Welchen Saustall genau wollen Sie ausmisten, Herr Grünenfelder?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Der Direktor von Avenir Suisse, Peter Grünenfelder, ehemals Staatsschreiber im Kanton Aargau, neuerdings Regierungsratskandidat im Kanton Zürich, wirft den Gewerkschaften mangelndes, fragwürdiges Demokratieverständnis und dunkle Machenschaften (Dunkelkammer) vor; sie würden Reichtum aus Zwangsabgaben, teilweise finanziert aus Steuermitteln, generieren. Das ist Unsinn. Die Frage ist aber: Wollen wir so eine Person als Regierungsrat im Kanton Zürich? Wohl eher nein.



Der gewerkschaftliche Augiasstall

Die Verweigerung des Eintritts in die gewerkschaftliche Dunkelkammer zeugt von einem fragwürdigen Demokratieverständnis.

Schon der Titel ist eine Zumutung: «Der gewerkschaftliche Augiasstall» referenziert im Artikel auf die Unia, aber letztlich sind alle Verbände gemeint, die sich für die Arbeitnehmenden einsetzen. Sie werden dargestellt als dominiert von reichen, raffgierigen «Gewerkschaftsfunktionären», die sich allein deshalb gegen das institutionelle Rahmenabkommen mit der EU wehren, um sich besser die eigenen Taschen füllen zu können. Es sei deshalb, so Grünenfelder, «höchste Zeit, den gewerkschaftlichen Augiasstall auszumisten» (so seine Kolumne in der «Aargauer

Zeitung»).

Das sind grobe Worte. Ein Augiasstall ist ein Ort, der sich in einem besonders verschmutzten und besonders vernachlässigten Zustand befindet, wo korrupte Verhältnisse und Zustände herrschen. Danke, Herr Grünenfelder, für diese Qualifikation unserer Arbeit für die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst. Eigentlich wollen wir uns so etwas nicht anhören müssen.

«Bei uns werden auch keine Mitglieder zwangsweise zur Kasse gebeten.»

Wir sind auch nicht in «Bankgeheimnis-Manier» tätig (so Grünenfelder) und wir wollen die Öffentlichkeit auch nicht über den «angehäuften Reichtum» (so Grünenfelder) «im Dunkeln» lassen. Richtig, auch wir haben Gesamtarbeitsverträge abgeschlossen. Das ist aber nicht eine «unerschöpflich sprudelnde Geldquelle» (so Grünenfelder), sondern hauptsächlich mit Aufwand bei der engagierten Aushandlung dieser Bestimmungen verbunden. Geld verdienen wir daran nicht.

Zur allgemeinen Kenntnis: Öffentliches Personal Schweiz überlebt mit einem Mitgliederbeitrag von 13 Franken pro Jahr. Wir sind eben keine sprudelnde Geldquelle, die über Millionen verfügt. Wir sind auch kein Saustall, den man ausmisten müsste. Wir erhalten auch kein Geld aus öffentlichen Mitteln, finanziert von den Steuerzahlern. Wir erhalten unsere Mittel von unseren Mitgliedern. Und diese sind freiwillig dabei und sie sind auch nicht wohlhabend.

Bei uns werden auch keine «Mitglieder zwangsweise zur Kasse gebeten», so die Worte von Grünenfelder. Wir sind auch keine «Geldmaschine». Und es ist auch nicht so, dass die Gewerkschaften das Rahmenabkommen mit der EU nur «offiziell» mit dem Lohnschutz begründen, aber, so Grünenfelder wörtlich, «in Tat und Wahrheit … den Verlust lukrativer Einnahmequellen

befürchten». Das heisst nichts anderes als: Die Gewerkschaften lügen, und dies aus ganz niedrigen Motiven.

Man könnte über solche Publikationen ja noch hinwegsehen, wenn es nicht der Direktor von Avenir Suisse wäre, der dies sagt – da würde man dann doch eine etwas differenziertere Beurteilung erwarten. Und wenn es nicht ein Mann wäre, der neuerdings im Sinn hat, als Regierungsrat im Kanton Zürich der Arbeitgeber von vielen unserer Kolleginnen und Kollegen zu werden. Wollen wir das? Wollen wir einen Mann, der unsere Personalverbände als Sauställe bezeichnet?

In unserem Verband wird die Hauptlast von freiwilliger Arbeit getragen. Die gesamte Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz ist im Ehrenamt tätig. Es sind oft ehemalige Mitarbeitende im öffentlichen Dienst, die zum Teil nach der Pensionierung ihre Arbeitskraft kostenlos zur Verfügung stellen. Es ist das Engagement in der Sache, das sie antreibt. Sie leisten ein Pensum bis zu 20%, ohne dafür entschädigt zu werden. Sie finden es deplatziert, als Saustall, geldgierige Egoisten oder Ähnliches bezeichnet zu werden.

Jetzt könnte man sagen, mit dem Artikel in der «Aargauer Zeitung» sei nur die Unia gemeint. Aber die Gesamtdarstellung fokussiert auf «die Gewerkschaften», nicht bloss auf die Unia. Als Direktor einer Denkfabrik wäre man wohl in der Lage gewesen zu differenzieren. Das ist wohl mit Absicht nicht geschehen.

Unsere lokalen Personalverbände, teilweise mit Mitgliederzahlen von unter 30 Personen und mit Jahresbeiträgen von 30 Franken, womit dann auch noch das jährliche Abendessen an der Generalversammlung abgedeckt werden muss, engagieren sich ehrenamtlich. Wenn die Kasse nicht stimmt, wird schon einmal noch eigenes Geld beigesteuert. Bei der Auswahl des Menüs wird auf den Preis geachtet. Wieso genau muss man uns das Handwerk legen? Wieso genau sind wir eine Geldmaschine?

Und wieso genau ist es «allerhöchste Zeit», uns auszumisten?

Hinzu kommt: Darf eine Gewerkschaft nicht über gute Finanzen verfügen? Die Koalitionsfähigkeit einer Gewerkschaft setzt genau dies voraus. Wer kein Geld hat, ist im Grundsatz auch nicht koalitionsfähig. Auf der anderen Seite stehen die Arbeitgeber, sei es nun die Privatwirtschaft oder die öffentliche Hand.

Letztere hat kein Problem, die notwendigen Mittel aus den Steuereinnahmen zu generieren, also auch aus den Steuereinnahmen der Mitarbeitenden, gegen die das Geld eingesetzt wird.

