Personalverband und Vorstand unter Druck

geschrieben von Dr. Michael Merker | Februar 8, 2021

In der Gemeinde X standen Gemeindewahlen an. Im Vorfeld der Wahl hat der dem ZV angeschlossene lokale Personalverband einen Fragebogen an alle Kandidierenden versandt.

Ziel war es, gestützt auf die Antworten eine Wahlempfehlung abzugeben. Der Gemeindepräsident forderte darauf alle Kandidaten auf, die Fragen *nicht* zu beantworten. Zum Vorgehen des Personalverbands meinte er, dies sei «nicht nur völlig verfehlt, sondern geradezu eine Anmassung, die inakzeptabel» sei. Es wurden personalrechtliche Massnahmen angedroht.

Zu Unrecht!
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammenzuschliessen. Dieses Recht gilt auch für die in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis verpflichteten Mitarbeitenden der Kantone, Städte und Gemeinden. Die Koalitionsfreiheit ermöglicht es den Mitarbeitenden (Grundrechtsträger), ihre Kräfte zu bündeln und ihre «soziale Potenz» zu steigern.

Ein Personalverband setzt sich statutengemäss dafür ein, dass sich die Arbeitsbedingungen nicht verschlechtern, idealerweise verbessern. Über die Arbeitsbedingungen entscheiden beim öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis die gewählten Volksvertreter. Es ist somit konsequent, dass sich ein Personalverband bei Wahlen für seine Interessen und damit die Interessen seiner Mitglieder einsetzt und Wahlempfehlungen abgibt.

Das ist auch nicht unüblich. Schweizweit werden von Personalverbänden Wahlempfehlungen abgegeben (z.B. Wahlempfehlung des Personalverbands der Stadt Bern: www.pvsb.ch/de/News/Newsmeldung?newsid=10xxxx; Wahlempfehlung

der Vereinigten Personalverbände des Kantons Zürich vom 24. März 2019: https://vpv-zh.ch/news/lesen/vpv-waehlen-damit-ihr-budget-aufgeht; Wahlempfehlung des Bündner Staatspersonals: www.vbsgr.ch/wahl-der-arbeitnehmervertreter-in-die-verwaltungskommission-der-pkgr/; Wahlempfehlung Solothurner Staatspersonal: www.staatspersonal.ch/wp-content/uploads/2016/07/STPV_13_SOpersoenlich_1.pdf).

Das ist auch die Haltung von Öffentliches Personal Schweiz, allerdings mischen wir uns als Dachverband nicht in die Meinungsbildung unserer Verbände bei Wahlen ein.

Um sich im Zusammenhang mit Wahlempfehlungen ein Bild von den Kandidierenden machen zu können, muss ein Personalverband die Position der Kandidierenden kennen. Dazu kann sich eine Befragung der Kandidierenden aufdrängen. Eine solche Befragung, etwa durch das schriftliche Stellen von Fragen an Kandidierende verbunden mit der Bitte um Beantwortung, ist zulässig. Dieses Recht steht auch jedem Einzelnen und entsprechend auch einem Personalverband zu, der gerade den Zweck verfolgt, die Kräfte Einzelner zu bündeln.

Inwiefern das Vorgehen des Personalverbands, so der Arbeitgeber, «völlig verfehlt» und «inakzeptabel» sein soll, ist deshalb nicht nachvollziehbar. Ein Personalverband muss sich keine «Zurückhaltung bei politischen Themen» auferlegen.

Meinungsäusserungsfreiheit im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis

(Auch) im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis haben die Grundrechte und damit die Meinungsäusserungsfreiheit Geltung. Zum Schutz der freien Meinungsäusserung ist es den Angestellten des öffentlichen Dienstes unbenommen, sich im ausserdienstlichen Bereich politisch zu betätigen. Sie können auch an Diskussionen über gesellschaftspolitische Fragen

teilnehmen und dabei öffentlich oder privat Kritik üben oder auch eine Minderheitsmeinung vertreten. Zum ausserdienstlichen Bereich gehören auch Tätigkeiten für Personalverbände. Es ist damit zulässig, dass sich die Mitglieder des Vorstands des Personalverbands politisch betätigen und an Kandidierende mittels Fragebogen herantreten und anschliessend Wahlempfehlungen abgeben.

Die Meinungsäusserungsfreiheit kann mit der personalrechtlichen Treuepflicht kollidieren. Die Mitarbeitenden haben, so regelmässig die Bestimmungen in den Personalreglementen, die Interessen des Arbeitsgebers zu wahren und alles zu unterlassen, was diese Interessen beeinträchtigt. Wird gegen die Treuepflicht verstossen, liegt eine Verletzung gesetzlicher Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis vor, die gestützt auf den konkreten Einzelfall zur Kündigung berechtigen kann.

Wann ist das der Fall?

Das ist der Fall, wenn Auffassungen geäussert werden oder eine Ausdrucksweise verwendet wird, welche die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben oder das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung beeinträchtigen (BGE 120 Ia 205). Dies betrifft namentlich öffentliche Stellungnahmen zu *verwaltungsinternen* Vorgängen oder Entscheidungen. Grund hierfür: Wenn Kritik an einer Abstimmungsvorlage der Verwaltung aus der Verwaltung selbst kommt, gehen die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger davon aus, da müsse wohl etwas dran sein, weil Interne mehr wissen. Wo die Grenzen des Erlaubten liegen, lässt sich anhand der konkreten Interessenlage im Einzelfall beurteilen. Dabei sind die Natur der ausserdienstlichen Tätigkeit sowie der Aufgabenkreis, die Stellung und Verantwortung des Angestellten zu berücksichtigen (BGE 120 Ia 205).

Im konkreten Fall der Gemeinde X wurde das *Versenden eines*

Fragebogens an die Kandidierenden und die *Abgabe einer Wahlempfehlung* als Verletzung der Treuepflicht bezeichnet. Trifft dies zu?

Zum Fragebogen

Das Versenden eines Fragebogens mit dem Ziel, gestützt auf die Antworten eine Wahlempfehlung abzugeben, ist eine zulässige Tätigkeit eines Personalverbands. Unser Personalverband in der Gemeinde X durfte folglich an die Kandidierenden Fragen stellen und um Antworten bitten.

Das konkrete E-Mail, mit welchem der Fragebogen versandt wurde, war in einem freundlichen Ton abgefasst, die Motivation des Personalverbandes wurde offengelegt, und es wurde lediglich um Beantwortung der Fragen gebeten. Die Fragen selbst waren sachlich gehalten und in der Sache nachvollziehbar. Im Weiteren lässt sich dem Fragebogen keine parteipolitische Differenzierung entnehmen; das Schreiben war vielmehr parteipolitisch neutral abgefasst (so wie dies in den Statuten des Personalverbands vorgesehen ist).

Das konkrete Vorgehen des Verbands war damit weder polemisch, tendenziös noch unsachlich, sondern entsprach einem fairen und den Grundsatz von Treu und Glauben achtenden Vorgehen. Es ist nicht ersichtlich, inwiefern durch das Versenden des E-Mails mit dem Fragebogen an die Kandidierenden die Treuepflicht *gegenüber dem Arbeitgeber* überhaupt tangiert sein konnte – sofern man das Handeln des Personalverbandes als Verein überhaupt seinen einzelnen Mitgliedern anrechnen will. Inwiefern das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung dadurch beeinträchtigt sein könnte, ist deshalb nicht nachvollziehbar. Bezeichnenderweise wurden der Text des E-Mails oder die gestellten Fragen vom Gemeindepräsidenten der Gemeinde X nicht gerügt, sondern es wurde grundsätzlich gesagt, der Personalverband dürfe nicht an die Kandidaten mit Fragen herantreten und Wahlempfehlungen abgeben. Das trifft – wie ausgeführt – aber nicht zu.

Zur Wahlempfehlung in der lokalen Zeitung

Die Abgabe einer Wahlempfehlung verbunden mit einem Inserat in der lokalen Presse ist eine Form der Meinungsäusserung, die in den Schutzbereich der Meinungsäusserungsfreiheit fällt. Darauf können sich die Mitglieder des Vorstands des Personalverbandes berufen. Die arbeitgebende Gemeinde X sieht darin eine Verletzung der Treuepflicht. Es ist zu prüfen, ob der Inhalt des Inserats geeignet ist, das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Gemeindeverwaltung bzw. die Arbeitgeberin zu beeinträchtigen.

Es wird die Wortwahl im ersten Absatz des Inserats gerügt. Dieser lautet wie folgt:

> «Mit einem mulmigen Gefühl verfolgen wir die Vorbereitungen für die Wahlen in der Gemeinde. Wir stellten fest, dass die Demokratie in der Gemeinde auf wackligen Füssen steht. Fragestellungen an Kandidatinnen und Kandidaten waren bei einigen nicht erwünscht bzw. einzelne haben ihr Missfallen klar zum Ausdruck gebracht. Es wurde mit verschiedenen E-Mails versucht, die vom Personalverband lancierte Befragung zu stoppen. Befragungen gehören zu einem normalen politischen Prozess, der in der Schweiz etabliert und von der Rechtsprechung bestätigt ist. Sollen das freie Denken, die Demokratie und die Rechtsstaatlichkeit einen Stellenwert haben? Wünschen wir uns für unsere Gemeinde eine Zukunft, in der die freie Meinungsäusserung und eine lebendige Demokratie Platz haben?
> Eine angstfreie und offene Gesellschaft hat die Schweiz zu dem gemacht, was sie heute ist! Dafür stehen wir ein und verteidigen diese Errungenschaften.»

