Keine rückwirkende Entschädigung für Umkleidezeit

geschrieben von Claudia Schnueriger | November 28, 2022

Vor Bundesgericht war strittig, ob Pflegekräfte des Universitätsspitals Zürich rückwirkend für die Jahre 2016 bis 2019 eine Entschädigung für Umkleidezeit geltend machen können. Das Verwaltungsgericht wies das Begehren ab, weshalb der diplomierte Pflegefachmann A am Bundesgericht Beschwerde erhob.

Sachverhalt

A war vom 1. März 2011 bis 31. Juli 2019 als diplomierter Pflegefachmann beim Universitätsspital Zürich (USZ) angestellt. Der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) verlangte in den Jahren 2018 und 2019 im Namen von insgesamt 150 Angestellten des USZ rückwirkend Lohnnachzahlungen für nicht vergütete Umkleidezeit. Die Spitaldirektion, der Spitalrat und auch das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich wiesen die Begehren ab. Dagegen erhob A Beschwerde vor Bundesgericht.

Arbeitszeitreglement des Universitätsspitals Zürich (USZ)

Das Arbeitszeitreglement des USZ definiert die Arbeitszeit in Ziff. 6.1.1 Abs. 1 als «die Zeit, während der sich die Angestellten dem USZ zur Verfügung zu halten haben, soweit nicht in Abs. 2 etwas anderes vorgesehen ist». Für nichtärztliches Personal legt es die wöchentliche Soll-Arbeitszeit für ein Vollzeitpensum auf 42 Stunden fest (Ziff. 6.3 Abs. 1 Arbeitsreglement).

Seit dem 1. August 2019 sieht Ziff. 6.1.1 Abs. 2 des

Arbeitszeitreglements vor, dass die «Zeit des An- und Abkleidens von Berufskleidern zu Beginn und Ende einer Schicht unter Berücksichtigung der Berufsgruppenzugehörigkeit» als Arbeitszeit gelte. Für die Berufsgruppe Pflege und MTTB [Medizinisch-technisch und therapeutische Berufe], zu der auch A gehörte, heisst es: «Umkleidezeit im Früh-, Spät- und Tagesdienst in Dienstzeit integriert / für Nachtdienst erfolgt Zeitgutschrift von 15 Minuten pro Dienst (Ziff. 6.1.1 Abs. 2 Arbeitszeitreglement).

Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich

Das Verwaltungsgericht erwog im Wesentlichen, weder aus dem Personalgesetz noch aus den dazugehörenden Verordnungen gehe hervor, ob Umkleidezeit als separat zu entschädigende Arbeitszeit zu qualifizieren sei oder nicht. Das USZ habe daher diesbezüglich eine eigene Regelung schaffen dürfen. In seinen Arbeitszeitreglementen ab 1. Januar 2016 bis 31. Juli 2019 finde sich eine Bestimmung, welche die Umkleidezeit von der bezahlten Arbeitszeit ausgenommen habe. Diese Regelung könne als Verschriftlichung der bereits vorher beim USZ bzw. in der ganzen Branche gelebten Praxis qualifiziert werden. Sie habe nicht gegen übergeordnetes Recht verstossen, weder gegen die Vorgaben des Arbeitsgesetzes oder der dazugehörenden Verordnungen noch gegen die kantonalen Personalerlasse. Das Verwaltungsgericht kam daher zum Schluss, vor dem 31. Juli 2019 habe kein Anspruch bestanden, für Umkleidezeit gesondert entschädigt zu werden.

Verfahren vor dem Bundesgericht

A rügte insbesondere die vorinstanzliche Feststellung, wonach aus den kantonalen Bestimmungen nicht hervorgehe, ob Umkleidezeit als separat zu entschädigende Arbeitszeit zu qualifizieren sei. Dies lasse sich auf keine sachlichen Gründe abstützen und sei offensichtlich unhaltbar. Das USZ habe nicht eine eigene Regelung treffen und die Umkleidezeit von der

Arbeitszeit ausnehmen dürfen. Wenn nicht die ganze Arbeitszeit hätte entschädigt werden sollen, hätte dies ausdrücklich schriftlich vereinbart oder bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber in gesetzeskonformer Weise geregelt werden müssen. Die vorinstanzliche Qualifikation der vorliegend massgebenden Bestimmungen des Arbeitszeitreglements als gesetzeskonform, verletze das Legalitätsprinzip und sei willkürlich.

Das Bundesgericht erwog, Willkür in der Rechtsanwendung wäre betreffend die angewendeten kantonalrechtlichen Bestimmungen nur gegeben, wenn der Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich nicht bloss in der Begründung, sondern auch im Ergebnis unhaltbar wäre. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheine, genügt nicht. Gemäss Bundesgericht kann es nicht als geradezu unhaltbar qualifiziert werden, wenn sich die Vorinstanzen bei der Auslegung einer unbestimmt gehaltenen Regelung vorrangig davon leiten liessen, wovon die Beteiligten, andere Spitäler und ihre Angestellten über Jahre ausgegangen waren. Dass es bezüglich Entschädigung der Umkleidezeit andere, ebenfalls vertretbare oder gar zutreffendere Lösungen gäbe, ändert nichts daran, dass der Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich nicht als offensichtlich unhaltbar qualifiziert werden kann.

Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das USZ bis am 31. Juli 2019 eine Regelung kannte, welche die Umkleidezeit von der bezahlten Arbeitszeit ausnahm. Diese verstiess nicht gegen übergeordnetes Recht und ist somit nicht willkürlich. Folglich bestand vor diesem Zeitpunkt kein Anspruch, für Umkleidezeit gesondert entschädigt zu werden.

Anmerkungen

Da eine rückwirkende Entschädigung für Umkleidezeit von den Arbeitnehmenden nicht geltend gemacht werden kann, sollten die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber ihre Arbeitszeitreglemente

möglichst schnell anpassen und den Arbeitnehmenden für die Umkleidezeit eine angemessene Entschädigung ausrichten.

MLaw Claudia Schnüriger
Rechtsanwältin

Müssen Mitarbeitende im Büro bald frieren?

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Noch sind die Arbeitgeber nicht verpflichtet, bei der Beheizung von Büroräumen Energiesparmassnahmen in Form von Reduktionen bei der Raumtemperatur umzusetzen. Doch bei einer schweren Gasmangellage will Bundesrat Guy Parmelin die Temperatur von überwiegend mit Gas beheizten Innenräumen bei 20 Grad deckeln. Wie warm oder kalt darf es denn nun sein, wenn man die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen respektiert?

Der Bundesrat hatte im September 2022 den Entwurf der (Not-)Verordnung über Verbote und Beschränkungen der Verwendung von Gas vom 31. August 2022 in die Vernehmlassung geschickt. Diese sah für den Fall einer schweren Gasmangellage Verwendungsbeschränkungen vor. So dürften Innenräume maximal auf 19 Grad Celsius geheizt werden, wenn die Wärme überwiegend durch den Einsatz von Gas oder durch ein mit Gas betriebenes Fernwärmenetz erzeugt wird. Ausgenommen sind Spitäler, Praxisräume für medizinische Behandlungen, Geburtshäuser sowie Alters- und Pflegeheime.

Gegen die geplante bundesrätliche (Not-)Verordnung hatten sich mehrere Organisationen gewehrt, hierzu gehören – für einmal auf derselben Seite stehend – der Hauseigentümer- und der

Mieterverband, aber auch verschiedene Kantone, Städte und Gemeinden. Sie waren erfolgreich: Am 16. November 2022 nahm der Bundesrat die Ergebnisse der Konsultation zur Kenntnis und sieht nun vor, die Bestimmungen zur Begrenzung der Raumtemperatur anzupassen: Gegenüber dem Verordnungsentwurf dürfen Innenräume um 1 Grad Celsius wärmer, auf 20 Grad Celsius, geheizt werden.

Gesundheitsschutz im Arbeitsrecht

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erfasst auch den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeitenden. Dieser wird im privaten Arbeitsvertragsrecht (OR) sowie im Arbeitsgesetz nur partiell geregelt. So bestimmt das OR relativ summarisch, dass Arbeitgeber auf die Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden gebührend Rücksicht nehmen müssen (Art. 328 Abs. 1 OR). Gemäss Arbeitsgesetz (vgl. Art. 6 Abs. 1 Arbeitsgesetz) ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind, um die Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu schützen. Konkretisiert wird diese Pflicht in der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3), welche auch auf öffentlich-rechtlich Angestellte anwendbar ist (Art. 3a ArG).

Was empfiehlt das SECO?

Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (SECO)
Die optimale Raumtemperatur ist von der Tätigkeit und der damit verbundenen körperlichen Tätigkeit sowie den Aussenbedingungen abhängig. Gemäss SECO liegt für Büroarbeit mit sitzender Tätigkeit in der kalten Jahreszeit (Winter, Heizperiode) eine Lufttemperatur zwischen 21 und 23 Grad Celsius in einem guten Bereich; bei stehender oder gehender Verrichtung leichter oder mittelschwerer Arbeit genügt eine Temperatur zwischen 18 und 21 Grad Celsius (vgl. SECO-Wegleitung zur ArGV3, S. 316-2).

Merkblatt «Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen von

Energiesparmassnahmen»
Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO hält im Merkblatt vom 24. Oktober 2022 fest, dass das Energiesparpotenzial auch am Arbeitsplatz – soweit möglich – ausgeschöpft werden soll. Von den in der Wegleitung zur Verordnung 3 festgesetzten Richtwerten könne grundsätzlich je nach Situation oder für eine beschränkte Zeit abgewichen werden. Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz müsse aber im Einzelfall gewährleistet sein. Für diese Beurteilung ist die Art der Tätigkeit sowie die konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz massgeblich. Im Gegenzug muss der Arbeitgeber allenfalls zusätzliche Massnahmen treffen und bei Tangierung des Gesundheitsschutzes die Arbeitnehmenden einbeziehen.

Grössere Auswirkungen für «Gfröörlis»

Sollte sich die Mangellage beim Erdgas trotz eines Aufrufes zum freiwilligen Sparen weiter verschärfen, kann der Bundesrat gestützt auf das Landesversorgungsgesetz mittels (Not-)Verordnung Verbrauchsbeschränkungen und Verbote anordnen. Die (Not-)Verordnung über Verbote und Beschränkungen der Verwendung von Gas tritt somit nur in Kraft, wenn es im Winter 2022/23 zu einer schweren Mangellage bei der Gasversorgung kommen sollte.