Gut, so funktioniert das eben. Gut deshalb auch, dass die öffentliche Hand in der Regel nicht die Auffassung vertritt, unsere Personalverbände vor Ort, sei es nun in Glarus, Romanshorn, Köniz, St. Moritz, Amriswil, Appenzell, Horgen, Biel, Richterswil, Schaffhausen, Schwyz, Spiez, Uri, Winterthur – um nur einige zu nennen –, würden sich unrechtmässig bereichern und seien hart anzufassen, nein, die öffentliche Hand als Arbeitgeber verhält sich grossmehrheitlich fair und anständig im Umgang mit uns.





Personalkosten Avenir Suisse: 3,7 Mio. / Jahr
Personalkosten GL / Vorstand ZV: 43 000 / Jahr

Die öffentliche Hand schätzt auch, dass sie mit unseren lokalen Personalverbänden – das sind trotz des Begriffs schon Gewerkschaften, wenn auch politisch neutrale – Ansprechpartner haben, welche die Mitarbeitenden gut vertreten und mit denen gemeinsame Lösungen gefunden werden können. Der Arbeitgeber Staat respektiert unsere Verbände und anerkennt ihre Aufgabe, für das Personal einzutreten und Gesprächspartner zu sein.

Dasselbe hätten wir auch von Ihnen, Herrn Grünenfelder, erwartet. Wir haben nicht erwartet, dass Sie die Gewerkschaften als Geheimbündler sehen, die Vermögen anhäufen und sich politisch nur engagieren, um ihre Pfründe zu sichern und nicht etwa wegen der Überzeugung, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu helfen.

Wenn Sie dies als Direktor von Avenir Suisse sagen, dann kann man noch – allerdings nur mit einigem gutem Willen – sagen, Sie würden hier eine Meinung vertreten, die Sie im Rahmen Ihres Auftrags vertreten können, selbst wenn sie undifferenziert ist. Aber dann sollte man sich nicht gleichzeitig als möglicher, künftiger Arbeitgeber im Kanton Zürich positionieren. Das geht dann sicher gar nicht.



Geschäftsleitung und Vorstand von
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Tipp des Tages

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021
Nehmen Sie sich für die nächste Woche jeden Abend kurz Zeit und überlegen Sie sich drei Dinge, die an **diesem Tag gut waren.**

- Ein nettes Gespräch beim Mittagessen mit einem Arbeitskollegen
- Das Lachen eines kleinen Jungen
- Die Freude einer Arbeitskollegin über Ihre Unterstützung



- Das schöne Wetter
- Eine nette Begegnung bei der Bäckerei
- Die Gute-Nacht-Umarmung der Kinder
- Ein feines Essen
- …

Konflikte zwischen Mitarbeitenden als sachlicher Kündigungsgrund – unabhängig von der Schuldfrage?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Ein schlechtes Arbeitsklima ist nicht nur für die Mitarbeitenden belastend, sondern wirkt sich über kurz oder lang auch negativ auf den Betrieb selber aus. Entsprechend stellt ein Konflikt zwischen Mitarbeitenden oder zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten grundsätzlich auch unabhängig von der Schuldfrage einen sachlichen Kündigungsgrund dar.

Auseinandersetzungen, Spannungen und Streitigkeiten setzen jedoch bekanntlich mindestens zwei Akteure voraus, und so hat die Arbeitgeberin im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht zunächst sämtliche zumutbaren Vorkehrungen zu treffen, um die Situation zu entschärfen, und sodann den Gründen für das gestörte Betriebsklima vertieft nachzugehen.

Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin A war seit 2018 bei einer öffentlich-rechtlichen Gesundheitseinrichtung angestellt. Rund ein Jahr später rügte A gegenüber ihrem Vorgesetzten das Verhalten eines Arbeitskollegen, insbesondere soll dieser sie abwertend als «Schätzeli» bezeichnet haben. Folglich ermahnte der Vorgesetzte den Arbeitskollegen und wies darauf hin, dass bei solchen «Scherzen» Vorsicht geboten sei, worauf sich der Arbeitskollege reuig zeigte und Besserung gelobte.

Eine Woche später wandte sich A an den Direktor der Gesundheitseinrichtung und führte aus, dass der Arbeitskollege trotz Ermahnung weiterhin sexistische Witze erzähle sowie unerwünschten Körperkontakt und Annäherungsversuche ausübe.

Daraufhin erfolgte ein Gespräch zwischen der Arbeitgeberin und dem Arbeitskollegen von A, welcher jedoch sämtliche Vorwürfe bestritt, mit Ausnahme des Vorwurfs, A «Schätzeli» genannt zu haben.

Kurz darauf wurde A mitgeteilt, dass nach umfassenden Abklärungen «Aussage gegen Aussage» stehe. Zur Vermeidung künftiger Konflikte müssten die Dienste auf Dauer so geplant werden, dass A und ihr Arbeitskollege in jeweils unterschiedliche Schichten einzuteilen wären. Aufgrund des Konflikts sei demnach eine reguläre Dienstplanung nicht möglich, weshalb für A die ordentliche Kündigung in Aussicht gestellt werde.

Gegen die anschliessend ausgesprochene Kündigung rekurrierte A vor dem Bezirksrat Dietikon, welcher das Rechtsmittel teilweise guthiess und feststellte, dass die Kündigung «in formeller und materieller Hinsicht ungerechtfertigt war». Gegen diesen Entscheid erhob die Arbeitgeberin Beschwerde und gelangte an das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich.

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich stellte mit Urteil vom 24. Juni 2021 (Geschäfts-Nr.: VB.2021.00084) zunächst fest, dass A sowie ihr Arbeitskollege je ein Gespräch mit der Arbeitgeberin zu den erhobenen Vorwürfen geführt hätten. Anlässlich der Gespräche hätten beide erwähnt, dass auch andere Mitarbeitende gewisse Vorfälle beobachtet hätten. Trotzdem habe die Arbeitgeberin keine Abklärungen getroffen und auch die weiteren Mitarbeitenden nicht befragt. Die Arbeitgeberin habe sich vielmehr mit der Feststellung begnügt, dass betreffend die erhobenen Vorwürfe – mit Ausnahme der Bezeichnung von A als «Schätzeli» – «Aussage gegen Aussage» stehe.

Vor diesem Hintergrund sei auch nicht nachvollziehbar, weshalb die Arbeitgeberin A nicht aufgefordert habe, ihre Vorwürfe zu

konkretisieren. Auch und gerade wenn Zweifel an den Darstellungen von A bestanden hätten, wären weitere Abklärungen angezeigt gewesen. Zusätzlich habe die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht verletzt, indem sie keine Aussprache zwischen A und ihrem Arbeitskollegen ermöglicht und damit ein unter Umständen relevantes Element zur Entschärfung der Situation nicht genutzt habe.