Die Formulierungen in diesem Absatz sind pointiert. Sie sind aber inhaltlich nicht irreführend oder unwahr. Den Vorstandsmitgliedern wurde wegen des Versendens des Fragebogens ein personalrechtlicher Verweis in Aussicht gestellt, was die Reaktion erklärt. Es dürfte zutreffen, dass mit der Androhung personalrechtlicher Massnahmen durch den Arbeitgeber versucht wurde, die Befragung zu unterbinden. Im Inserat werden aber keine Namen genannt, und es lässt sich aus dem Text nicht ableiten, welche Personen die Befragung stoppen wollten. Ein unbefangener Leser kann keinen Rückschluss auf die einzelnen Personen und insgesamt auch keinen Rückschluss auf die Verwaltung insgesamt bzw. die Arbeitgeberin ziehen.

Beim unbefangenen Leser entsteht – wenn überhaupt – der Eindruck, dass die Kandidierenden die Befragung unterbinden wollten. Diese repräsentieren jedoch nicht die Verwaltung und damit den Arbeitgeber. Dies gilt selbst dann, wenn einzelne Kandidaten (weil für sie eine Wiederwahl ansteht) bereits im Amt sind oder aufgrund der erfolgten Wahl ab Amtsantritt ein personalrechtliches Subordinationsverhältnis zu den

Mitgliedern des Personalverbandes gelten würde. Denn die Treuepflicht gilt nicht gegenüber dem oder der Vorgesetzten, sondern dem Arbeitgeber, also der Gemeinde als Ganzes.

Das Inserat lässt keinen Rückschluss darauf zu, ob die Arbeitgeberin selbst versucht hat, den Verband zu beeinflussen. Eine Kritik an der Arbeitgeberin (im konkreten Fall bezeichnet als «Vorwürfe an die amtierenden Behörden») lässt sich dem Inserat nicht entnehmen, und damit kann keine Rede davon sein, dass mit dem Inserat das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung erschüttert wurde. Weil das so ist, muss die Frage, ob es denn nicht zulässig gewesen wäre, diesen Beeinflussungsversuch offenzulegen, nicht beantwortet werden.

Im Weiteren weisen die Sachdarstellungen im Inserat keinen qualifizierten Konnex zum Anstellungsverhältnis auf. Die Darstellungen im Inserat beziehen sich nicht auf verwaltungsinterne Vorgänge oder Entscheidungen und nicht auf Erfahrungen, die aus dem Anstellungsverhältnis resultieren. Der Zusammenhang zum Anstellungsverhältnis besteht nur indirekt darin, dass die Vorstandsmitglieder des Personalverbands als Personalvertreter auch Mitarbeitende in der Verwaltung sind. Die Sachdarstellungen betreffen aber nicht das Anstellungsverhältnis, sondern die *Verbandstätigkeit*. Ein genügender Konnex zwischen den Aussagen im Inserat und dem Anstellungsverhältnis besteht damit nicht. Ohne einen solchen Zusammenhang ist die personalrechtliche Treuepflicht von vornherein nicht betroffen.

Kritik an den «amtierenden Behörden» lässt sich dem Inserat nicht entnehmen. Der Inhalt des Inserats bezieht sich offensichtlich auf die noch nicht erfolgte Wahl und damit auf die zu wählenden Personen und nicht auf die amtierenden Behördenmitglieder.

Wahlempfehlungen von Personalverbänden sind klar zulässig, und es ist üblich, dass sich eine Wahlempfehlung für Personen mit

bestimmten Eigenschaften ausspricht. Gerade die Eigenschaft der Unabhängigkeit und Ungebundenheit einer sich zur Wahl stellenden Person von anderen Steakholdern ist dabei ein zulässiges Argument. Eine derartige, zulässige Wahlempfehlung stellt denn bloss, aber immerhin den Appell dar, bestimmte Personen zu wählen, aber keine Kritik an amtierenden Behördenvertretern.

Fazit

Insgesamt war sowohl das Versenden des Fragebogens als auch das Inserat betreffend Wahlempfehlung *bundesverfassungsrechtlich* von der *Koalitionsfreiheit* und auch der *Meinungsäusserungsfreiheit* gedeckt.

Eine negative personalrechtliche Massnahme gegen die Vorstandsmitglieder unseres Personalverbandes würde die Koalitions- oder Meinungsäusserungsfreiheit tangieren und ist folglich nur zulässig, wenn hierfür eine gesetzliche Grundlage zur Beschränkung der verfassungsrechtlich garantierten Rechte bestünde. Eine solche liegt mit der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber, aber nicht mit dem Passus des «unbefriedigenden Verhaltens» im Sinn des Personalreglements vor.

Die Treuepflicht wurde nicht verletzt. Weder im Fragebogen noch im Inserat wurden Auffassungen geäussert oder Ausdrucksweisen verwendet, welche die Erfüllung der dienstlichen Aufgaben oder das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Verwaltung beeinträchtigen könnten. Eine Missachtung der Treuepflicht gegenüber dem Arbeitgeber ist zu verneinen. Eine personalrechtliche Massnahme – etwa eine Kündigung – könnte unter keinem Titel gerechtfertigt werden – auch kein Verweis. Kündigung und Verweis wären mit Blick auf die *Koalitionsfreiheit* als auch die *Meinungsäusserungsfreiheit* verfassungswidrig.

Unsere (vor allem kleineren) Verbände sind in der Regel zurückhaltend bei der Formulierung von Wahlempfehlungen. Das

müssen sie nicht. Sie sind berechtigt, ihre Anliegen auch auf diesem Weg zu vertreten.

Angehörigenbetreuung und Betreuungsurlaub für Kinder

geschrieben von Lea Sturm | Februar 8, 2021

Bislang hatten Arbeitnehmende Anspruch auf einen Urlaub von bis zu drei Tagen für die Betreuung kranker Kinder sowie einen zeitlich begrenzten Lohnfortzahlungsanspruch für die Betreuung und Pflege eigener Kinder, des Ehe- oder eingetragenen Partners.

Kein solcher Anspruch bestand für die Betreuung von anderen verwandten Personen wie Eltern oder Geschwister und auch nicht für andere nahestehende Personen, beispielsweise den Lebenspartner. Auch bestand kein Anspruch auf Erwerbsersatz bei längeren Abwesenheiten des Arbeitnehmenden aufgrund eines Betreuungs- oder Pflegefalls. Dies ändert nun mit dem Inkrafttreten des Gesetzes über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung.

Am 20. Dezember 2019 nahm das Parlament in seiner Schlussabstimmung das neue Gesetz über die Verbesserung von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung an; das Referendum wurde nicht ergriffen. Das Gesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung wird in zwei Etappen in Kraft gesetzt: Seit dem 1. Januar 2021 gelten die Regelungen betreffend Lohnfortzahlungspflicht bei kurzen Arbeitsabwesenheiten von Angehörigen. In einer zweiten Etappe wird ein 14-wöchiger Urlaub für die Betreuung von schwerkranken oder verunfallten Kindern eingeführt. Die dafür relevanten Bestimmungen treten am 1. Juli 2021 in Kraft.

1. Etappe: Bezahlte Kurzurlaube zur Angehörigenbetreuung

Seit dem 1. Januar 2021 haben Arbeitnehmende nicht nur für die Betreuung von Kindern einen Anspruch auf Freistellung und Lohnfortzahlung von bis zu drei Tagen, sondern auch für die Betreuung von Familienmitgliedern oder des Lebenspartners bzw. der Lebenspartnerin (Art. 329g des Obligationenrechts und Art. 36 Abs. 3 des Arbeitsgesetzes).

Als *Familienmitglieder* gelten Verwandte in auf- und absteigender Linie, neben den Kindern also auch die Eltern, Grosseltern und Geschwister. Hinzu kommen die Ehegattin oder der Ehegatte und die Schwiegereltern sowie die Lebenspartnerin oder der Lebenspartner, sofern die oder der mit dem Arbeitnehmenden seit mindestens fünf Jahren in einem gemeinsamen Haushalt wohnt.

Für den bezahlten Betreuungsurlaub wird ferner vorausgesetzt, dass das Familienmitglied oder der Lebenspartner bzw. die Lebenspartnerin durch Krankheit, Unfall oder eine Behinderung beeinträchtigt ist. Der Nachweis der *Beeinträchtigung* ist mittels eines Arztzeugnisses zu belegen.