Die vom Bundesrat vorgesehene Beschränkung, dass Innenräume mit Gas auf maximale 20 Grad Celsius aufgeheizt werden dürfen, unterschreitet die vom SECO empfohlene ideale Raumwärme nur geringfügig. Da es sich um eine zeitlich begrenzte Anordnung aufgrund einer Mangellage handelt, ist die Einschränkung zu akzeptieren.

Ohnehin dürften die Auswirkungen der (zum Teil wohl geringfügigen) Anpassung der Raumtemperatur von den einzelnen Mitarbeitenden unterschiedlich empfunden werden. Männliche und weibliche Körper sind unterschiedlich beschaffen, weshalb Frauen allgemein schneller frieren als Männer. Der in der Regel durchschnittlich höhere Anteil an Muskelmasse bei

Männern hält diese besser warm. Die tieferen Temperaturen können sich zudem auch positiv auf die kognitive Leistungsfähigkeit auswirken. Wobei gemäss einer deutschen Studie offenbar auch hier wieder die Männer im Vorteil sein sollen: Ihre Bestleitung erbringen sie bei Temperaturen um 20 Grad Celsius, Frauen benötigen eine höhere Betriebstemperatur.

Gabriela Sollberger,
Redaktorin ZV Info

PK-Netz-Tagung mit Bundesrat Alain Berset

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Am 7. November 2022 trat Bundesrat Alain Berset an der PK-Netz-Tagung vor Stiftungsrätinnen und Stiftungsräten sowie Gewerkschaftsvertretenden auf. Er eröffnete seine Rede mit einem Zitat von alt Bundesrat Hans-Peter Tschudi: «Zweifellos würde niemand das 3-Säulen-System vorschlagen, wenn die Altersvorsorge in unserem Lande völlig neu aufgebaut werden müsste.» Damit war der Grundstein für eine kritische Debatte gelegt.

Im Dezember jährt sich die Verankerung des 3. Säulen-Systems in der Verfassung bekanntlich zum fünfzigsten Mal. Ein guter Zeitpunkt, zurückzuschauen und gleichzeitig auch den Blick auf die aktuellen Reformbestrebungen der 2. Säule zu richten.

Bevor Bundesrat Alain Berset ans Mikrofon trat, veranschaulichte die **em. Geschichtsprofessorin Brigitte Studer** eindrücklich, wie die Sozialpolitik die gesellschaftlichen Verhältnisse widerspiegelt, aber auch formt. Die Frauenarbeit sei im 20. Jahrhundert je nach Zivilstand durch

sozialpolitische Massnahmen und normative Erwartungen ein- bis ausgegrenzt worden, was sich sowohl in der Struktur des Arbeitsmarkts und der Familie als auch in der Struktur der 2. Säule niedergeschlagen habe. Um den Gender Pension Gap aufzuheben, sei denn auch eine profunde Restrukturierung der 2. Säule notwendig, so die klare Botschaft von Studer.

Auch **Bundesrat Alain Berset** würdigte das 3-Säulen-System. Und auch er sieht Reformbedarf: Denn das Bild der 3 Säulen mit einem Dach – quasi ein Tempel – suggeriere Stabilität und Ausgeglichenheit, das entspreche aber für viele Menschen nicht der Realität. Das Versprechen der 3 Säulen werde für viele nicht eingelöst, immer noch mehr als 600 000 Personen haben keine 2. und 3. Säule. Was für ein Alter in Würde und ohne finanzielle Sorgen zähle, sei die gesamte Rente. Bundesrat Alain Berset honorierte den Sozialpartnerkompromiss und unterstrich in diesem Zusammenhang auch, wie zentral die Sozialpartnerschaft in der Altersvorsorge sei. Er appellierte an die Politik und die Sozialpartner, Verantwortung zu übernehmen. Eine mehrheitsfähige BVG-Vorlage müsse das Ziel bleiben. **Dagmar Rösler, Präsidentin Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH**, sprach sich ebenfalls für den Sozialpartnerkompromiss aus. Sie erinnerte daran, dass den Frauen und allen Teilzeitbeschäftigten nach der AHV-Abstimmung viel versprochen wurde. Nun sollen sie aber gemäss dem aktuellen Vorschlag der SGK-S auf die notwendigen Rentenverbesserungen weiterhin Jahrzehnte warten – und bis dahin mit hohen Lohnabzügen konfrontiert sein.

Der ZV Öffentliches Personal Schweiz ist seit rund eineinhalb Jahren 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.

Brandaktuell von den Themen her, hochkarätig besetzt und straff durchgezogen, das sind die Markenzeichen der PK-Netz-Tagungen generell, und das alles hatte auch für die diesjährige Tagung volle Geltung. Das 3-Säulensystem begeht seinen 50. Geburtstag, Grund zum Feiern? Ja klar, ein geniales Gebilde, aber angesichts des mit dem gesellschaftlichen Wandel und der demografischen Entwicklung offensichtlichen Reformbedarfs kein Grund, um bei den bisherigen Lösungen stehen zu bleiben. Aktuell steckt die gesetzliche Regelung der zweiten Säule mitten in den parlamentarischen Beratungen, aber verschiedene gordische Knoten sind weit davon entfernt, gelöst werden zu können, so dass sich reihum Desillusionierung breit macht, dass ein tragfähiger Kompromiss erzielt werden könnte. Zu weit auseinander liegen die Meinungsfronten, wie dies bereits an unserer Tagung in Brunnen deutlich geworden war. Der Weg ist noch sehr steinig bis zum Finden einer tragfähigen Lösung.