Zusammenfassend habe die Arbeitgeberin im Vorfeld der Kündigung den Sachverhalt unzureichend abgeklärt und überdies zu wenig unternommen, um auf eine Lösung des Konflikts zwischen A und ihrem Arbeitskollegen hinzuwirken. Entsprechend habe die Arbeitgeberin ihre Fürsorgepflicht mehrfach verletzt und es sei im Zeitpunkt der Kündigung kein sachlicher Kündigungsgrund vorgelegen. Nachdem sich A im Kündigungszeitpunkt noch im ersten Dienstjahr befand, sowie «unter Würdigung aller Umstände», wurde ihr für die unrechtmässige Kündigung eine praxisgemäss eher tiefe Entschädigung von einem Monatslohn zugesprochen.

Anmerkungen

Die kantonalen Personalgesetze sehen vor, dass eine Kündigung nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts (OR; SR 220) sein darf und auf einem zureichenden Grund beruhen muss (z. B. § 18 Abs. 2 Personalgesetz/ZH [PG; SR 177.10] oder § 10 Abs. 1 Personalgesetz/AG [SAR 165.10]). Mit dem zusätzlichen Erfordernis des sachlich zureichenden Kündigungsgrunds geht der öffentlich-rechtliche Kündigungsschutz weiter als jener im privaten Arbeitsrecht, in welchem unter Vorbehalt der Missbrauchstatbestände grundsätzlich Kündigungsfreiheit besteht (BGer 8C_649/2012, E. 8.1; BGer 8C_594/2010, E. 4.4).

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich beschäftige sich im laufenden Jahr mehrfach mit Kündigungen infolge von Konflikten unter Mitarbeitenden bzw. zwischen Mitarbeitenden und

Vorgesetzten (Geschäfts-Nr. VB.2021.00084; VB.2020.00762; VB.2020.00375) und hielt in Übereinstimmung mit der bundesgerichtlichen Rechtsprechung (z.B. BGer 8C_594/2010, E. 5.1) durchwegs fest: «Ein Konflikt zwischen Mitarbeitenden bzw. zwischen Mitarbeitenden und Vorgesetzten kann grundsätzlich auch unabhängig von der Schuldfrage einen sachlichen Kündigungsgrund darstellen».

Dies erscheint zunächst nachvollziehbar, zumal eine Arbeitgeberin in der Regel weder gewillt noch befähigt ist, die «Schuldfrage» eingehend und abschliessend zu klären – jedoch ein erhebliches Interesse an einer nachhaltigen Lösung des Konflikts hat. Entsprechend muss einer Arbeitgeberin zugestanden werden, dass zur Entschärfung eines solchen Konflikts (Ultima Ratio) eine Kündigung ausgesprochen werden darf. Erfolgt jedoch eine Kündigung unabhängig von der Schuldfrage gegenüber dem mutmasslichen «Opfer» des Konflikts, dürfte dies nicht nur beim Betroffenen, sondern auch betriebsintern und -extern für wenig Verständnis sorgen.

Entsprechend hielt das Verwaltungsgericht weiter fest, dass die Arbeitgeberin im Rahmen der Fürsorgepflicht sämtliche zumutbaren Vorkehren zu treffen hat, um die Situation zu entschärfen (vgl. auch BVGer A-104/2020, E. 4.2.4), und sodann den Gründen für das gestörte Betriebsklima vertieft nachzugehen hat. Bei einer Kündigung aufgrund von unlösbaren Konflikten seien immer auch die Ursachen der Spannungen von Bedeutung. Damit bilde die Vorgeschichte Teil des zu beurteilenden Sachverhalts, wobei die Handlungen und Verhaltensweisen aller Konfliktparteien relevant seien (z. B. Urteil vom 24. Juni 2021 des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich, Geschäfts-Nr.: VB.2020.00762, E. 4.2).

Mit anderen Worten dürfte ein Konflikt zwischen Mitarbeitenden zu Recht nicht gänzlich «unabhängig von der Schuldfrage» ein sachlicher Kündigungsgrund darstellen. Vielmehr muss die Arbeitgeberin zunächst Massnahmen treffen, um den Konflikt zu entschärfen, und im Falle von unlösbaren Konflikten (soweit

zumutbar) die Ursache der Spannung eruieren und insoweit auch die «Schuldfrage» beurteilen. Jedenfalls genügt die Feststellung, dass «Aussage gegen Aussage» stehe – gerade wenn derart heikle und keinesfalls unerhebliche Vorwürfe im Raum stehen –, der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin nicht.

MLaw Stefan Meyer

Schrumpfende Mittelklasse

geschrieben von Thomas Gull | Dezember 20, 2021

Die Einkommen sind immer ungleicher verteilt. Das zeigt die Forschung der beiden UZH-Ökonomen David Dorn und Nir Jaimovich. Die wichtigsten Treiber dafür sind Technologie und Globalisierung. Die Schweiz tanzt allerdings etwas aus der Reihe.

Die Arbeitswelt in den USA und in Westeuropa hat sich in den letzten 30 Jahren rasant verändert. Zuerst gingen viele traditionelle Jobs in der Industrie verloren. Einerseits weil es billiger ist, in China oder anderen Schwellenländern zu produzieren, andererseits weil ein Roboter die Arbeit gleich gut oder besser machen kann als ein Mensch und erst noch günstiger. Besonders ausgeprägt war diese Entwicklung in den USA, wo innerhalb von zehn Jahren – zwischen 2000 und 2010 – die Zahl der Arbeitsplätze in der traditionellen Industrie um ein Drittel zurückgegangen ist. Mittlerweile macht der technologische Fortschritt nicht nur Fabrikarbeiterinnen und -arbeiter zunehmend überflüssig, sondern auch mittelständische Berufe mit repetitiven Tätigkeiten wie etwa Sekretariats- und Administrationsarbeit. Intelligente Computerprogramme können heute so trainiert werden, dass sie nicht nur manuelle, sondern auch kognitive Aufgaben erledigen können, wenn diese

klar definiert sind und sich ständig wiederholen.

Weniger Jobs, tiefere Löhne

Diese Art von Beschäftigung wird von der Wissenschaft als Routinearbeit bezeichnet, im Gegensatz zu Nichtroutinearbeit. Solche kann intellektuell oder manuell sein. Wichtig ist, dass es sich um Arbeit handelt, die eine gewisse Flexibilität im Denken und Handeln erfordert. Das können die Maschinen (noch) nicht so gut. Deshalb ist es viel schwieriger, hier Menschen durch intelligente Systeme zu ersetzen.