Die vorausgesetzte *Notwendigkeit* der Betreuung hängt einerseits vom Betreuungsbedarf (Art der Beeinträchtigung, Alter des Kindes etc.), aber auch davon ab, ob allenfalls andere Personen die Betreuung in zumutbarer Weise übernehmen können. Das können auch Personen ausserhalb des Haushaltes sein, die jedoch in der Nähe wohnen.

Die *Dauer* des Kurzurlaubs ist auf die erforderliche Dauer, höchstens aber auf drei Tage pro Ereignis, begrenzt. Als ein Ereignis gilt eine einzelne, spezifische Beeinträchtigung. Der Kurzurlaub kann also höchstens einmal mit einer maximalen Dauer von drei Tagen pro Ereignis beansprucht werden. Dies auch dann, wenn es sich um eine Langzeitbeeinträchtigung handelt, die länger andauert oder immer wieder auftritt. Bei

mehreren Ereignissen gilt ferner eine jährliche Obergrenze von zehn Tagen, unabhängig davon, ob es dabei immer um die Betreuung derselben Person oder von unterschiedlichen Personen geht. Von dieser zehntägigen Obergrenze ausgenommen ist die Betreuung von beeinträchtigten Kindern.

2. Etappe: Betreuungsurlaub und Betreuungsentschädigung bei gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern

Anspruchsvoraussetzungen
Künftig, d.h. ab dem 1. Juli 2021, wird erwerbstätigen Eltern ein Urlaub von bis zu 14 Wochen zur Betreuung ihres wegen Krankheit, Unfall oder einer Behinderung *schwer beeinträchtigten* minderjährigen Kindes gewährt.

Der Anspruch auf Betreuungsurlaub setzt voraus:

- dass ein Eltern-Kind-Verhältnis besteht;
- dass beim Kind eine schwere gesundheitliche Beeinträchtigung vorliegt;
- dass die Eltern berufstätig sind und
- dass die Erwerbstätigkeit zur Kindesbetreuung unterbrochen wird.

Das Kindesverhältnis zur Mutter entsteht durch Geburt, beim Vater durch die Ehe, Vaterschaftsanerkennung oder durch gerichtliche Feststellung. Ferner begründet auch die Adoption ein Kindesverhältnis. Nicht massgeblich ist der Zivilstand der Eltern. Anspruchsberechtigt sind die Eltern ferner nur dann, wenn das Kind minderjährig ist.

Die Beeinträchtigung des Kindes muss *schwer* sein. Nach der gesetzlich normierten Definition liegt eine schwere Beeinträchtigung vor, wenn:

- eine einschneidende Veränderung des körperlichen oder

psychischen Zustands des Kindes eingetreten ist;
- der Verlauf oder der Ausgang dieser Veränderung schwer vorhersehbar ist oder mit einer bleibenden oder zunehmenden Beeinträchtigung oder dem Tod zu rechnen ist und
- ein erhöhter Bedarf an Betreuung durch die Eltern besteht.

Demgegenüber liegt eine mittlere – und damit nicht anspruchsbegründende – Beeinträchtigung beispielsweise dann vor, wenn die Krankheit oder der Unfall des Kindes zwar einen Spitalaufenthalt oder regelmässige Arztbesuche bedingt und auch den Alltag erschwert, im Unterschied zur schweren Beeinträchtigung aber mit einem positiven Ausgang zu rechnen ist (Diabetes, Lungenentzündung, Knochenbrüche etc.).

Letztlich setzt der Anspruch auf einen Betreuungsurlaub voraus, dass mindestens eines der Elternteile erwerbstätig ist (Arbeitnehmer, Selbstständigerwerbender oder Mitarbeiter mit Barlohn im Betrieb der Ehefrau oder des Ehemannes) und die Erwerbstätigkeit zur Betreuung des Kindes unterbrochen werden muss. Die Notwendigkeit der Pflege durch mindestens einen Elternteil ist mittels Arztzeugnis zu bestätigen.

Kein Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung besteht dann, wenn das Kind mit einer schweren Beeinträchtigung geboren wird. In diesen Fällen besteht Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung. Ein Anspruch auf Betreuungsentschädigung greift allenfalls im Anschluss an die Mutterschaftsentschädigung, sofern die Voraussetzungen dafür erfüllt sind.

Dauer des Betreuungsurlaubs und finanzielle Entschädigung

Für den entschädigten Bezug des Betreuungsurlaubs gilt eine Rahmenfrist von 18 Monaten, welche nicht mit dem Eintritt der schweren gesundheitlichen Beeinträchtigung zu laufen beginnt,

sondern an dem Tag, für welchen das erste Taggeld bezogen wird. Innerhalb der 18-monatigen Rahmenfrist kann der Betreuungsurlaub am Stück oder tageweise bezogen werden. Sind beide Elternteile erwerbstätig, hat jeder einen Anspruch auf je maximal sieben Wochen Betreuungsurlaub, sofern sie sich nicht auf eine davon abweichende Aufteilung einigen. Eine geänderte Aufteilung muss vom Arbeitgeber nicht genehmigt werden, muss darüber aber informiert werden.

Wie beim Mutterschutz erfolgt die Betreuungsentschädigung in Form von Taggeldern. Da auch an freien Tagen (beispielsweise Samstage und Sonntage) ein Entschädigungsanspruch besteht, hat eine anspruchsberechtigte Person Anspruch auf maximal 98 Taggelder, aber nur auf 70 Urlaubstage. Das Taggeld entspricht 80% des durchschnittlichen Einkommens und ist auf Fr. 196.00 pro Tag begrenzt.

Sind die Taggelder ausgeschöpft oder ist die Rahmenfrist von 18 Monaten abgelaufen, endet der Anspruch. Ausserdem endet er auch dann, wenn eine der übrigen Voraussetzungen entfällt; zum Beispiel, wenn das Kind gesundheitlich nicht mehr schwer beeinträchtigt ist. Kein Beendigungsgrund liegt vor, wenn das Kind während der laufenden Rahmenfrist volljährig wird.

Exkurs: Vaterschaftsurlaub und Vaterschaftsentschädigung

Ebenfalls seit dem 1. Januar 2021 haben die meisten Väter einen Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, wenn ihr Kind nach dem 31. Dezember 2020 zur Welt gekommen ist. Vorausgesetzt wird, dass der Vater in den neun Monaten vor der Geburt obligatorisch bei der AHV versichert und in dieser Zeit während mindestens fünf Monaten erwerbstätig war. Kein Anspruch besteht bei einer Adoption.

Der Vaterschaftsurlaub kann innert einer Rahmenfrist von sechs Monaten, welche mit der Geburt zu laufen beginnt, tage- oder wochenweise bezogen werden; der Bezug darf zu keiner

Ferienkürzung führen. Entschädigt wird der Vaterschaftsurlaub über die Erwerbsersatzordnung. Das Taggeld beträgt 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor dem Beginn des Entschädigungsanspruches und beträgt analog zur Mutterschaftsentschädigung maximal Fr. 196.00 pro Tag.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie im europäischen Vergleich

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 8, 2021

Gemäss der im November 2020 erschienenen Studie des Bundesamtes für Statistik (BFS) schneidet die Schweiz bezüglich Arbeitsflexibilität im europäischen Vergleich sehr gut ab – doch die Zahlen sind trügerisch.

Im Jahr 2018 leisteten rund 36% der ständigen Wohnbevölkerung zwischen 18 und 64 Jahren mindestens eine regelmässige Betreuungsaufgabe für Kinder oder erwachsene Familienmitglieder. Von dieser Zahl gingen über 96% der Männer und 80% der Frauen in irgendeiner Form einer Erwerbstätigkeit nach. Für alle diese stellt die Sicherstellung der Betreuung eine besondere Herausforderung dar. Sie haben einen Weg zwischen den zeitlichen Verpflichtungen am Arbeitsplatz und der Erfüllung der Betreuungsaufgaben zu finden. Dabei sind sie auf vom Gesetz eingeräumte Möglichkeiten, aber auch auf die Flexibilität ihrer Arbeitgeber angewiesen.

In der genannten Studie geht es als wichtige Punkte um die Flexibilität betreffend die Höhe und die Gestaltung der Arbeitszeit. Dabei schneidet die Schweiz im europäischen Vergleich sehr gut ab. Betrachtet man jedoch die ebenso

bedeutenden Fragen der Möglichkeit der Kinderbetreuung in Form von Urlaub, ändert sich das Bild markant. Da hinkt die Schweiz hinter den Regelungen der meisten umliegenden Staaten hinterher. Auffallend ist, dass die Schweiz in der Eigenwahrnehmung der realisierbaren Veränderung in den Arbeitsverhältnissen gut dasteht, aber anderseits auch zu den Ländern gehört, in denen die Hindernisse bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie als vergleichsweise gross empfunden werden.