Inflation erzeugt im Rentenbereich Druck auf die Forderung der Rentenanpassung, was zur Erfüllung wiederum ein starkes Stück Solidarität in der zweiten Säule voraussetzt. Steigende Zinsen sind zunächst einmal Gift für die zu tiefen Zinsen getätigten Anlagen und bewirken erst in der Refinanzierung zu höheren Zinsen einen gewissen Ausgleich gegenüber einer fortschreitenden Inflation. Die jüngsten wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen bestärken das PK-Netz in seiner Forderung, dass zugunsten der Rentenbezüger ein Leistungsziel zu verfolgen ist.

Der Besuch von Bundesrat Berset war eine starke Referenz an die Bedeutung der Tagung ebenso wie generell des PK-Netzes an sich. Einmal mehr hat zudem Eliane Albisser der Tagung ihr organisatorisches Gesicht gegeben: Sie hat sie geprägt mit dem Engagement führender Exponenten und dem Geschick, das sehr dichte Programm auf Kurs zu halten und gleichzeitig aber auch dem persönlichen Austausch Raum zu lassen. Wir freuen uns schon aufs nächste Mal.

Allen Anwesenden wurde spätestens beim BVG-Podium mit **Vania Alleva, Präsidentin unia, Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse, Kurt Gfeller, Vizedirektor Gewerbeverband, sowie Casimir Platzer, Präsident GastroSuisse**, bewusst, wie wenig Gehör die beiden Arbeitgebervertreter der Gewerbe- und Gastrobranche für die schlechte Rentensituation von Arbeitnehmenden in Tieflohnbranchen und Teilzeitbeschäftigten haben. Der Tiefpunkt der Diskussion war erreicht, als Gfeller den Verfassungsauftrag, wonach die berufliche Vorsorge zusammen mit der 1. Säule die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung zu ermöglichen hat, als nicht finanzierbar beschrieb. Im Hinblick auf die BVG-Reform stellten sich die Vertreter von Gewerbeverband und GastroSuisse hinter den sog. Mittelweg. Beim Modell des Nationalrats müssten noch Korrekturen vorgenommen werden, damit sie die Vorlage mittragen könnten. Alleva und Wüthrich zeigten dagegen auf, warum sie beide Vorlagen des Parlamentes kategorisch ablehnen: Sie kosten für die Arbeitnehmenden zu viel und bringen trotzdem Rentenverschlechterungen mit sich. Der umlagefinanzierte Rentenzuschlag für alle sei hingegen das effizienteste Mittel, um Renteneinbussen zu kompensieren. Lediglich eine Schnittmenge gab es: Beide Seiten lehnen die Beschlüsse der ständerätlichen Sozialkommission dezidiert ab. Kurz: Es gibt Stand heute keine Aussicht auf eine Vorlage des Bundesparlamentes, die die Gewerkschaften mittragen könnten. Das sind schlechte Aussichten für die Arbeitnehmenden – insb. viele Frauen –, die auf bessere Renten angewiesen sind.

Daneben stand die PK-Netz-Tagung auch im Zeichen der Inflation und der steigenden Zinsen. Das Thema ist aktuell und brennt den Stiftungsrätinnen und Stiftungsräten unter den Nägeln. Laut **Thomas Bauer, Travail.Suisse**, dürfen die steigenden Kosten durch die Inflation nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Es besteht ein klares Bedürfnis der Versicherten für höhere Renten, denn neben den Löhnen sind auch die Renten aktuell von einem Kaufkraftverlust betroffen.

Nun wissen alle, die die finanzielle Lage der Pensionskassen verfolgen, dass die Deckungsgrade wegen der steigenden Zinsen und der Verwerfungen an den Aktienmärkten seit Jahresbeginn massiv abgesackt sind. Wir sind also zum einen mit einem Druck auf die Anpassung der Renten konfrontiert und zum anderen bewegt sich der Deckungsgrad bei vielen Kassen direkt Richtung 100% oder tiefer. Da nützt es nicht viel, dass die Kassen die Renten gemäss Art. 36 BVG «entsprechend den finanziellen Möglichkeiten» der Preisentwicklung anpassen müssen. Die gesetzlichen Bestimmungen scheinen nicht zu greifen, wenn man sie bräuchte. **Gabriela Medici, SGB**, forderte denn auch schlüssig: «Man braucht Solidarität in der 2. Säule, damit die Renten an die Teuerung angepasst werden können.»

Es gibt aber auch positive Signale: Die Inflation geht Hand in Hand mit steigenden Zinsen. Und eine längerfristige Zinswende kann die 2. Säule stabilisieren, wie mehrere Referentinnen und Referenten an der Tagung darlegten. Aktuell befinden wir uns in einer Umbruchphase, die steigenden Zinsen widerspiegeln sich vor allem in Buchverlusten auf den Obligationen. Gleichzeitig können aber bei Reinvestitionen wieder positive Zinserträge erzielt werden. Bereits reduziert hat sich der Druck auf weitere Senkungen des technischen Zinses und der Umwandlungssätze. Auch Diskussionen über die technischen Zinssätze müssten nun geführt werden. Allerdings mahnten auch alle vor übereiligen, unüberlegten Schnellschüssen.