Die Konkurrenz der Maschinen hat dazu geführt, dass es immer weniger dieser Mittelklasse-Arbeit gibt, die ein Mittelklasse-Einkommen generiert. «Es gibt nicht nur weniger solche Jobs», sagt Nir Jaimovich, «auch die Löhne in diesem Bereich sind gesunken.» Jaimovich ist Ökonomieprofessor an der UZH und hat lange in den USA gearbeitet und die Entwicklung dort analysiert.

Gleichzeitig mit diesem Arbeitsplatz- und Statusverlust der Mittelklasse-Arbeit gibt es einen zweiten Trend, der in die andere Richtung weist: Arbeitskräfte, die anspruchsvolle kognitive Arbeit machen, verdienen tendenziell mehr. Gleichzeitig gibt es in diesem Bereich auch neue Arbeitsplätze. «Dieses Segment profitiert vom technologischen Wandel, weil die Technologie ihre Arbeit nicht ersetzt, sondern produktiver macht», erklärt Nir Jaimovich.

Diese beiden gegenläufigen Entwicklungen führen dazu, dass sich die Einkommensschere bei den Arbeitnehmenden immer weiter auftut. Gleichzeitig muss ein Teil von ihnen, die bislang relativ gut bezahlte Routinearbeit machen konnten, in andere, weniger gut bezahlte Arbeitsfelder ausweichen. Oder diese Leute fallen ganz aus dem Arbeitsmarkt.

In den USA ist der Anteil der Arbeitnehmenden in solchen Routinejobs seit 1980 um einen Fünftel gefallen. Die schlechte Nachricht ist: Der Verlust dieser Arbeitsstellen führt meist

zum sozialen Abstieg aus der Mittelklasse: Ein Drittel der ehemaligen Beschäftigten in diesen Mittelklasse-Jobs verdient heute weniger. Zwei Drittel sind nicht mehr erwerbstätig.

Job-Polarisierung

Die Ökonomen bezeichnen diese Entwicklung als Job-Polarisierung, wobei die beiden Pole der gut und der schlecht Bezahlten immer weiter auseinanderdriften, während die Mittelklasse, die die beiden verbindet, schrumpft.

Nir Jaimovich hat vor allem die Entwicklung in den USA untersucht. Doch in Europa, insbesondere in Deutschland, sehe man ebenfalls wachsende Einkommensungleichheit und Job-Polarisierung, erklärt David Dorn, Professor für Globalisierung und Arbeitsmärkte an der UZH. Dorn und Jaimovich sind Mitglieder des Universitären Forschungsschwerpunkts (UFSP) «Equality of Opportunity», der solche Fragen erforscht. «Die Schweiz hat es geschafft, sich diesen Trends teilweise zu entziehen», sagt David Dorn. Zwar sind auch hierzulande gewisse Mittelklasse-Berufe geschrumpft, aber die Einkommensschere hat sich nicht deutlich geöffnet.

Dorn nennt dafür folgende Gründe: In der Schweiz gibt es schon länger keine Tieflohn-Industrie mehr; die Arbeitnehmenden sind besser ausgebildet als anderswo und können sich deshalb einfacher neu orientieren; und die Schweiz hat nach wie vor eine sehr erfolgreiche Exportindustrie in Bereichen, wo Innovation und Qualität wichtiger sind als der Preis. Zum Beispiel Pharma, Luxusgüter, Präzisionsmaschinen oder, eher überraschend, Kaffee, wo die Schweiz dank der innovativen Kapselsysteme weltweit zweitgrösser Exporteur ist. Diesen Schweizer «Sonderweg» kann Dorn auch bei der Entwicklung der Löhne zeigen. Während in den USA die Einkommen der ärmsten 10 Prozent seit 1980 zurückgingen, sind sie in der Schweiz im Gleichschritt mit mittleren und höheren Einkommen gestiegen. Auf der anderen Seite der Skala sind die Einkommen des obersten Prozents in beiden Ländern am stärksten gewachsen, in

den USA jedoch doppelt so schnell wie in der Schweiz.

Wenn wir nach Europa schauen, stellt sich die Frage, weshalb sich die Dinge in Deutschland anders entwickelt haben als in der Schweiz. Dorn macht dafür den Lohndruck aus Osteuropa und die Schwächung der Gewerkschaften verantwortlich, während in der Schweiz die Arbeitnehmenden und das Kleingewerbe möglicherweise einen gewissen «Konkurrenzschutz» geniessen, weil die Schweizer Löhne auch an aus dem Ausland entsendete Arbeiter bezahlt werden müssen, die in der Schweiz arbeiten.

«Die Automatisierung gibt uns die Gelegenheit, uns in Bereichen zu spezialisieren, wo wir besser sind als die Maschinen.»
Nir Jaimovich, Ökonom

Superstar-Firmen sind profitabler

David Dorn hat auch eine andere Entwicklung analysiert, die ebenfalls zu mehr Ungleichheit führt. Er hat den Aufstieg von grossen «Superstar»-Firmen studiert wie Google, Amazon oder den Discounter Walmart in den USA. In Europa sind es die grossen Pharmaunternehmen und Banken, Autofirmen wie VW oder Stellantis, ein Zusammenschluss von Firmen wie Peugeot, Citroën, Chrysler und Fiat, oder der Discounter Aldi. In der Schweiz gehören Roche, Novartis oder Nestlé in diese Kategorie.

Diese Superstars haben in ihren Branchen eine starke, manchmal marktbeherrschende Stellung, die sie erreichen, weil sie technologisch gut aufgestellt und innovativ sind. «Das verschafft ihnen verschiedene Vorteile», sagt David Dorn, «nicht zuletzt sind sie in der Regel profitabler.» Dank der höheren Produktivität können diese Firmen ihre Produkte günstiger anbieten als die Konkurrenz. Gleichzeitig sind aber ihre Gewinnmargen höher. Bildlich gesprochen hat es bei

grossen Firmen, die effizient arbeiten, mehr Rahm auf der Milch, der dann von den Eignern in Form von satten Gewinnen abgeschöpft werden kann. Die höheren Gewinne fliessen in der Regel in die Taschen der Besitzer und Investoren. Die Arbeitnehmenden profitieren kaum davon. «Das verschiebt die Verteilung der Einkommen zugunsten des Kapitals», sagt David Dorn.