Reduktion der Arbeitszeit

In der Schweiz wie in Österreich und auch in Deutschland ist der Anteil der in Teilzeitarbeit tätigen Frauen mit gegen 80% sehr hoch. Dies erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie und hat zur Folge, dass in der Schweiz 38% der Frauen die Arbeitszeit nach der Geburt reduzieren und so die Betreuung der Kinder auf ihre individuellen sozialen und wirtschaftlichen Möglichkeiten und Bedürfnisse ausrichten können. Die Differenzen zu anderen Ländern sind äusserst gross. So weisen Länder wie Bulgarien, Rumänien oder Kroatien eine Quote von unter 5% auf, wobei zu prüfen wäre, wie weit dies mit anderweitig ausgleichenden Faktoren wie z.B. mit dort institutionalisierter staatlich angebotener Kinderbetreuung zusammenhängen mag. Bei den Männern zeigt sich das Bild in ähnlicher, allerdings prozentual viel tieferer Form, indem bei uns knapp 10% der Erwerbstätigen ihre Arbeitszeit reduzieren und dies auch im europäischen Vergleich ein Spitzenwert ist. Der prozentuale Unterschied zwischen Frauen und Männern ist in der nach wie vor dominierenden traditionellen Rollenverteilung in der Kinderbetreuung begründet.

Änderung in der Gestaltung der Arbeitszeit

Erfreulich ist, dass 68,8%der Mütter und Väter die Möglichkeit haben, aus familiären Gründen den Anfang bzw. das Ende der

täglichen Arbeitszeit kurzfristig zu ändern. Die öffentliche Verwaltung schneidet bei dieser Studie mit 70.2% überdurchschnittlich gut ab. Für 51,4% ist es gar möglich, ganze Tage frei zu nehmen, ohne dafür Ferientage beziehen zu müssen. Auch hier liegt die öffentliche Verwaltung mit 53,6% über dem Schweizer Durchschnitt. Auffallend, aber von den Strukturen her keineswegs zufällig ist, dass Führungskräfte grundsätzlich bessergestellt sind als beispielsweise Verkäuferinnen oder Handwerker.

Im europäischen Vergleich sind nur Island und Finnland noch flexibler als die Schweiz, was die Präsenzzeiten betrifft. Hier können 72,2% bzw. 69.7% der Arbeitnehmenden, die eine Betreuungsaufgabe wahrnehmen, bei Bedarf die Leistung ihrer Arbeitszeit um mindestens eine Stunde verschieben. In unseren Nachbarländern ist dieser Anteil deutlich tiefer. In Österreich (49,2%), Deutschland (38,0%), Italien (34,8%) und Frankreich (31,7%) können die Arbeitszeiten massiv weniger gut der Kinderbetreuung angepasst werden. Laut BFS stehe die Schweiz deshalb insbesondere im Vergleich zu den Nachbarländern gut da, was die Arbeitsflexibilität betrifft.

Änderung der Arbeitsverhältnisse

Die oben dargestellten Möglichkeiten zur Reduktion der Arbeitszeit, von der in der Schweiz sehr häufig Gebrauch gemacht wird, macht dieses Instrument zur wichtigsten Auswirkung der Kinderbetreuung auf die Erwerbstätigkeit. Über 60% der Frauen nutzen dies, während der Anteil der Männer bei knapp 15% markant tiefer ist, was in den Zusammenhang mit den Anteilen der traditionellen Rollenverteilung zu stellen ist. In der Skala der Auswirkungen folgen – dies prozentual mit einigem Abstand vor allem bei den Frauen – die Änderung der Arbeitszeiten (Frauen 30,6%und Männer 23%), der durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Erwerb motivierte Stellenwechsel von immerhin knapp einem Viertel aller Betroffenen (Frauen 30% und Männer 16%) und die Übernahme von

weniger anspruchsvoller Arbeit (Frauen 19% und Männer 6%).

Hindernisse der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Die Wahrnehmung von Hindernissen deckt sich geschlechterübergreifend ziemlich genau. Dazu zählen an erster Stelle lange Arbeitszeiten (18%), dann unregelmässige und, was besonders hinderlich ist, unvorhersehbare Arbeitszeiten (15%), gefolgt von langen Arbeitswegen (15%), zu anspruchsvoller oder zu anstrengender Arbeit (6%) und mangelnder Unterstützung im Arbeitsumfeld (5%). Auf der anderen Seite sehen mehr als ein Drittel der Betroffenen (37%) keine Hindernisse, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie beeinträchtigen oder zumindest erschweren.

Der letztere Anteil ist im europäischen Vergleich sehr gering. Die Statistik zeigt, dass die Schweiz mit diesem Wert, in ähnlicher Höhe wie jene von Deutschland und Holland (39%) und Frankreich (40%), auf dem letzten Platz liegt. Der nächsthöhere Wert erreicht bereits ein Drittel mehr (Österreich und Schweden 63%) und steigt auf Werte von 70–80% in den meisten Ländern bis über 90% in Estland (88%) und Lettland (94%). Es kann allein aufgrund der stark voneinander abweichenden Zahlen höchstens spekuliert werden, wie weit trotz bei uns sehr hoher Mobilität die Pendlerströme einen wichtigen Grund darstellen, da lange Reisewege in der Statistik als Hindernis dominierend sind.

Die Zahlen sind trügerisch… der Anspruch auf Elternzeit macht’s aus

Die Spitzenwerte in der Arbeitsflexibilität auch im europäischen Vergleich sind erfreulich, anders sieht es aber in der Frage der Urlaube zur Gewährung von Mutter-, Vater- oder Elternzeit aus, welche nicht Gegenstand der Untersuchung durch das BFS bildeten. Die schweizerische gesetzliche

Regelung stellt im Vergleich zu den Lösungen in den meisten umliegenden Ländern lediglich eine Art Grundausstattung dar. Daran ändert der jüngst eingeführte Vaterschaftsurlaub von 14 Tagen nichts. Der entscheidende Unterschied liegt in den «Erziehungsurlaub», «Elternurlaub» oder «Elternzeit» genannten Ansprüchen verschiedener Länder, innert einer bestimmten, grosszügig bemessenen Dauer nach Geburt die Erwerbsarbeit zugunsten der Kinderbetreuung für ein halbes Jahr (Italien), ein Jahr mit Verlängerungsmöglichkeit bis zu drei Jahren (Frankreich) oder bis drei Jahre (Deutschland) zu unterbrechen. Die auch während dieser Zeit gewährte Entschädigung sowie der Anspruch, die Arbeitsstelle behalten zu können, erlauben es den Eltern, die Kinder mit einer finanziellen Unterstützung und ohne das Arbeitsverhältnis aufzulösen zu betreuen.

In der Schweiz bestehen keine solchen gesetzlich vorgesehenen Möglichkeiten, was dazu führt, dass der Anteil vor allem der Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit auf eigene Kosten um mehr als fünf Jahre unterbrechen und dann in aller Regel nicht mehr an denselben Arbeitsplatz zurückkehren können, mit über 28% sehr hoch ist, was wegen der fehlenden finanziellen Abfederung auch sozialpolitisch bedenklich ist. Kein Wunder, dass dies im europäischen Vergleich ein Spitzenplatz ist und die Zahlen in den umliegenden Ländern, die eine Elternzeit vorsehen, deutlich geringer sind. Die gesetzliche Ermöglichung von Elternzeit mit sozialer und wirtschaftlicher Hilfestellung soll eine Stossrichtung für künftige Entwicklungen auch in der Schweiz sein. In diesem Bereich sind noch echte – und die Kinderbetreuung durch die Eltern fördernde – Fortschritte zu erzielen.

Mutterschafts-/Vaterschafts- und

Elternurlaub im europäischen Vergleich

Schweiz

Mutterschaftsurlaub: 14 Wochen ab Geburt des Kindes
Vaterschaftsurlaub: Ab 1. Januar 2021 2 Wochen

Frankreich

Mutterschaftsurlaub: 16 Wochen (6 vor und 10 nach der Geburt) / ab 3. Kind 26 Wochen (8 vor und 16 nach der Geburt)
Vaterschaftsurlaub: 14 Tage/ab 1. Juli 2021 28 Tage
Zudem gibt es einen einjährigen unbezahlten **«Erziehungsurlaub»**, den die Eltern beziehen können. Diese Erziehungszeit kann zweimal verlängert werden, also max. bis 3 Jahre. Es besteht danach Anspruch auf Wiedereinstellung im selben Unternehmen.

Italien

Mutterschaftsurlaub: 2 Monate vor der Geburt und 3 Monate nach der Geburt
Vaterschaftsurlaub: 7 obligatorische Tage; Bezug der Dauer des Mutterschaftsurlaubs durch den Vater, wenn die Mutter die Betreuung selbst nicht leisten kann.
Zudem gibt es einen 6-monatigen **Elternurlaub** (bis zum achten Lebensjahr des Kindes).

Österreich

Mutterschaftsurlaub: 8 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt
Vaterschaftsurlaub: Kein gesetzlicher Anspruch auf bezahlte Vaterschaftszeit. Väter haben aber Anspruch auf 28 bis 31 Tage unbezahlten Vaterschaftsurlaub.

Deutschland

Mutterschaftsurlaub: 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt
Vaterschaftsurlaub: Kein gesetzlicher Anspruch
Es gibt aber eine **Elternzeit** von bis zu 36 Monaten mit Elterngeld (Anspruch gilt bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes).

Sachwerte – das «Gold» der Kleinanleger!

