und Gemeinden Steuererhöhungen geplant und Sparpakete vorbereitet werden. Auch Personalabbau ist wieder zum Thema geworden.

Sozialpartnerschaft

All dies für dazu, dass die Sozialpartnerschaft in den kommenden Jahren auf eine äusserst harte Probe gestellt wird.

Dass sich die Personalverbände in solch schwierigen Zeiten im Rahmen der konsensorientierten Sozialpartnerschaft mit Forderungen zurückhalten, ist klar und auch vernünftig.

Sparmassnahmen am Personal durch die öffentlichen Arbeitgeber,

im Speziellen lineares Sparen, lehnen wir jedoch mit aller Deutlichkeit ab.

Der öffentliche Dienst hat während der Pandemie grossartiges geleistet. Auf ihn ist Verlass.

Er ist in schwierigen Zeiten ein solides Fundament und erfüllt dank den engagierten Mitarbeitenden seine Aufgaben zugunsten des Gemeinwohls, in hervorragender Art und Weise.

Wir sind überzeugt, dass der öffentliche Dienst und die Personalverbände gestärkt aus der Pandemie hervorgehen werden.

Um diesen Stärkungseffekt auch nutzen zu und ausbauen zu können, wird Öffentliches Personal Schweiz versuchen, neue Personalorganisationen an Bord zu holen, ihnen beispielweise bei der Gründung behilflich sein und sie bei administrativen Aufgaben entlasten. Zusätzlich werden wir unser Dienstleistungsangebot ausbauen.

Fazit

Die Pandemie hat uns gezeigt, wie wichtig es ist, an allen nationalen Fronten des Service Public präsent und durch die CESI europäisch vernetzt zu sein.

Die Einflussnahme auf Entwicklungen die für den öffentlichen Dienst gut oder auch schädlich sein können, ist nur durch ein starkes Engagement an diversen Fronten möglich.

Dabei werden die sozialen Medien bei uns in Zukunft eine wichtige Rolle einnehmen.
Verhandlungs- und Durchsetzungskraft erreichen wir nur, wenn wir uns in kantonalen und kommunalen Solidargemeinschaften organisieren und uns schweizerisch und europäisch engagieren.

Dies wird aber nur gelingen, wenn wir bei Öffentliches Personal Schweiz und unseren Mitgliedsorganisationen die notwendigen Personalressourcen abdecken können.

Unser volles Engagement zugunsten der öffentlich Bediensteten an allen Fronten des Service Public, für eine Sozialpartnerschaft und damit für den Arbeitsfrieden im öffentlichen Sektor, ist auch in Zukunft von grosser Bedeutung.

Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

«Neue Sichtweise erweitert den Horizont»

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 24, 2021

An der Delegiertenversammlung auf dem Pilatus wurde Marc von Rotz (Ressort Steuern, Einschätzungsexperte) in den Vorstand des nationalen Personalverbandes «Öffentliches Personal Schweiz (ZV)» gewählt. Er sagt, was ihn an dieser Aufgabe gereizt hat.

Zuerst einmal herzliche Gratulation zur Wahl. Kannst Du uns eingangs kurz sagen, welche Aufgabe der Verband übernimmt, für den Du jetzt tätig bist?

«Es gibt in der Schweiz verschiedene Verbände, welche die Interessen der Arbeitnehmenden bei der öffentlichen Hand vertreten. Der Verband «Öffentliches Personal Schweiz (ZV)» ist einer davon. Bis heute ist unser Verband politisch nicht so stark in Erscheinung getreten, sondern verstand sich mehr als Dienstleistungs-Verband. Obwohl natürlich auch er in gewissem Sinne gewerkschaftlich tätig ist. Ob er diese Rolle auch weiterhin so versteht, wird die Zukunft zeigen.»

Welche Dienstleistungen erbringt der Verband?