Diese Entwicklung lässt sich gut nachverfolgen, indem man vergleicht, wie hoch der Anteil der Arbeit an der Wertschöpfung der Unternehmen ist. In der EU betrug der Anteil der Arbeitnehmenden am Kuchen in den 1970er-Jahren rund 75 Prozent, 2010 waren es noch 65. In den USA ist der Anteil von gut 65 auf unter 60 Prozent gesunken. In der Schweiz pendelt dieser Wert zwischen 65 und 70 Prozent. Ein stetiger Rückgang des Anteils der Arbeit am Firmeneinkommen wie in der EU und den USA zeigt sich aber nicht. «Der Aufstieg der Superstar-Firmen trägt zur wachsenden Ungleichverteilung der Einkommen bei», bilanziert David Dorn, «weil die Kapitaleinkommen bei einer kleineren Bevölkerungsschicht konzentriert sind als die Arbeitseinkommen.»

Beide Entwicklungen, der Aufstieg der Superstar-Firmen und der technologische Wandel kombiniert mit der Globalisierung, verstärken die Ungleichheit. Ist dieser Prozess nicht aufzuhalten? Nir Jaimovich hat verschiedene Strategien evaluiert, die helfen könnten, den Abstieg der Arbeitnehmenden aus der Mittelklasse zu verhindern: Umschulungen, Erhöhung der Arbeitslosenversicherung, ein garantiertes Grundeinkommen und tiefere Steuern auf manuelle Arbeit. Wie sich zeigt, sind Umschulungen das effizienteste Mittel. «Sie erhöhen die Chancen, wieder eine Stelle zu finden, und sie verbessern den Output der gesamten Volkswirtschaft», bilanziert Jaimovich. Allerdings haben selbst solche Programme Nachteile: Sie sind teuer. Und sie erhöhen die Konkurrenz für die Arbeitnehmenden in den Bereichen, für die sich die Umgeschulten neu qualifizieren.

Wenn es um einen Blick in die Zukunft geht, ist Jaimovich nicht besonders optimistisch: «Die Job-Polarisierung wird sich wohl eher noch beschleunigen», vermutet er. Was den Einfluss der Automatisierung auf unsere Arbeitswelt betrifft, so sieht er zwei mögliche Entwicklungen: «Entweder gehen alle Jobs verloren, die automatisiert werden können. Oder die Automatisierung gibt uns die Gelegenheit, uns in Bereichen zu spezialisieren, wo wir besser sind als die Maschinen. Diesen überlassen wir dann die mühsame Routinearbeit.»

Missbrauch des Monopols

Bei den Superstar-Firmen stellt sich auch die Frage, ob und wie der Staat intervenieren soll. David Dorn ist der Meinung, der Staat sollte sich vor allem einschalten, wenn Firmen ihre starke Stellung missbrauchen: «Grosse Firmen, die ihre Monopolstellung ausnutzen, um unverhältnismässig hohe Gewinne zu erwirtschaften oder um Bewerber aus dem Markt zu drängen, sind nicht wünschenswert.» «Da muss die Wettbewerbspolitik Gegensteuer geben und eine solche Firma in ihrem Marktverhalten einschränken», sagt Dorn.

Sein zweiter Vorschlag geht in die gleiche Richtung wie die Studie seines Kollegen Jaimovich: Wer seine Stelle verliert, dem sollten durch Umschulung neue Perspektiven eröffnet werden. Und schliesslich sollte die Ungleichheit unter den Einkommen durch Steuern und staatliche Transferleistungen ausgeglichen werden. Dorn hat jedoch einen Vorbehalt: «Erfolgreiche Firmen tragen dazu bei, dass wir wohlhabender werden. Deshalb müssen Eingriffe so gestaltet sein, dass sie die wirtschaftliche Entwicklung nicht behindern und weiterhin genügend Anreize bestehen, sich als Unternehmer zu engagieren.»

KONTAKT:
Prof. David Dorn, david.dorn@econ.uzh.ch
Prof. Nir Jaimovich, nir.jaimovich@econ.uzh.ch

Universitärer Forschungsschwerpunkt

Gleiche Chancen

Die steigende ökonomische und soziale Ungleichheit ist eine Herausforderung für Gesellschaften, die sich für demokratische und meritokratische Ideale einsetzen. Der Universitäre Forschungsschwerpunkt (UFSP) «Equality of Opportunity» (Chancengleichheit) erforscht die wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen, die zu Ungleichheit in der Gesellschaft führen, und evaluiert Strategien, die die Chancengleichheit verbessern.

Der UFSP bringt drei Fakultäten und sechs akademische Disziplinen zusammen: Ökonomie, Recht, Politologie, Geschichte, Soziologie und Philosophie. Mit dieser interdisziplinären Expertise wird in drei Forschungsmodulen Hand in Hand gearbeitet: Das Modul «Ökonomische Veränderung» analysiert, wie sich Strukturveränderungen in der Wirtschaft, angetrieben etwa durch die Automatisierung, auf die Verteilung des Wohlstands in der Gesellschaft auswirken. Das Modul «Soziale Veränderung» fragt, wie soziale Normen die Wahrnehmung von Ungleichheit beeinflussen und wie sich das auf die Politik auswirkt. Das dritte Modul «Staatliche Interventionen» erforscht, wie Regierungen die Gleichheit fördern können.

www.urpp-equality.uzh.ch

Lohnrunde 2022 – Lohnerhöhung

von 0,5 Prozent

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Die KASPV (Konferenz der Aargauischen Staatspersonalverbände), der auch der ASPV angehört, hat am 30. November 2021 eine Medienmitteilung zur Lohnrunde 2022 publiziert.

Medienmitteilung KASPV

Die Konferenz der Aargauer Staatspersonalverbände ist mit der vom Grossen Rat beschlossenen Lohnerhöhung von 0,5 Prozent angesichts der nach wie vor herausfordernden Lage zufrieden.

Der Kanton Aargau hat, dies wurde erst unlängst erneut bestätigt, eine der kostengünstigsten und schlanksten Staatsverwaltungen in der Schweiz. Die lohnmässigen Nullrunden und die weiteren Sparrunden der letzten Jahre haben beim Staatspersonal Spuren hinterlassen und einen spürbaren Nachholbedarf generiert. Zudem stieg die Teuerung im Jahr 2021 und hat dadurch die Kaufkraft vermindert. 2020 als erstem Pandemiejahr schloss der Kanton Aargau zudem mit einem verhältnismässig grossen Überschuss und einem guten Ergebnis ab. All diese Faktoren führen dazu, dass die KASPV die Lohnrunde 2022 verhalten zufrieden zur Kenntnis nimmt.