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 8, 2021
Sachwerte sind sicher! Gold und Silber, seltene Erden, Holz, Immobilien, Value-Fondsanlagen gemäss Warren Buffett: Hört man sich bei den Fachleuten um, dann sind sich alle einig, der heutigen Krise begegnet man am besten mit Anlagen in Sachwerte.

Diesem Thema widmet sich unser Unternehmen nun schon seit Jahren. Wenn man Gold und andere Edelmetalle in physischer Form als Sachwerte nennt, dann gehören dazu unbedingt auch langfristige Value-Anlagen, Obligationen in Liegenschaften und Anlagen in Holz und eben – andere Sachwerte.

Finanzprodukte

Räumen wir zuerst eine alte Mär aus: Kein Finanzprodukt ist hundertprozentig sicher, auch Sachwerte nicht, Obligationen oder Aktien schon gar nicht. Klar, Langfristigkeit und Verteilung der Anlagen auf mehrere Produkte (Diversifikation) können hier helfen, das Risiko zu verkleinern, aber: Jedes Finanzprodukt ist nur so sicher, wie erstens der Herausgeber des Produktes und zweitens wie der Markt, in welchem das

Produkt versucht, erfolgreich zu sein. Damit diese beiden Punkte abgeklärt werden können, beschäftigen die Banken ihre Analysten, damit diese alle Risiken einer solchen Anlage bewerten und dann für den Vertrieb über ihre Kanäle freigeben können oder eben nicht.

Damit die Analysten «ihr Geld wert sind», analysieren sie dann noch weitere Aspekte des Produktes. Vor allem sind sie aber Diener ihrer Herren und deshalb halten wir eigentlich nichts von solchen Analysen. Wir halten uns an die beiden oben erwähnten grundsätzlichen Punkte: Wer gibt das Produkt heraus und wie funktioniert der Markt, in welchem das Produkt funktioniert. Dann muss es noch zum Kunden passen und er muss es auch noch verstehen. Dann darf man getrost auch sein Geld so anlegen, man kennt die Risiken und ist informiert.

Angebote in Hülle und Fülle

Pro Monat werden uns zwei bis drei sogenannte Sachwert-Produkte zur Analyse angeboten. Unten finden Sie unsere Kriterien, die wir so als Faustregel durchgehen, bis wir ein Produkt als zu uns und unseren Kunden passend empfinden. Bilden Sie sich Ihre eigene Meinung, googeln Sie, was Sie nicht gleich selber kennen, und lernen Sie, die Spreu vom Weizen zu trennen.

Edelmetalle

Zum Beispiel Edelmetalle wie Gold und Silber empfehlen wir nur in physischer Form, da braucht es keine weitere Hilfe von unserer Seite. Wir raten den Kunden in jedem Falle von Investitionen in Goldfonds oder mit Gold verbundene strukturierte Produkte und Zertifikate ab. Diese sind nur so sicher wie der Produktanbieter, wenn der in Konkurs geht, ist die Anlage futsch. Deshalb: Edelmetalle nur physisch kaufen und ab ins Schliessfach. Aber Achtung, deren Preisgestaltung ist stark von der Psychologie der Märkte abhängig, stark schwankend und nicht stabil!

Seltene Erden

Seltene Erden sind aus unserer Sicht eigentliche Risikoinvestitionen. Klar, seltene Erden, wie Scandium, Holmium oder wie sie alle heissen, werden gerade aktuell für eine neue technische Errungenschaft, wie zum Beispiel Brennstoffzellen, Auto-Katalysatoren, Dauermagnete, Elektromotoren oder für die medizinische Röntgentechnik benötigt, aber wer weiss schon, ob diese Technik nicht schon im Zeitpunkt der Investition veraltet ist und man dann auf einem Haufen Metall sitzt, der wertlos geworden ist.

Wir halten uns deshalb mit Vorliebe an Sachwerte, deren Verwendung wir verstehen und deren Markt wir seit Jahren als stabil und einfach verständlich kennen.

Holz als Sachwerte

Angebote gibt es, zum Beispiel bei Holzanlagen, genug. Die meisten Produktanbieter jedoch lassen ihre Pflänzlinge in den Tropen oder in Asien pflanzen. Dort sind sie nicht nur den tropischen Stürmen, sondern auch den juristischen und politischen Wechselbädern der jeweiligen Regierungen ausgesetzt. Für solche Experimente ist die Wachstumsphase der Bäume zu lang und die Plantage zu weit von Europa entfernt. Was, wenn vor Erreichen der vollen Holzblüte die Regierung wechselt und mit ihr die Eigentumsverhältnisse der Baumplantage? Was, wenn das Land nur gepachtet ist und der Eigentümer in Konkurs geht, wo bleiben dann die Regressforderungen der Anleger stecken? Man kann es sich lebhaft vorstellen.

Dieses zusätzliche Risiko wollten wir für unsere Kundinnen und Kunden nicht eingehen. Wir suchen deshalb Holzanlagen in Europa mit verlässlichen rechtlichen und politischen Eigentumsverhältnissen. Unsere Anlegerinnen und Anleger sollen «ihre» Bäume mit einer Fahrt von ein paar Stunden besuchen und ihrem Geld beim Wachsen zusehen können.

Klar, auch hier wieder: Wer ist der Herausgeber des Produktes und wie sieht der Markt aus? In unserem Falle handelt es sich beim Produktanbieter um ein Spin-off einer deutschen Universität mit mehrjähriger Erfahrung und beim Markt gehen die Fachleute von einer überdimensional steigenden Nachfrage nach Holz bei gleichzeitiger Schrumpfung des natürlichen Angebotes (Vernichtung von Wäldern, Schutz von Wäldern, etc.) aus. Also ideal für eine langfristige Anlage.

Vor allem umweltbewusste und ethisch eingestellte Menschen finden sich unter den Anlegern. Daneben solche, die einfach gut diversifiziert sein möchten. Doch auch Eltern und Grosseltern, die für ihre Kinder und Enkel sparen. Interessant ist die Anlage zudem für Unternehmer, die mit der grünen Geldanlage die CO2Bilanz des eigenen Unternehmens verbessern wollen. Die Bäume binden so viel CO2, dass ein Anleger, der zirka Fr. 6000 in den Fonds investiert, rund 13 000 Kilometer mit dem Auto fahren kann, ohne ein schlechtes Gewissen haben zu müssen.

Immobilien

Die gute alte Immobilien-Anlage feiert schon seit längerem ihr Comeback. Die Nachfrage nach Investitionen in Immobilien wächst im grossen Stil. Das Niedrigzinsumfeld und die vermeintlich unsichere politische Entwicklung drängen viele zur Flucht in die Immobilien. Viele kaufen in ihrer Not überstürzt ein Haus, machen bei einem Bauvorhaben mit und gehen dabei, ohne es zu merken, hohe Risiken ein. Davon halten wir nicht viel. Wer die Branche nicht versteht, sollte auch bei vermeintlich wertvollen Immobilien von einer Direktanlage absehen.

Wir empfehlen eine indirekte Anlage: Man gibt sein Geld jemandem, der sein Geschäft versteht und in diesem Falle eben mit den Geldern unserer Kunden Immobilien kauft. Auch hier gelten aber die beiden Punkte: Wer ist der Anbieter und wie sieht der Markt aus? Derzeit raten wir von einer solchen

Anlage in der Schweiz ab. Hingegen spricht die deutsche Regierung von pro Jahr (!) 475 000 Wohnungen, die zu wenig gebaut werden! Das ist also ein Markt, der über die nächsten Jahre demjenigen hohe Erträge verspricht, der Mietwohnungen besitzt.

Derzeit sind Angebote auf dem Markt, welche dem Anleger bis zu 5% Zins pro Jahr versprechen und diese Versprechen nachweislich seit Jahren gehalten haben. Die derzeitige Marktlage in Deutschland lässt diese Angebote noch während Jahren als gute Anlage in Sachwerte erscheinen.

Doch wie bei jeder Anlage gilt auch hier: Verstehe ich das Angebot, weiss ich, welches Risiko damit verbunden ist, kann ich mir das Risiko leisten, will ich das Risiko eingehen und finde ich die Anlage zu mir passend? Falls Sie das alles mit JA beantworten können, dann fragen Sie den Fachmann und lassen Sie sich in das Reich der Sachwerte-Anlagen entführen.

Ordentliche Mitgliederversammlung 2020 auf dem Schriftweg

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 8, 2021

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2020 des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) wurde gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung 3) auf schriftlichem Weg durchgeführt. Die Abstimmung ergab, dass sämtliche Anträge des Vorstandes mit grosser Mehrheit angenommen wurden.

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie hat der BAV-Vorstand Ende März 2020 auf der Homepage des BAV und in der ZV Info über die Verschiebung der ursprünglich auf den 28. Mai 2020 terminierten ordentlichen Mitgliederversammlung 2020 (auf ein noch nicht näher bestimmtes Datum im Spätsommer 2020) informiert. Bereits im Sommer 2020 erschien es als nahezu ausgeschlossen, dass im Jahr 2020 eine Mitgliederversammlung im gewohnten Rahmen durchgeführt werden kann.