«Also da geht es um Themen wie Beratungen zu Rechtsfragen, zur Pensionierung oder zu Lohnvergleichen. Der Verband organisiert aber auch Fachtagungen für seine Mitglieder, stellt Mustervorlagen zur Verfügung und organisiert Vorteilsaktionen.»

Muss man da Mitglied werden, um davon profitieren zu können?

«Wer bei uns im Personalverband der Stadt Kriens Mitglied ist, kann von diesen Dienstleistungen direkt profitieren. Mitglieder bei unserem Verband sind Arbeitnehmerverbände von Gemeinden, Kantonen und Betrieben der öffentlichen Hand.»

Was hat Dich gereizt, diese Aufgabe zu übernehmen?

«Ich habe mich eigentlich in meiner ganzen bisherigen Berufslaufbahn in solchen Themen engagiert. Ich finde das eine spannende Sache. Der persönliche Kontakt und der Austausch in einem Vorstand, aber auch mit Mitgliedern finde ich bereichernd. Man lernt immer wieder auch eine andere Sichtweise kennen, was ich für sehr wertvoll halte, weil das den Horizont erweitert. In vielen Themen ist es gut, wenn man beide Seiten kennt.»

Was bringt eine solche Vorstandsarbeit?

Neben der Horizonterweiterung und den Kontakten, die ich vorher schon erwähnt habe, ist es sicher auch wertvoll, wenn man Themen aus unserer Berufswelt frühzeitig informiert ist. Dieses Wissen ist auch für uns als Personalverband der Stadt wertvoll.

Wenn du den Vergleich ziehst mit anderen Verbandsmitgliedern: Wo steht da unser

Personalverband?

Bei uns wurde in den letzten Monaten viel über den Neubau und über das Thema Homeoffice gesprochen. Das sind zweifellos wichtige Alltagsthemen. Und die Arbeitsformen beschäftigen natürlich alle Verbände – gerade auch in der Aufarbeitung von Corona. Im Vergleich mit anderen Verbandsmitgliedern aber sind wir doch recht gut unterwegs. Wir stehen mit dem Stadtrat in einem regelmässigen und sehr konstruktiven Dialog, der eben nicht erst im Konfliktfall aufgenommen wird. Das ist nicht überall so. Und auch bezüglich der Problemstellungen sind wir gut gestellt. Fälle von Mobbing oder Fälle, in denen gar eine juristische Beratung nötig wurde, gibt es bei uns zum Glück nur sehr selten.

Wie hast du deine Wahl erlebt?

Es war speziell. Denn ich stehe an sich seit 1,5 Jahren als Kandidat fest, nachdem der Luzerner Vertreter damals zurückgetreten war. Wegen Corona wurden dann aber die Wahlgeschäfte vertagt. Es freute mich dann aber umso mehr, dass ich nach dieser langen Wartezeit einstimmig gewählt wurde. Auch die Reaktionen danach freuten mich, weil ich respektvolle und ehrliche Freude verspürte.

Welche werden deine konkreten Aufgaben sein?

Unser Vorstand arbeitet mit verschiedenen Themengruppen. An welchen Themen ich mitarbeiten werde, ist aber noch nicht ganz klar. Da höre ich sicher auch zuerst hin, wo diese Arbeitsgruppen noch Personalbedarf haben. Interessieren würden mich sicher Versicherungsfragen. Aber da bin ich sehr offen.

Lässt sich der Aufwand abschätzen?

Der Vorstand tagt viermal im Jahr – das ist überschaubar. Und zwei dieser Sitzungen finden im Umfeld der Delegiertenversammlung oder der Fachtagung statt. Damit finden eigentlich zwei weitere Sitzungen pro Jahr statt.

Unterstützt dich die Stadt als Arbeitgeberin dabei – oder machst du das alles in der Freizeit?

Das habe ich geklärt mit meinen Vorgesetzten und den Personaldiensten. Es ist abgemacht, dass ich eine festgeschriebene Zahl von Arbeitstagen für diese Aufgabe aufwenden darf. Der Rest wird im Ehrenamt sein. Das finde ich sehr gut so.