Rückstand vergrössert sich fortlaufend

Die KASPV beantragte für das Budget 2022 eine durchschnittliche prozentuale Erhöhung der Löhne von 2,0 Prozentpunkten plus Teuerung. Dies wäre ein Beitrag dazu gewesen, den ausgewiesenen, aufgelaufenen Rückstand mittelfristig Schritt für Schritt auszugleichen. Dass der Grosse Rat dem Antrag der Regierung nunmehr dieses Jahr folgte, entspricht zwar nicht den Wünschen der KASPV, ist aber angesichts der nach wie vor unsicheren Situation knapp zufriedenstellend. Mit dem heutigen Beschluss wird nun mindestens die Lohnsystempflege wieder teilweise ermöglicht. Ein Abbau des Lohnrückstands wird jedoch nicht vollzogen.

Noch im Jahr 2020 beantragte der Regierungsrat von sich aus eine Halbierung der vorgesehenen einprozentigen Lohnsummenerhöhung. Das Kantonsparlament strich dann Ende 2020 in der Budgetdebatte auch das verbleibende halbe Prozent. Die seinerzeitigen diffusen Begründungen in Richtung Symbolpolitik sowie die teilweise vermutlich fehlende Kenntnis der Funktionsmechanismen des aktuellen Lohnsystems führten 2021 zu einer weiteren Lohnreduktion: ca. 0,5% plus Mutationseffekt garantieren die Lohnsystempflege, mit mehr als 0,5% können Rückstände aus den vergangenen Jahren aufgeholt werden, mit weniger als 0,5% resultiert ein Abbau.

Die KASPV wünscht sich, dass die (beantragten) Lohnbeschlüsse von Regierung und kantonalem Parlament nach Spar- und Krisenjahren nunmehr einer guten Personalpolitik folgen. Der Aargau muss als Arbeitgeber an Attraktivität gewinnen und will die Herausforderungen der nächsten Jahre mit gutem, weiterhin motiviertem Personal anpacken. Die KASPV akzeptiert die ausserordentliche Lage und das Staatspersonal trägt seit Ausbruch der Pandemie seinen Teil bei. Viele der Mitglieder unserer Verbände sind in systemrelevanten Bereichen und Berufen tätig. Sie erwarten zu Recht, dass jetzt die immer grösser werdenden Lohnrückstände angegangen und abgebaut werden.

Versicherungsvertragsgesetz in Kraft gesetzt

geschrieben von Urs Graf | Dezember 20, 2021

Liebe Mitglieder

Gerne informieren wir Sie über Neuerungen, welche ab 1. Januar 2022 in Kraft treten werden – es handelt sich dabei um

folgendes:

Bundesrat setzt revidiertes Versicherungsvertragsgesetz in Kraft

Bern, 11.11.2020 – Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 11. November 2020 das revidierte Versicherungsvertragsgesetz per 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt. Das Gesetz regelt die Beziehungen zwischen Versicherungen und ihren Kundinnen und Kunden.

Am 19. Juni 2020 haben die Eidgenössischen Räte die Revision des Versicherungsvertragsgesetzes (VVG) gutgeheissen. Die Referendumsfrist ist am 8. Oktober 2020 ungenutzt abgelaufen. Der Bundesrat hat das Inkrafttreten des revidierten VVG per 1. Januar 2022 beschlossen. Damit steht den Versicherungsgesellschaften ausreichend Zeit zur Verfügung, um die umfangreichen Neuerungen zu implementieren, insbesondere in der Produktgestaltung, im Vertrieb, bei der Schadenserledigung und bei der Vertragsauflösung.

Das revidierte Gesetz bringt Verbesserungen für Kundinnen und Kunden und passt Bestimmungen an veränderte Gegebenheiten an. So wird beispielsweise neu für Versicherungsverträge ein Widerrufsrecht von 14 Tagen eingeführt und auch Verträge mit langer Laufzeit können nach drei Jahren beendet werden. Die Verjährungsfrist für Ansprüche aus Versicherungsverträgen wird von zwei auf fünf Jahre erhöht. Zudem wird das Gesetz an die heutigen Anforderungen des elektronischen Geschäftsverkehrs angepasst.

Revidierte Bestimmungen

Die Teilrevision beinhaltet folgende wesentliche Änderungen im VVG:

• Versicherte können neu innerhalb einer Bedenkfrist von 14 Tagen von ihrem Vertrag ohne Verpflichtung zurücktreten (nArt. 2a und 2b). Die Widerrufsfrist beginnt, sobald der Versicherungsnehmer den Vertrag beantragt oder angenommen hat. Die Frist ist eingehalten, wenn der Versicherungsnehmer am letzten Tag der Widerrufsfrist seinen Widerruf dem Versicherungsunternehmen mitteilt oder seine Widerrufserklärung der Post übergibt.
• Die Versicherer müssen zusätzlichen Informationspflichten nachkommen (nArt. 3). So wird beispielsweise explizit festgehalten, dass zur (bisherigen) Aufklärungspflicht über den Umfang des Versicherungsschutzes ebenfalls Angaben gehören, ob es sich um eine Summen- oder Schadenversicherung handelt. Ebenfalls muss über die zeitliche Geltung des Versicherungsschutzes informiert werden, insbesondere ob und inwieweit nach Ablauf des Versicherungsvertrages noch Versicherungsschutz besteht.
• Die in der Praxis weitverbreiteten vorläufigen Deckungszusagen werden neu gesetzlich geregelt (nArt. 9). Es handelt sich hierbei um einen selbstständigen Versicherungsvertrag, der dem VVG untersteht. Dabei genügt es, wenn die versicherten Risiken und der Umfang des Versicherungsschutzes bestimmbar sind.
• Neu ist neben der Schriftform (mit Unterschrift) auch eine Kündigungserklärung in elektronischer Textform möglich (nArt. 35a), zum Beispiel per E-Mail. Damit wird das VVG den Gegebenheiten des ECommerce über die ganze Wertschöpfungskette hinweg gerecht. Eine eigenhändige Unterschrift ist damit nicht mehr erforderlich. Davon ist auch bei der vorläufigen Deckungszusage des Versicherers auszugehen (nArt. 9). Schriftform im Sinne von Art. 12 ff. OR ist weiterhin bei der Abtretung und Verpfändung (nArt. 73) nötig.