Aus diesem Grund hat der Vorstand des BAV anlässlich der Vorstandssitzung vom 25. Juni 2020 einstimmig beschlossen, dass die ordentliche Mitgliederversammlung 2020, gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung 3), auf schriftlichem Weg durchgeführt wird. Darüber hat der Vorstand in der September-Ausgabe der ZV Info sowie auf der BAV-Homepage informiert.

Die vom Vorstand getroffene Anordnung bedeutet, dass die BAV-Mitglieder ihre Mitgliedschaftsrechte im Jahr 2020 ausschliesslich schriftlich – mittels Stimmzettel – ausüben konnten. Eine sogenannte «Restversammlung», an welcher zwingend eine vorsitzende Person aus dem Vorstand und eine protokollführende/stimmenzählende Person teilnehmen, hatte zwar weiterhin stattzufinden, jedoch aufgrund der massgeblichen Bestimmungen der Covid-19-Verordnung 3 ohne physisches Teilnahmerecht der Mitglieder.

Am 7. Dezember 2020 hat der Vorstand den Mitgliedern die Traktandenliste samt Anträgen und Bemerkungen des Vorstandes, den Jahresbericht 2019 sowie die weiteren relevanten Unterlagen per A-Post zugesendet und sie dazu eingeladen, ihre Stimme mit ebenfalls beiliegendem Stimmzettel bis spätestens 21. Dezember 2020 abzugeben.

Die vorerwähnte «Restversammlung», an welcher BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi als vorsitzende Person und Sekretär Steven Hürlimann als Protokollführer und Stimmenzähler teilnahmen,

fand am 23. Dezember 2020 statt. Der Sekretär hat die fristgerecht eingegangenen Stimmzettel ausgezählt und die abgegebenen Stimmen validiert. Bis und mit 21. Dezember 2020 sind insgesamt 175 Stimmzettel beim BAV-Sekretariat eingegangen; es haben somit 175 BAV-Mitglieder ihr Stimmrecht fristgerecht wahrgenommen.

Die erst nach dem 21. Dezember 2020 beim BAV-Sekretariat eingegangenen Stimmen wurden nicht berücksichtigt. Seitens der Mitglieder sind weder eigene Anträge noch Gegenanträge beim Vorstand eingegangen. Gemäss Art. 11 der Statuten des BAV ist die Mitgliederversammlung beschlussfaḧig, welches auch die Zahl der anwesenden Mitglieder sei, sofern die Statuten nicht etwas anderes vorsehen. Massgebend ist das relative Mehr. Ergibt sich Stimmengleichheit, so entscheidet bei Wahlen das Los und bei Abstimmungen der Stichentscheid des Prašidenten.

Wie der Präsident anlässlich der «Restversammlung» vom 23. Dezember 2020 feststellte, wurden sämtliche Anträge des Vorstandes mit grosser Mehrheit angenommen. Die schriftliche Abstimmung ergab folgende Beschlüsse der Mitgliederversammlung:

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2019, der Jahresbericht 2019 sowie die Jahresrechnung 2019 wurden genehmigt und dem Vorstand wurde Décharge erteilt. Der Jahresverlust 2019 wurde auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2020. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2021 unverändert bei Fr. 160.– für Aktive und Fr. 80.– für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

Die laufende Amtsperiode des Vorstands und des Beirats des BAV dauert noch bis zur Mitgliederversammlung 2022. Neu in den Vorstand gewählt wurde Frau **Sandra Haas**. Sandra Haas ist seit rund acht Jahren im Universitätsspital Basel als Leiterin der Abteilung Leistungserfassung/Finanzen tätig und seit über sechs Jahren Mitglied im BAV. Damit umfasst der **Vorstand** des

BAV aktuell folgende zehn Mitglieder:

Dr. Gregor Thomi	**Präsident**
Andreas Reyes	**Vizepräsident**
Sandra Haas	**Kassierin/Ressort Finanzen**
Steven Hürlimann	**Sekretär**
Dr. Markus Dürrenberger	**Ressort Versicherungen/ Ressort Universität**
Christian Heim	**Ressort Personalrecht**
Werner Weisskopf	**Ressort Public Relations/ Ressort Spitäler**
Patrizia Bardelli	
Prof. Dr. Anne Eckert	
Haci Akgül	

Als zusätzliches Beiratsmitglied wurde Herr **Michel Vogel** gewählt. Michel Vogel ist seit rund 16 Jahren als Schulhauswart des Gymnasiums Kirschgarten tätig und seit knapp acht Jahren Mitglied im BAV. Nachdem Herr Florim Ferati Ende Juli 2020 seinen sofortigen Rücktritt aus dem Beirat erklärt hatte, umfasst der Beirat nun wieder vier Verbandsmitglieder, womit die in den Statuten vorgegebene Mindestanzahl wiederhergestellt ist. Der **Beirat** des BAV setzt sich neu wie folgt zusammen:

Thomas Mohler	**Präsident**
Roger Chitvanni	
Michèle Runco	
Michel Vogel	

Als **Rechnungsrevisoren** für das Jahr 2020 wurden Herr **Pascal Bornèque** (bisher) und der ehemalige Sekretär des BAV, **Dr. Georg Schürmann** (bisher Ersatzrevisor), gewählt; als Ersatzrevisoren Herr **Claudius Asche** (bisher) und Herr **Ralf Vogt** (neu).

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2021 des BAV ist auf Mittwoch, **30. Juni 2021, 18.00 Uhr** terminiert. Der Vorstand hofft, dass die diesjährige Mitgliederversammlung wieder im gewohnten Rahmen stattfinden kann, andernfalls müsste erneut auf den Schriftweg ausgewichen werden. Für die übrigen BAV-Veranstaltungen, insbesondere auch für den Ausflug der Gruppe Pensionierte und den Pensionierten-Stamm, hat der Vorstand angesichts der aktuellen Situation, welche mit viel Ungewissheit verbunden ist, noch keine konkreten Termine festgesetzt.

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

geschrieben von Kurt Gasser | Februar 8, 2021
Hier erfolgt eine Zusammenstellung der schriftlich eingegangenen Meldungen:

Standespolitik, Arbeit in den einzelnen Verbänden

Bern

Diverses

Auch für den Personalverband der Stadt Bern (PVSB) wurde das Jahr 2020 geprägt durch die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen.
Zunächst musste die für den 30. März 2020 geplante Hauptversammlung abgesagt bzw. auf unbestimmte Zeit verschoben werden. Aufgrund einer Umfrage bei den Mitgliedern des PVSB beschloss der Vorstand im Sommer, die HV virtuell, d.h. auf schriftlichem Weg, durchzuführen.

Wegen der Corona-Pandemie arbeiteten viele städtische Angestellte von einem Tag auf den anderen im Homeoffice. Der Vorstand des PVSB nahm dies zum Anlass, seine Mitglieder zu ihren diesbezüglichen Erfahrungen zu befragen. Die Umfrage, welche erfreulicherweise von rund 120 Personen beantwortet wurde, ergab einige signifikante Erkenntnisse, so zum

Beispiel:

- 86 Prozent der Antwortenden befürworten, dass Homeoffice in der Stadtverwaltung künftig vermehrt möglich gemacht wird.
- Neun von zehn Antwortenden begrüssen den Wegfall des Arbeitswegs.
- Gut 80 Prozent sehen Vorteile bei der flexiblen Einteilung der Arbeitszeit und gut 60 Prozent bei der besseren Vereinbarung von Familie und Beruf.
- Als nachteilig beurteilt wurde von 84 Prozent der Antwortenden der fehlende Kontakt zu den Arbeitskolleginnen und -kollegen, und zwar sowohl was den persönlichen als auch den fachlichen Austausch anbelangt.

Zweites prägendes Element der Verbandsarbeit im Jahr 2020 ist die drastisch verschlechterte Finanzsituation der Stadt Bern. Angesichts der von der Stadtregierung angekündigten oder bereits beschlossenen Sparmassnahmen wird der PVSB genau beobachten, welche Auswirkungen die Sparpakete auf das städtische Personal haben werden. Es wird dies eine Thematik sein, die den Vorstand in den nächsten Jahren intensiv beschäftigen wird.

Biel

Budget 2021

Ausgangslage/Verhandlungsergebnis Gemeinderat (Exekutive):
Im Rahmen der jährlich stattfindenden sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen wurde mit dem Gemeinderat vereinbart, dass trotz Covid-19-bedingten Steuerausfällen aufgrund der durch die öffentlich Bediensteten während der Krisenmonate erbrachten Mehrleistungen Stufenanstiege und individuelle Lohnerhöhungen uneingeschränkt ausbezahlt werden. Die Personalverbände verzichten dafür auf

zusätzliche Forderungen wie zum Beispiel eine wieder fällige Reallohnerhöhung.