Was es jetzt zuerst braucht, sind vor allen Dingen Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte, die fundierte Auslegeordnungen in ihren Kassen einfordern. Zentral ist eine Analyse über das Preis-Leistungs-Verhältnis des jeweiligen Vorsorgeangebotes. Für das PK-Netz ist klar: Wir müssen die Verfolgung eines Leistungsziels ins Zentrum stellen. Neben der Anpassung der technischen Parameter müssen längerfristig auch Rentenerhöhungen zwecks Leistungserhalt (Teuerungsausgleich) oder zur Behebung von Kohortenproblemen das Ziel sein. In unserem kürzlich publizierten Leitfaden zur Inflation und den

steigenden Zinsen können Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte nachlesen, wie dieses Ziel in der Praxis verfolgt werden kann.

Die **PK-Netz-Tagung** findet jährlich zu aktuellen 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: Monika Flückiger

Aktuelles aus dem PVSG Mai bis August 2022

geschrieben von Annina Fricker | November 28, 2022

Sitzung Verwaltungskommission vom 6. Mai und 3. Juni 2022

Die beiden Sitzungen vom 6. Mai und 3. Juni 2022 standen ganz im Licht vom Geschäftsabschluss 2021 und versicherungstechnischen Gutachten, die gemeinsam mit der Revisionsstelle und dem Experten beleuchtet wurden.

Revision Lohnzulagen

Während die Vorlage an sich im Parlament ohne grosse Probleme durchkommen sollte (Behandlung verschoben auf den 14. Juni 2022), bereitet uns die Ortszulage Sorgen. Diese könnte allenfalls aus der Vorlage gestrichen und abgeschafft werden.

Entsprechend hat die VK ein Schreiben zuhanden der Fraktionen aufgesetzt und verschickt. Vorgebracht wurde insbesondere, dass eine Abschaffung der Ortszulage insbesondere die Tief- und Stundenlöhner treffen würde, obwohl die Stadt ein Interesse daran hat, dass genau dieses Personal möglichst schnell vor Ort ist (z.B. VBSG/technische Berufe mit Schichtbetrieb etc.). Hinzu kommt, dass die Abschaffung der Ortszulage zwar zu Einsparungen, jedoch auch zu Wegzug und damit zu tieferen Steuereinnahmen führen könnte. Gleichsam wird es – mangels Anreize – schwieriger, neues Personal zu finden, d.h., man müsste wiederum die Löhne erhöhen.

Vernehmlassung

Um die Abschaffung der Wohnsitzzulage so sozialverträglich wie möglich zu gestalten, verfolgt der Stadtrat folgendes Umsetzungsvorgehen:

- Per 1. Januar 2023 erhalten neue Mitarbeitende keine Wohnsitzzulage mehr (siehe Kap. 5.3: Aufhebung von Art. 48 PR);
- Für Mitarbeitende, welchen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von Nachtrag VII eine Wohnsitzzulage zusteht, bleibt der Besitzstand während der nächsten 15 Jahre gewahrt (siehe neuen Art. 88 PR). Die Minderung der Ausgaben für Wohnsitzzulagen erfolgt über Fluktuation oder Wegzug aus der Stadt. Der Anspruch auf die Zulage erlischt, sobald ein Wohnortwechsel nach ausserhalb der Stadt St. Gallen erfolgt. Dadurch reduziert sich die Gesamtsumme kontinuierlich (siehe Tabelle unten).
- Nach Ablauf der 15-jährigen Übergangsfrist wird die Wohnsitzzulage für sämtliche Mitarbeitende abgeschafft. Der Übergang muss so vorbereitet werden, dass zum Zeitpunkt der Abschaffung die Härtefallregelungen (Lohnzuschlag) vollzogen werden können. Mittels sog. «struktureller Lohnmassnahmen» sollen die Löhne allfällig im Gehaltsband unterdurchschnittlich

eingereihter Mitarbeitenden korrigiert oder nötige Anpassungen einer Lohnklasse aufgrund einer gezielten marktkonformen Einreihung ermöglicht werden. Das geltende Personalreglement ermöglicht solche Massnahmen (siehe Art. 39 und Art. 42 PR);

- Die Finanzierung allfälliger struktureller Lohnmassnahmen erfolgt über einen zu budgetierenden Kredit für strukturelle Lohnmassnahmen;
- Die Ermittlung des Handlungs- und Finanzbedarfs für strukturelle Lohnmassnahmen basiert auf einer im Jahr 2023 geplanten Analyse der Verwaltungslöhne

Homeoffice wie weiter?

Das Verständnis der Stadt sei eher grosszügig, aber schlussendlich im Einzelfall abhängig vom Goodwill der Vorgesetzten, da Homeoffice durch diese bewilligt werden müsse. Auch sei es nicht allen Mitarbeitern möglich, ihre Tätigkeit von zu Hause auszuüben. Entsprechend hat man über eine Umformulierung des Artikels in den Ausführungsbestimmungen zum PR gesprochen. Eine solche komme für den SR jedoch nicht in Frage (da eben für viele Mitarbeitenden Homeoffice nicht in Frage käme). Hilfreich wäre evtl. eine Leitlinie für Vorgesetzte als Arbeits-/Auslegungshilfe, die eine einheitliche Anwendung des Personalreglements sicherstellen würde. Es laufe im Moment ein Projekt in der Stadtverwaltung, welches sämtliche offiziellen und inoffiziellen Leitlinien zusammenfassen soll. Nach wie vor regeln die Dienststellen die Details betreffend Homeoffice in ihrem Zuständigkeitsbereich. Eine einheitliche Handhabung des PR durch sämtliche Dienststellenleiter ist schwierig durchzusetzen. Da die Gewährung von Homeoffice jedoch im Moment im Grossen und Ganzen funktioniere, wird diesbezüglich auf weitere Massnahmen verzichtet.