Du warst gleichzeitig auch Veranstalter der Delegiertenversammlung auf dem Pilatus. So etwas wie eine Antrittsaktion?

Nein, das war Zufall. Denn ich hätte ja vor einem Jahr gewählt werden sollen. Jetzt fiel das eben gerade mit der DV bei uns zusammen. Die habe ich zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus unserem Vorstand des Personalverbands der Stadt Kriens auf die Beine gestellt. Aber es passte schon: auf dem Pilatus tagen, wenn man gleichzeitig davon spricht, dass diese Arbeit den Horizont erweitert. Die Gäste aus der ganzen Schweiz jedenfalls waren beeindruckt von unserer Region.

Sinkende Altersleistungen

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 24, 2021

Liebe Mitglieder

Erst kürzlich habe ich in Printmedien wieder gelesen, dass die Renten Jahr für Jahr sinken und das Vertrauen der Schweizerinnen und Schweizer in die Altersvorsorge in nur einem Jahr spürbar gesunken sei. Unter dem Strich bedeutet dies, dass die Leistungen aus AHV und Pensionskasse heute mehr als 20 Prozent tiefer sind als vor 20 Jahren! Dieser Trend wird sich weiter verschärfen – das heisst, wer in den nächsten Jahren pensioniert wird, muss mit noch weniger Einkommen aus

diesen zwei Säulen rechnen.

Fazit: Wer sich auf das Alter finanziell vorbereiten will, sollte so früh wie möglich damit beginnen, sich um das Thema Vorsorge zu kümmern und seine finanzielle Situation allenfalls entsprechend anzupassen. Dank unserer Zusammenarbeit mit der VVK AG (Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG) können Sie sich jederzeit auf der Homepage www.vvk.ch für ein – speziell für ZV-Mitglieder aufgebautes – Vorsorge-Webinar anmelden und sich beraten lassen.

Die Mischung aus Vorsorge- und Lebenshilfe und Finanzberatung inkl. Finanzdienstleistungen, wie sie die VVK macht, ist DIE erfolgversprechende Zukunftsstrategie dieser Branche. Man schult die Kunden in den Grundzügen der Vorsorge, man bezieht sie in Workshops ein. Darauf aufbauend erstellt man eine «Grundanalyse» in einem Vorsorgeplan, und diese wiederum nutzt man als Basis für Kundenberatung und die sich daraus ergebenden Massnahmen. Aber nur insoweit sie aufgrund der Situation der Kund*innen auch angebracht sind und zu ihrem finanziellen Wohlergehen in der Zukunft führen.

Übrigens, es ist nie zu spät, sich beraten zu lassen, selbst in einer geordneten und geplanten Nachlassorganisation können noch viele Steuerfranken eingespart werden.

Der Lebensweg als Ökosystem Vorsorge

Wir haben im Laufe der Jahre vierzig Ereignisse im Leben eines Menschen identifiziert, die sich direkt auf seine finanzielle Situation und damit auf seine Vorsorge auswirken. An jedem dieser Ereignisse braucht der Mensch, wenn er sich nicht selber helfen kann, professionelle Unterstützung. Dazu ein paar Beispiele: Die Kinder schlagen die Scheiben der Nachbarn ein, der Abschluss einer Ausbildung, das Zusammenziehen mit einem Partner, eine Heirat, die Geburt eines Kindes, der Kauf einer Liegenschaft, der Abschluss einer Hypothek, eine Scheidung, der Kauf einer Finanzanlage, der Abschluss einer

Versicherung, ein Unfall, der Verlust eines Partners, die Pensionierung, der Verkauf des Hauses, der Bezug einer Alterswohnung, der Wechsel ins Pflegeheim, die Nachlassvorbereitung.

Jedes dieser Ereignisse hat, wenn sie falsch angepackt werden, kleinere oder grösere Auswirkungen auf die Vorsorge des Einzelnen und seine weitere Lebensgestaltung.