• Versicherte sowie Versicherungen können Verträge (mit Ausnahme der Lebensversicherungsverträge) mit längerer Laufzeit (mehr als drei Jahre) auf das Ende des dritten oder jedes folgenden Jahres mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten kündigen, ohne das Ende der Laufzeit abzuwarten (nArt. 35a). Dadurch werden «Knebelverträge» faktisch abgeschafft. Von dieser Ordnung nicht erfasst werden Versicherungsverträge, die auf eine Dauer von drei oder weniger als drei Jahren vereinbart wurden. Diese können ordentlich nicht vorzeitig gekündigt werden, während aber die ausserordentliche Kündigung nach nArt. 35b auch hier offensteht, sofern ein wichtiger Grund vorliegt. Ohne Bedeutung ist nArt. 35a auch für Versicherungsverträge, für die keine bestimmte Dauer vereinbart wurde und die damit unbefristet sind.
• In der Zusatzversicherung zur sozialen Krankenversicherung stehen das neue ordentliche Kündigungsrecht und das Kündigungsrecht im Schadenfall nur den Versicherten zu (nArt. 35a Abs. 4). Diese Regelung widerspiegelt die heutige Praxis der Versicherungen. Der Krankenzusatzversicherer darf somit nach einem Leistungsbezug den Vertrag nicht kündigen. Anders ist dies bei der kollektiven Taggeldversicherung, wo beiden Vertragsparteien ein Kündigungsrecht zusteht (nArt. 35a Abs. 4).
• Interessant ist im Lande der Überversicherung ferner die Möglichkeit des Versicherungsnehmers, bei Vorliegen einer unbemerkten Mehrfachversicherung innert vier Wochen seit Entdeckung dieser den zuletzt geschlossenen Vertrag zu kündigen (nArt. 46b). Ebenfalls steht dem Versicherungsnehmer ein Kündigungsrecht bei einer wesentlichen Gefahrsverminderung zu (nArt. 28a).

• Bei den sogenannten versicherungsrechtlichen Obliegenheiten handelt es sich regelmässig nicht um Obliegenheiten gemäss dem allgemeinen Vertragsrecht, sondern um vertragliche Nebenpflichten. Verletzt der Versicherungsnehmer eine solche Pflicht, kann der Versicherer den Ersatz des darauf zurückführenden Schadens verlangen. Bei der Leistungskürzung handelt es sich damit im Grunde genommen um eine Verrechnung des verursachten Schadens. Diesem Umstand wird nun explizit Rechnung getragen, als der vereinbarte Rechtsnachteil neu nicht nur bei einer unverschuldeten Vertragsverletzung nicht eintritt, sondern ebenfalls wenn der Versicherungsnehmer nachweist, dass die Verletzung für den Schaden nicht kausal war (nArt. 45). Diese Klarstellung ist zu begrüssen, allerdings wird den Versicherern weiterhin die Möglichkeit belassen, den Rechtsnachteil unabhängig vom Grad des Verschuldens eintreten zu lassen. Diese Frage dürfte somit weiterhin die Gerichte beschäftigen.
• Ansprüche aus Versicherungsverträgen verjähren anstatt wie bisher nach zwei Jahren neu erst fünf Jahre nach Eintritt des Schadenfalls (nArt. 46). Der Versicherte kann seinen Anspruch somit bis zu fünf Jahre nach dem Eintritt des Ereignisses, das die Leistungspflicht begründet, geltend machen. Weiterhin findet die zweijährige Verjährungsfrist auf die Krankentaggeldversicherung Anwendung.
• Neu gilt in der Haftpflichtversicherung ein direktes Forderungsrecht des geschädigten Dritten oder dessen Rechtsnachfolger gegen den Versicherer (nArt. 60). Im Schadenfall können damit Ansprüche direkt bei der Haftpflichtversicherung des Schädigers im Umfange der Schadenersatzforderung geltend gemacht werden. Dies, obwohl der Versicherungsvertrag nicht mit ihm, sondern mit dem Haftpflichtigen abgeschlossen wurde. Aber nicht nur die Ersatzansprüche der Geschädigten werden gedeckt, sondern auch die Rückgriffsansprüche Dritter (bspw. Sozialversicherer). Die bisher in der Praxis gängigen Regressausschlussklauseln sind also nicht mehr zulässig.

• Das Regressrecht des Versicherers wird auf sämtliche Ersatzpflichtigen ausgedehnt, also nicht bloss auf aus unerlaubter Handlung Haftende, sondern – analog dem ATSG für die Sozialversicherer – explizit auch auf aus einer Vertragsverletzung oder Kausalhaftung Ersatzpflichtige (nArt. 95c Abs. 2).

Unter folgendem Link können Sie das gesamte Versicherungsvertragsgesetz konsultieren:

https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2020/1305/de

Urs Graf,
Geschäftsleitungsmitglied

BVG-Reform im Scheinwerferlicht – ein weiterer Scherbenhaufen droht!

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Am 7. Dezember 2021 begann die Beratung der BVG-Reform im Nationalrat, einen Tag zuvor trafen sich an der hybriden PK-Netz Tagung in Bern Nationalrät:innen der vorberatenden Sozialkommission, Sozialpartner und ein Politikwissenschaftler, um über die BVG-Reform zu diskutieren. Es wurde kontrovers debattiert und zum Schluss blieb das fahle Gefühl, dass die Gräben tief, der politische Konsens bei den entscheidenden Fragen fehlt – und vor allem, dass die Vorschläge der Sozialkommission nicht zu einer

mehrheitsfähigen Vorlage führen können. Als Plattform der Arbeitnehmenden sieht das PK-Netz einzig den Sozialpartnerkompromiss als Weg raus aus dem Reformstau.

Der Appell des SGB Chefökonomen Daniel Lampart hallte durch den grossen Saal im Hotel Kreuz: «Die Versicherten interessieren sich nicht für «systemkonform», sondern dafür, wie hoch ihre Rente ist und wie viel sie dafür bezahlen.» Damit bezog er sich auf den Vorwurf aus der Branche und aus bürgerlichen Kreisen, wonach die Umlagekomponente systemwidrig und deswegen abzulehnen sei. Wenig überraschend ist die Frage der Ausgestaltung der Kompensation für die geplante Umwandlungssatzsenkung der Knackpunkt der Vorlage. Aus der Forschung weiss man, dass Leistungseinbussen bei der Stimmbevölkerung sehr unpopulär sind.

Klaus Armingeon, em. Professor für Politikwissenschaft an der Universität Bern, formulierte es so: «Für erfolgreiche Reformen in der Altersvorsorge braucht es einen Elitekonsens. Mit dem Sozialpartnerkompromiss wurde dieser Konsens zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden hergestellt. Durch das Zerpflücken der Umverteilungskomponente und den vorgesehenen Steuergeschenken an Gutverdienende [Säule 3a] wurden die Gewerkschaften vor den Kopf gestossen und man droht wieder vor einem Scherbenhaufen in der Altersvorsorge zu stehen.»