Lohngleichheit

Beim Thema Lohngleichheit bei gleicher Tätigkeit ist man zu

keinem Fazit gekommen. Zentrale Botschaft war, dass man bei Ungleichbehandlung die Möglichkeit habe, die Personaldienste einzubeziehen und so die Situation zu überprüfen. Nach wie vor sei das MAG-Gespräch sehr wichtig.

Lohnfortzahlung vs. Krankentaggeld

Zum Thema Lohnfortzahlung vs. Krankentaggeld werde sich Frau X. des Art. 15 annehmen. Es geht darum, dass bei einer Kündigung keine Lücke zwischen Lohnfortzahlung und Krankentaggeld entstehen kann.

Glaubwürdigkeit des Sparprogramms

Beim weiteren Thema Glaubwürdigkeit des Sparprogramms hat SR erklärt, wie das strukturelle Defizit hergeleitet wird, und dargelegt, dass die Finanzen der Stadt nicht so rosig aussehen, wie dies in den Medien dargestellt worden sei.

Burn-out-Risiko bei Kadermitarbeitern

Auch zur Sprache kam das Thema erhöhtes Burn-out-Risiko bei Kadermitarbeitern, dies primär aufgrund vieler zusätzlicher Aufgaben. Dazu gebe es aber keine Statistik. Frau X. werde versuchen, entsprechende Zahlen zu beschaffen. Nebst Weiterbildung sei der Umgang mit E-Mails etc. (der «ständigen Präsenz») von zentraler Bedeutung.

Zudem kam die Vorlage «Vereinbarkeit Beruf und Familie» zur Sprache. Gemäss Frau X. hätte diese Ende Oktober ins Parlament kommen sollen. Man setze alles daran, dass sie noch vor den Sommerferien in die Vernehmlassung gehe.

Erhaltung Kaufkraft/Teuerungsausgleich: Frau X. organisiere bis zur nächsten Sitzung mit der Stadtpräsidentin die Index-Basis. Wichtig sei dies deshalb, da der SR den Teuerungsausgleich ohne das Parlament beschliessen könne, eine Reallohnerhöhung müsse hingegen vors Parlament.

Neue Publikationen für die Website

- Mitgliederversammlung
- VK-Sitzungen
- Sitzung mit Stadtratspräsidentin
- Künftige Anlässe
- Informationen aus den Fraktionen

Kosten «Rechtsschutz für alle»

Für die PVSG-Mitglieder bleibt die Vollkostenversicherung bestehen, es folgt eine Prämienanpassung per 1. Januar 2023 neu Fr. 17.50 (bisher Fr. 15.40). Diese Kosten bezahlt der PVSG (u. a. mit den Mitgliederbeiträgen). Für das Jahr 2023 werden die bisherigen Mitgliederbeiträge trotzdem beibehalten. Eine Erhöhung auf 2024 (evtl. aus zusätzlichen Gründen) wird vorbehalten.

Annina Fricker,
Vorstandsmitglied

Die Schweiz hinkt bei der Einkommensgleichheit hinterher

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Die Basler SP-Nationalrätin Samira Marti hatte 2019 dem Bundesrat ein Postulat eingereicht. Der Bundesrat wurde beauftragt, im Rahmen eines Berichtes abzuklären, wie der Gender Overall Earnings Gap (GOEG) sowie andere wichtige Daten zu unbezahlter Arbeit und Lohndiskriminierung in Zukunft regelmässig als Zeitreihendaten erhoben oder berechnet und

veröffentlicht werden können.

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 7. September 2022 den Bericht zum Gender Overall Earnings Gap verabschiedet. Trotz der grossen Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern bestehen in der Schweiz nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede, namentlich in Bezug auf die in diesem Bericht betrachtete, aus Erwerbsarbeit und Altersvorsorge resultierende Einkommenssituation. Insbesondere der unerklärte Anteil der Lohnunterschiede, der umfassendere Indikator des gesamten geschlechtsspezifischen Erwerbseinkommensunterschieds sowie die Renten bilden einen relevanten Teil der Ungleichheit ab.

Auf europäischer Ebene berechnet Eurostat seit mehreren Jahren den synthetischen Indikator der «geschlechtsspezifischen Gesamteinkommensunterschiede», Gender Overall Earnings Gap (GOEG)[1] genannt. Die detaillierte Analyse zur Berechnung dieses Indikators für die Schweiz mit den verfügbaren Datenquellen hat gewisse Lücken in der Berechnungsweise von Eurostat aufgezeigt. Das Bundesamt für Statistik (BFS) schlägt daher vor, zur Berechnung des GOEG für die Schweiz eine angepasste Methode zu benutzen.

Im Jahr 2018 lag der GOEG für die Schweiz bei 43,2%. Das bedeutet, dass das Einkommen von Frauen, bezogen auf alle während des Erwerbslebens geleisteten Arbeitsstunden, 43,2% niedriger ist als das der Männer. Der Wert dieses Indikators nimmt im Laufe der Zeit ab. Im Lebensverlauf steigt er an: Je älter die betrachtete Altersgruppe, desto höher der GOEG. Im internationalen Vergleich wies die Schweiz 2018 einen relativ hohen GOEG-Wert auf, hauptsächlich erklärbar mit der hohen Teilzeiterwerbsquote der Frauen in der Schweiz.

Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern betrug im Jahr 2018 19,0% (arithmetisches Mittel). Im privaten Sektor lag er bei 19,6%, im gesamten öffentlichen Sektor (Bund, Kantone und Gemeinden) bei 18,1%. Der Anteil

dieses Lohnunterschieds, der sich nicht durch persönliche (z. B. Alter, Ausbildung, Dienstjahre) und berufliche Faktoren (z. B. berufliche Stellung, Branchenzugehörigkeit) erklären lässt, belief sich in der Gesamtwirtschaft auf 45,4%. Die entsprechenden Anteile betrugen 44,3% im privaten und 37,8% im öffentlichen Sektor. Dies macht im privaten Sektor durchschnittlich 684 Franken pro Monat und im öffentlichen Sektor 602 Franken pro Monat aus. Seit 2012 ist in der Gesamtwirtschaft keine wesentliche Veränderung des durchschnittlichen Lohnunterschieds sowie des unerklärten Anteils davon zu verzeichnen.



Die auf Basis der verfügbaren Datenquellen ermittelten Einkommen der Selbstständigen zeigen ein ähnliches Bild wie die dem Gender Pay Gap zugrunde liegenden Löhne der Arbeitnehmenden. Der Stundenverdienst selbstständiger Frauen lag 2018 gemäss den Schätzungen im Bericht um 19,3% unter dem der selbstständigen Männer. Zwischen 2013 und 2018 ist er steigend, insbesondere bei den Frauen (Männer: +3,8%, Frauen: +6,7%). Das führt zu einem Rückgang des Unterschieds zwischen den Geschlechtern beim Stundenverdienst der

Selbstständigerwerbenden.

Der Gender Pension Gap misst die Unterschiede in den durchschnittlichen Renten von Männern und Frauen aus der Altersvorsorge, also des «Renteneinkommens» von Personen im Rentenalter. Im Gender Pension Gap spiegeln sich Unterschiede in der Erwerbspartizipation, Auswirkungen des gelebten Familien- und Lebensmodells sowie Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern über einen längeren Zeitraum. Auch institutionelle Faktoren (Rentenberechnung, Versicherungsabdeckung) spielen eine wichtige Rolle, wie die unterschiedlichen Ergebnisse zur 1. und 2. Säule zeigen. Der Bericht identifiziert für die Schweiz einen Gender Pension Gap von 34,6 Prozent (2020) zu Gunsten der Männer. Während die Frauen bei der AHV (1. Säule) im Durchschnitt leicht höhere Renten beziehen als die Männer, sind die Unterschiede bei der beruflichen Vorsorge gross: Frauen beziehen deutlich seltener Renten aus der zweiten Säule als Männer (49,7% vs. 70,6%), und wenn sie dies tun, sind diese durchschnittlich rund 47% tiefer als jene der Männer.

Aufschlussreich sind schliesslich v. a. auch die Unterschiede beim Gender Pension Gap in der zweiten Säule nach Zivilstand. Bei Verheirateten ist der Gender Pension Gap am stärksten ausgeprägt, was vor dem Hintergrund zu betrachten ist, dass Ehepaare in der Regel eine ökonomische Einheit bilden und ihr gesamtes Einkommen zusammenlegen. In der zweiten Säule gelten im Falle einer Scheidung oder Verwitwung folgende rechtliche Bestimmungen: Bei einer Scheidung werden die während der Ehe erworbenen Ansprüche der 2. Säule grundsätzlich hälftig geteilt. Beim Versterben des Ehepartners/der Ehepartnerin hat der überlebende Ehegatte/die überlebende Ehegattin grundsätzlich Anspruch auf 60% der Alters- oder Invalidenrente des Ehepartners/der Ehepartnerin. Allerdings zeigt sich bei den geschiedenen und verwitweten Personen ebenfalls ein Pension Gap zugunsten der Männer. Bei Ledigen ist demgegenüber kein Gender Pension Gap zu identifizieren.



Die unbezahlte Arbeit umfasst die Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit und wird durch die Anzahl der unbezahlt geleisteten Arbeitsstunden gemessen. Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Letztere hingegen leisten bedeutend mehr Stunden in bezahlter Erwerbsarbeit. Insgesamt leisten Frauen und Männer in etwa gleich viele Stunden. Die ungleiche Arbeitsteilung zeigt sich insbesondere darin, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer, oft um die Erwerbstätigkeit mit Kindererziehung und Hausarbeit zu vereinbaren sowie um sich um Familienangehörige oder Dritte zu kümmern (die sogenannte Care-Arbeit). Gemäss der monetären Schätzung entsprach die von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit einem Betrag von 315 Mia. Franken im Jahr 2016. Die unbezahlt geleistete Arbeit führt bei Frauen zu Einkommenseinbussen, die sich auf ihr ganzes Leben auswirken.

Die im Rahmen des Postulatsberichts erstmals berechneten Gender Overall Earnings Gap (GOEG) nach erweiterter Schweizer Methode und Gender Pension Gap werden in die laufende Statistikproduktion des BFS aufgenommen. Sie ergänzen die bestehenden Indikatoren zu den Lohnunterschieden zwischen

Frauen und Männern und diejenigen zur unbezahlten Arbeit und deren monetären Bewertung, die im Rahmen der Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann weitergeführt und laufend aktualisiert werden.