Parlament (Legislative):
Der Bieler Stadtrat (Parlament) kippte den mit dem Gemeinderat ausgehandelten Deal und verordnete Personalkürzungen im Rahmen von Fr. 1,0 Mio. Der Personalverband der Stadt Biel erachtet dies als Affront gegenüber dem Personal und zeigt sich kampfbereit, indem er in den Medien die Kürzung von Fr. 1,0 Mio. bei den Personalkosten in der jetzigen Situation als Kriegserklärung gegenüber dem Personal deklarierte.

Weiteres Vorgehen:
Es folgen nun Verhandlungen mit dem Gemeinderat über die Umsetzung des parlamentarischen Kürzungsentscheides. Sollten die Anstellungsbedingungen des Personals oder das ausgehandelte Verhandlungsergebnis allzu stark tangiert werden, schliesst der Personalverband Kampfmassnahmen nicht aus.

Burgdorf

Teuerung/Besoldung

Gestützt auf die Budgetvorgaben des Gemeinderates und die Parlamentserklärung, wurde bei den Berechnungen ein Lohnwachstum von 1,0% eingeplant, welches Mehrkosten von ungefähr Fr. 200 000 mit sich bringt.

Diverses

Die HV, welche im März vorgesehen war, haben wir verschoben und am 14. Juli 2020 mit einer brieflichen Abstimmung nachgeholt.

- Von der brieflichen Abstimmung haben 23 Mitglieder Gebrauch gemacht.
- Die statutarischen Geschäfte wurden alle einstimmig genehmigt.

Wechsel Kassieramt: An dieser Stelle danke ich noch einmal Ursula Gehrig für die langjährige Tätigkeit als Kassiererin. Ursula hat die Kasse an Beat Jurt übergeben.

Köniz

Budget und Teuerungszulage ab 1. Januar 2021

Im Budget ist keine Teuerung vorgesehen. Für individuelle Beförderungen steht der übliche Betrag von ca. 0,8 Lohnprozenten zur Verfügung.

Das Budget 2021 wurde vom Parlament mit einem grossen Defizit von Fr. 9,5 Mio. genehmigt.

Pensionskasse

Aufgrund des hervorragenden Börsenjahres 2019 konnte die PK die Sparkapitalien des aktiven Personals mit 5% verzinsen. Trotz Corona-Krise verlief das Börsenjahr 2020 bisher gut und so erwarten die Arbeitnehmervertreter auch für 2020 eine Verzinsung über dem Projektionszinssatz von 2%.

Der Gemeinderat hat eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Tafelwechsel abgelehnt. Sollte die Kasse von Perioden- auf Generationentafel wechseln, müssten die entsprechenden Kosten von der Kasse selber getragen werden.

Diverses

- Im Zuge der Aufgabenüberprüfung sollten die Preise für Warmgetränke in der Cafeteria erhöht werden. Die PV hat sich dagegen gewehrt. Die Cafeteria nimmt auch diverse Öffentlichkeitsaufgaben wahr. Es ist nicht Sache des Personals, diese der Politik dienenden Aufgaben, zu finanzieren. Der Gemeinderat hat in der Folge auf die Umsetzung der Massnahme verzichtet.
- Mit Ausnahme der Fyrabe-Wanderig, welche mit geringer Beteiligung im Freien stattfand, musste die PV 2020

Corona-bedingt auf die Durchführung ihrer Anlässe verzichten.

Langenthal

Teuerung/Besoldung 2020

1% (Lohnsummenwachstum) für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassungen

Diverses

Die Hauptversammlung wurde auf schriftlichem Weg mit einer hohen Beteiligung durchgeführt.

Über die aus dem Projekt «Mitarbeitendenbefragung» aus dem Jahr 2019 hervorgegangenen Handlungsfelder

- Arbeitsmittel
- Arbeitsbedingungen
- MAG/Personalentwicklung/Lohnentwicklung/Entlöhnungssystem
- Partizipation/Kommunikation
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

wurden durch die Projektgruppe Grobziele und das weitere Vorgehen festgehalten und anschliessend durch den Gemeinderat genehmigt.

Münchenbuchsee

Keine Meldung – zurzeit fehlt der Ansprechpartner.

Muri

Bei uns in Muri ist immer noch das neue Personalreglement ein Thema. Der Personalverband und die Paritätische Kommission arbeiten zusammen.

Wegen Corona hatten wir Homeoffice. Dies wurde sehr genutzt und gab uns auch Sicherheit, weil nicht so viele Leute im Haus waren. Homeoffice wird wahrscheinlich wieder vermehrt eingesetzt in nächster Zeit.

Murten

Diverses

Bruno Bandi präsidiert den Verband ad interim. Der Personalverband hat grösste Mühe, Mitglieder und vorab Vorstandsmitglieder zu finden, die sich engagieren wollen. Seit dem Austritt von Brigitte Wilkinson fehlen Personen, die sich für Verbandsanliegen einsetzen.

Spiez

Teuerung/Besoldung

- Lohnsummenzuwachs für 2021: 1% für individuelle Lohnentwicklung (Genehmigung Budget an GGR vom 16.11.2020).

Personalreglement

- Teilrevision Gemeindepersonalverordnung wird per 1. Januar 2021 in Kraft gesetzt (mit Anpassungen Pikettentschädigungen).

Diverses

- Ausser einem Curlingabend wurden sämtliche Anlässe des GPV in diesem Jahr abgesagt.
- Die Gemeindeverwaltung bleibt am 24. und 31. Dezember 2020 geschlossen. Dies konnte dank einer Eingabe des Vorstandes des GPV erreicht werden.

Steffisburg

Teuerung, Budget 2021, Finanzplan 2021 bis 2025

Die Teuerung ist noch nicht bekannt.

Das Budget 2021 sowie der Finanzplan 2021 bis 2025 werden an der GGR-Sitzung vom 27. November 2020 abschliessend behandelt.

Diverses

- Die Hauptversammlung des GPV, welche am 30. März 2020 hätte stattfinden sollen, konnte aufgrund der Corona-Situation nicht durchgeführt werden. Deshalb wurde die Hauptversammlung auf dem schriftlichen Weg erledigt, das heisst, alle Mitglieder haben ein Abstimmungsformular per Post erhalten.
- Im Februar 2020 hat der GPV eine Mitarbeiter-Umfrage durchgeführt.
- Es gibt eine Liste mit speziellen Kompetenzen (Stärken/Vorlieben) von Mitarbeitenden, die abteilungsübergreifend angeboten werden. Sie ist eine Zusammenfassung aus den Angaben (Beiblatt Mitarbeitergespräch 2019) und kann nach ressourcenmässiger Beurteilung der entsprechenden Abteilungsleitung beansprucht werden.
- Die Mitarbeitenden hatten im August/September/Oktober 2020 die Möglichkeit, an einer Yoga-Schnupperlektion teilzunehmen. Eine Lektion galt als bezahlte Abwesenheit. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, bis am 1. Dezember 2020 ein 10er-Yoga-Abo zu kaufen. Die Gemeinde beteiligt sich daran mit 20%.
- Angebote Corporate Volunteering (Betriebliches Freiwilligenprogramm):

Corporate Volunteering wird überwiegend mit «betriebliches Freiwilligenprogramm» oder «Förderung des Mitarbeiterengagements» übersetzt. Im Allgemeinen ist damit der Einsatz von Human Resources eines Unternehmens für

gemeinnützige Zwecke gemeint. Die Abteilungsleiterkonferenz (ALK) hat den gemeinnützigen Zweck für die Gemeinde auf «von der Verwaltung für die Gemeinde» definiert.

Aktuell gibt es von zwei Abteilungen Angebote für Einsätze wie zum Beispiel Neophytenbekämpfung, Unterhaltsarbeiten des Vitaparcours sowie von öffentlichen Sitzbänken, Spielplatzaktion etc. Der Einsatz soll, wenn möglich einen sozialen und/oder umweltfreundlichen Charakter haben und/oder eine andere Abteilung bei einem Engpass/Projekt unterstützen.

Im Rahmen von Corporate Volunteering oder eben betriebliches Freiwilligenprogramm haben die Mitarbeitenden die Möglichkeit, bei Einsätzen mitzuwirken. Mitarbeitende im Monatslohn (ohne Lernende) können einmal jährlich einen Einsatz im Umfang eines halben Tages (4,2 Std.) als Arbeitszeit geltend machen. Mit diesem Angebot soll das «Wir-Gefühl» und das Verständnis füreinander weiter gestärkt werden.

- Wohnungsinserate: Die Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg besitzt Liegenschaften. Die Mitarbeitenden erfahren aus erster Hand vom Angebot und erhalten einen Vorteil bei Interesse.
- Sämtliche Mitarbeitende haben ein höhenverstellbares Stehpult erhalten, was aus ergonomischer Sicht klare Vorteile für die Gesundheit bringt. Die alten Bürotische werden gratis abgegeben.
- Schulung «Ergonomie am Arbeitsplatz»: Für die Anlagewarte, die Mitarbeitenden im Werkhof und solche mit anderer körperlich anstrengender Arbeit findet im November 2020 ein entsprechender Workshop statt. Für die Mitarbeitenden in den Verwaltungsabteilungen wird diesbezüglich eine Schulung gestaffelt im ersten Halbjahr 2021 durchgeführt.