Der ZV Öffentliches Personal Schweiz ist seit rund einem halben Jahr Teil des PK-Netzes, welches die Mitglieder von 17 Arbeitnehmerverbänden mit über 500‘000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihren PK-Anliegen vertritt und damit die umfassendste Organisation in diesem Bereich schweizweit ist. Die jährliche PK-Netz-Tagung ist selbst unter Fachleuten ein besonderes Ereignis und Ort intensiver Auseinandersetzung auf fachlicher wie auf politischer Ebene. Dies war in diesem Jahr einen Tag vor Beginn der parlamentarischen Diskussion im Nationalrat über die BVG-Reform ganz speziell der Fall und an Aktualität nicht zu überbieten. Die Besetzung des politischen Podiums spricht dafür Bände.

Der ZV Öffentliches Personal Schweiz war an der Tagung durch Ruedi Bürgi vertreten. Sein Eindruck: Ein Musterbeispiel hochprofessioneller Organisation und straffer Durchführung, jederzeit kontradiktorische Auseinandersetzung mit den Fachfragen, die Raum für den Diskurs schafften und dazu Gelegenheit zum persönlichen Austausch für all jene, die physisch in Bern anwesend waren. Vom ZV aus herzliche Gratulation an das PK-Netz, dessen Präsidenten Urs Eicher und vor allem auch an Eliane Albisser, welche für die perfekte Organisation sorgte.

Konsens besteht darin, Geringverdienende und Teilzeitangestellte – vielfach Frauen – besser absichern zu wollen. Der Gender Pension Gap von 63% in der 2. Säule kann nicht mehr kleingeredet werden. Allerdings wurde gestern deutlich, dass die Bürgerlichen dieses Ziel mit der Herabsetzung des Koordinationsabzuges und der Eintrittsschwelle als erreicht ansehen. Zurecht intervenierte hier Lukas Müller-Brunner, Leiter Sozialpolitik beim Schweizerischen Arbeitgeberverband: « Es ist zynisch, eine Senkung der Eintrittsschwelle als Verbesserung für Frauen zu verkaufen, denn die Verbesserungen werden erst in 40 Jahren zu spüren sein und kosten viel.»

Léonore Porchet, Vize-Präsidentin Travail.Suisse und Nationalrätin Grüne, schlug in dieselbe Kerbe: «Man versuchte uns bei der Diskussion um die Erhöhung des Frauenrentenalters in der AHV zu vertrösten, dass man sich bei der BVG-Reform für substanzielle Verbesserungen für Frauen einsetzen werde. Weit gefehlt. Nur die Umlagekomponente bringt eine sofortige Verbesserung für Geringverdienende und Teilzeitarbeitende. Das brauchen wir!»

Es besteht Hoffnung, dass die Meinungsmacher:innen auf der bürgerlichen Seite einsehen, dass ein Kurswechsel nötig ist.

Ein Kurswechsel, der ausreichende Kompensationsmassnahmen vorsieht und die Rentensituation von Frauen jetzt und nicht erst in Jahrzehnten verbessert. Damian Müller, Ständerat FDP, scheint dies begriffen zu haben. Er hat heute im SRF Radio klare Kritik an das eigene bürgerliche Lager adressiert: «Der Nationalrat hat den Kompass verloren.» Wir hoffen, dass diese Intervention Staub aufwirbelt.

Neben der BVG-Reform war auch der Strukturwandel Thema. Roger Baumann, Partner c-alm und Eva Zumbrunn, Gründungspartnerin Stiftung Abendrot eruierten Herausforderungen, Chancen und Risiken des Strukturwandels. Daneben unterhielten sich drei Stiftungsrät:innen über die Herausforderungen paritätischer Führung in Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen – immer mit einem Fokus auf die Interessen der Versicherten.

Zum Schluss fanden vier Referate und eine Diskussion zum Thema « Mehr Mut zum Risiko?» statt. Aufhänger für das Panel war die provokante Aussage von Iwan Deplazes, Leiter Asset Management bei Swisscanto, wonach eine Mehrrendite von 0.6 Prozentpunkte reichen würde, um die Renten zu sichern. Deplazes betonte die grossen Performanceunterschiede der verschiedenen Kassen. Dem impliziten Vorwurf, wonach Kassen vielfach ineffizient anlegen würden, widersprachen die drei anderen Referierenden, Thorsten Hens, Professor of Financial Economics UZH, Silvia Rudigier, Partnerin PPCmetrics und Christoph Ryter, Geschäftsleiter Migros Pensionskasse. Die Risikofähigkeit der Kassen würden sich erheblich unterscheiden. Auch sehen sie keine limitierende Wirkung der Kategorienbegrenzungen in der BVV2, weil man sie schon heute begründet überschreiten könne. Man betonte die Wichtigkeit der Beibehaltung der Milizstruktur bei den Stiftungsrät:innen, auch wenn einmal mehr deutlich wurde, wie gross die Verantwortung der Mitglieder der obersten Organe gerade auch bei Anlageentscheiden ist.

Für das PK-Netz ist und bleibt die Aus- und Weiterbildung zentral, Professionalisierungsanforderungen für Stiftungsrät:innen, wie dies Nationalrat Andri Silberschmidt

(Motion 21.3017) will, laufen dem Milizgedanken zuwider und gehen in die falsche Richtung.

Die PK-Netz Tagung findet jährlich zu den wichtigsten Themen in der 2. Säule statt. Das PK-Netz stärkt die Stimme der Versicherten in der beruflichen Vorsorge. Die 17 Mitgliederverbände repräsentieren gemeinsam rund 540’000 Versicherte und machen das PK-Netz damit zum wichtigsten Netzwerk der Arbeitnehmenden in der beruflichen Vorsorge.

Eliane Albisser,
Geschäftsführerin PK-Netz

Fotos: Yoshiko Kusano

Referate Brunnen 2021

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021
Die an der Fachtagung Brunnen gezeigten Präsentationen können hier heruntergeladen werden:

Pius Breu und Simona Ingold, Eidgenössisches Personalamt EPA: Arbeitswelt in Bewegung

Dr. iur. Luca Cirigliano, SGB: Geregeltes und Regelungsbedarf – Good Practice des Homeoffice

Susanne Hauth, BBW – Beamtenbund Tarifunion: Neue Arbeitsformen: Chance für den öffentlichen Dienst?

Dr. iur. Michael Merker, Öffentliches Personal Schweiz: Homeoffice konkrete Fragen aus der Praxis (mit Antworten)

Dr. med. Dieter Kissling, Lucy Waersegers und Birgit Klein,

ifa Institut für Arbeitsmedizin: Strategien zur Gesunderhaltung im Homeoffice / Stressverschärfende Gedanken & Grenzen setzen