Gemeindepersonalverband (GPV): Tätigkeiten

Aufgrund der herrschenden Corona-Situation verzichtet der

Vorstand des GPV bis auf weiteres auf Anlässe und Tätigkeiten. Ebenso wurde das mittlerweile zur Tradition gewordene Tannenbaumwerfen auf dem Dorfplatz abgesagt und wird voraussichtlich erst wieder im Januar 2022 stattfinden.

Worb

Besoldung

Der Gemeinderat von Worb hat dem Personal 0,7% für die individuelle Lohnerhöhung zugestanden. Geplant war eigentlich eine Nullrunde. Der Vorstand hat daraufhin beim GR interveniert und war erfolgreich.

Das Budget 2021 muss im November aber noch vom Parlament genehmigt werden.

Diverses

- Bisher hatte das Personal jährlich wechselnd einen Ausflug oder ein Weihnachtsessen. Dies wurde nun in einen jährlichen abteilungsweisen Ausflug und einen jährlichen Apéro riche mit allen in irgendeiner Schulanlage geändert.
- Weiter warten wir noch auf eine Antwort bezüglich Verzinsung/Rendite unseres PK-Geldes.

Besten Dank allen, die einen Bericht abgegeben haben.

Zusammengestellt durch
Kurt Gasser

Sozialpartnerschaftliche Vereinbarung 2021–2025 unterzeichnet

geschrieben von Gabriela Sollberger | Februar 8, 2021

Die Stadt Luzern und die Sozialpartner unterzeichnen die Sozialpartnerschaftliche Vereinbarung 2021–2025. Beide Seiten bekräftigen damit die Wichtigkeit des Dialogs und der Zusammenarbeit.

Die Stadt Luzern und die Sozialpartner (Stadtpersonalverband Luzern und Arbeitsausschuss der Personalverbände der Stadt Luzern) pflegen seit Jahren einen aktiven und regelmässigen Austausch. Sie treffen sich jährlich drei Mal zum Dialog und tauschen sich über personalpolitische Themen aus. Alle fünf Jahre bekräftigen die Stadt Luzern und die Sozialpartner die Zusammenarbeit in einer Sozialpartnerschaftlichen Vereinbarung. Der Luzerner Stadtrat hat am 25. November 2020 der neuen Vereinbarung zugestimmt.

Die Vereinbarung 2021 bis 2025 wurde im Sinne einer Weiterentwicklung inhaltlich ergänzt. Sie umfasst im Wesentlichen folgende Punkte:

1. Generelle Zielsetzung der Personalpolitik
2. Sozialpartnerschaft (Die Personalverbände werden als Verhandlungspartner ausdrücklich anerkannt)
3. Zweck der Vereinbarung (Festlegung bewährter Abläufe und Formulierung personalpolitischer Schwerpunkte für die nächsten fünf Jahre)
4. Rolle der Dienstabteilung Personal und der Dienstabteilungen
5. Themen der Sozialpartnerschaft (Inhaltliche Schwerpunkte der Sozialpartnerschaft im Zeitraum der Vereinbarung)
    - Lohnentwicklung

- Auswirkungen möglicher Sparmassnahmen/Corona-Krise
- Gleichstellungsprogramm
- Weiterentwicklung der Anstellungsbedingungen
- Ausgliederung und Verselbstständigung von Verwaltungsaufgaben
- Pensionskasse
- Weitere Themen wie zum Beispiel Berufsbildung oder Umgang mit den Mitarbeitenden bei Veränderungsprozessen

Die Details der Verhandlungsschritte bei der Lohnentwicklung sind ebenfalls fester Bestandteil der Vereinbarung.

Der Stadtpersonalverband Luzern als wichtiger Sozialpartner gegenüber der Arbeitgeberin Stadt Luzern ist froh und dankbar, dass dieses bewährte Grundlagenpapier wiederum für die nächsten fünf Jahre vereinbart werden konnte.

Peter Hofstetter, Präsident SPVL

Protokoll der virtuell durchgeführten 76. Generalversammlung des Personalverbands Kanton Uri vom 20. November 2020

geschrieben von Susanne Gisler | Februar 8, 2021

Die jährliche Generalversammlung des Personalverbands Kanton Uri (PVU) ermöglicht den Mitgliedern nebst dem offiziellen Teil jeweils den geselligen Austausch sowie den Dialog mit dem

Finanzdirektor. Infolge der Covid-19-Pandemie entschied der Vorstand am 26. August 2020 mit Bedauern, die 76. Generalversammlung vom 20. November 2020 abzusagen und sie schriftlich durchzuführen.

Die Unterlagen zur 76. Generalversammlung wurden am 4. November 2020 per Postversand an 512 Mitglieder zugestellt. Bis zum Eingabetermin vom 30. November 2020 wurden 141 gültige Stimmzettel auf dem Postweg oder elektronisch bei der Präsidentin Susanne Gisler eingereicht. Das absolute Mehr bei den Abstimmungen und Wahlen beträgt deshalb 71 Personen. Auf dem Stimmzettel nicht angekreuzte Positionen werden als Enthaltung gewertet.

1. Protokoll der GV vom 15. November 2019 in Altdorf

Das Protokoll ist im Internet publiziert. Es wurde vom Vorstand gemäss den Statuten an der Vorstandssitzung vom 26. November 2019 genehmigt.

2. Jahresbericht der Präsidentin

Der Jahresbericht 2020 der Präsidentin wurde den Mitgliedern schriftlich zugestellt.

Das Verbandsjahr 2020 war stark von Covid-19 geprägt, sodass der Urner Amtsleutetag sowie diverse Veranstaltungen wie die Delegiertenversammlung und die Fachtagung von Öffentliches Personal Schweiz abgesagt werden mussten. Der geplante jährliche Austausch der Zentralschweizer Personalverbände fiel ebenfalls aus; er findet voraussichtlich im Frühling 2021 statt. Situationsbedingt wurden 2020 nur zwei ordentliche Vorstandssitzungen abgehalten. In der Zwischenzeit anstehende Geschäfte wurden per E-Mail behandelt.

Susanne Gisler dankt in ihrem Bericht abschliessend den aktiven und pensionierten Mitgliedern für ihre Verbandstreue,

den Vorstandskolleginnen und -kollegen herzlich für die konstruktive Mitarbeit und den anderen Urner Personalverbänden für die gute Zusammenarbeit.

Die Berichterstattung wird einstimmig genehmigt.

3. Rechnungsablage und Revisorenbericht

Die Jahresrechnung schliesst per 30. September 2020 mit einer Vermögenszunahme von Fr. 84.56 ab. Die Rechnung wurde von den Revisoren Heinrich Furrer und Werner Bissig am 26. Oktober 2020 geprüft und der Kassierin die korrekte Rechnungsführung bestätigt.

Die Revisoren beantragen der Generalversammlung, die Jahresrechnung 2020 unter bester Verdankung und Entlastung an die Kassierin Romaine Tresch zu genehmigen.

Die Rechnung wird einstimmig genehmigt. Damit wird dem Vorstand Décharge erteilt und das Verbandsjahr 2020 offiziell abgeschlossen.

4. Voranschlag 2021 und Festsetzung des Jahresbeitrages 2022

Das Budget 2021 sieht bei Ausgaben von 16 450 Franken und Einnahmen von 16 650 Franken einen Mehrertrag von 200 Franken vor. Da die GV schriftlich durchgeführt wurde, entfallen die Kosten für das Essen. Der Vorstand möchte den Betrag deshalb in einer noch zu bestimmenden Form an die Mitglieder zukommen lassen.
Infolge der guten Finanzlage empfiehlt der Vorstand, die Mitgliederbeiträge unverändert bei 30 Franken für aktive Mitglieder und 18 Franken für Pensionierte zu belassen.

Das Budget 2021 und die Jahresbeiträge 2022 werden einstimmig genehmigt.

5. Wahlen

Dominik Spichtig hat auf die GV 2020 seine Demission eingereicht. Die Präsidentin dankt ihm für die langjährige konstruktive Mitarbeit; seine Verabschiedung wird im Vorstand stattfinden.

Die bisherigen Vorstandsmitglieder Susanne Gisler, Präsidentin; Rita Stadler, Aktuarin und Nuria Canta, Vertretung LUM, stellen sich für eine weitere Amtsdauer von zwei Jahren zur Verfügung.

Sie werden von den Mitgliedern einstimmig für eine weitere Amtsdauer gewählt.

Der Vorstand setzt sich somit wie folgt zusammen:

- Präsidentin: Susanne Gisler
- Vizepräsident: Hans Furrer
- Kassierin: Romaine Tresch
- Aktuarin: Rita Stadler
- Mitglieder: Gerda Büchi und Manfred Lussmann
- Vertretung Kollektivmitglieder: Nuria Canta, LUM und Michael Morg, VKPUR

6. Verschiedenes

Die 77. Generalversammlung des PVU findet am **Freitag, 19. November 2021** in Schattdorf statt. Der Vorstand wünscht allen Mitgliedern gute Gesundheit.

Im Namen des Vorstands:

Susanne Gisler,
Präsidentin