Wer mehr wissen will: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.23325426.html

---

[1] Gemäss der Übersetzung von Eurostat wäre der Indikatornamen auf Deutsch «Geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschiede». Da es sich ausschliesslich um Einkommen aus Erwerbstätigkeit handelt, benutzt das BFS den Begriff «gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied».

[2] Art. 122 ff. ZGB, insbesondere Art. 123 Abs. 1 ZGB.

[3] Art. 21 BVG, unter den Voraussetzungen von Art. 19 BVG.

Gleicher Lohn für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Die Bundesverwaltung hat die Löhne ihrer Mitarbeitenden auf allfällige, nicht erklärbare Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern überprüft. Gemäss der Bundesverwaltung hat die Analyse, die durch eine unabhängige Stelle überprüft wurde, ergeben, dass die Lohngleichheit gewährleistet ist.

Am 1. Juli 2020 ist das revidierte Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft getreten, das alle Arbeitgebenden mit mehr als 100 Mitarbeitenden zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet. Diese muss durch eine unabhängige, externe

Stelle formal überprüft und das Ergebnis anschliessend den Mitarbeitenden kommuniziert werden.

Die Bundesverwaltung ging in ihrer aktuellen Analyse über die Vorgaben des GIG hinaus und hat die Löhne bereits ab einer Amtsgrösse von 50 Mitarbeitenden analysiert. Die unabhängige Überprüfung hat ergeben, dass die Lohngleichheit insgesamt gewährleistet ist. Der Bundesrat hat das Ergebnis an seiner Sitzung vom 30. September 2022 zur Kenntnis genommen. Im ISCeco, einer kleineren Einheit des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), wird die Toleranzschwelle aus system- und strukturbedingten Gründen überschritten. Entsprechende Massnahmen wurden bereits ergriffen.

Die Lohngleichheitsüberprüfung wurde mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes (Logib), Modul 1, durchgeführt. Das Instrument berechnet, wie sich lohnrelevante Faktoren wie beispielsweise Ausbildung, Alter, Anforderungsniveau und Funktion auf den Lohn auswirken. Als weitere Variable wird das Geschlecht miteinbezogen. Wenn diese Variable keinen Einfluss auf den Lohn hat, liegt kein Hinweis auf eine Diskriminierung vor. Um den Einfluss möglicher organisationsspezifischer diskriminierungsfreier Faktoren zu berücksichtigen, lässt Logib eine Toleranzschwelle von fünf Prozent zu.

Die Bundesverwaltung hat ihre Löhne bereits 2013 und 2018 freiwillig überprüft. Weil die Datenbasis neu zusammengestellt wurde und in der aktuellen Überprüfung auch Verwaltungseinheiten mit weniger als 100 Mitarbeitenden berücksichtigt wurden, kann das aktuelle Ergebnis nicht mit den vorangegangenen Analysen verglichen werden.

Pensionierten-Ausflug 2022 des VSG Kanton Basel-Landschaft

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Der diesjährige Ausflug vom 14. September 2022 führte uns nach Schaffhausen und Stein am Rhein und zurück ins Baselbiet. Mit Ausnahme des ersten Coronapandemie-Jahres 2020 hat unser perfekt eingespieltes Team von Esther und Werner Ruesch auch in diesem Jahr ein kurzweiliges und sehr schönes Programm für den Ausflug der Pensionierten vom Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft gestaltet.

Auf unserer Entdeckungsfahrt in die Ostschweiz nahmen nur 57 pensionierte Staats- und Gemeindeangestellte teil, einige aus unseren Reihen waren leider nicht mehr dabei. In den letzten Jahren waren wir meistens gegen 100 Teilnehmende, vermutlich hat Corona seinen Teil dazu beigetragen. Ein weiteres Problem ist die jüngere Generation von Staatsangestellten, die den Nutzen eines solchen Verbandes leider nicht einsehen will. Die meisten finden die sportliche Betätigung in einem Verein oder in einer Fasnachtsclique vermutlich viel interessanter. Das berufliche Umfeld mit den Kolleginnen und Kollegen sei hier sekundär und Berufsverband töne zu stark nach Gewerkschaft, was man nicht wolle. Auch die sogenannten Influenzer unter den Mitgliedern (deutsche Neuschöpfung im Internet für Ansteckende) fehlen, welche für einen starken Angestelltenverband werben könnten.

Wie jedes Jahr wurden die Angemeldeten beinahe vor ihrem Wohndomizil mit den Gesellschaftswagen der Firma Sägesser, Wintersingen, an total 12 Abfahrtsorten in Basel, im Kanton Baselland und sogar im Fricktal abgeholt. In Bus 1 fanden die Teilnehmenden aus Basel und dem unteren Kantonsteil Platz und Bus 2 bediente die Mitfahrenden aus dem oberen Baselbiet. Nach

angenehmer Fahrt mit den beiden Bussen der Firma Sägesser Reisen traf man sich in Koblenz. Die beiden Asphaltpiloten, Bruno Sägesser und Markus Vögelin, fuhren vom Baselbiet via Laufenburg durch das Weingebiet Klettgau des Kantons Schaffhausen bis nach Neuhausen am Rheinfall.

Dort hatten wir die Gelegenheit, die stürmische Kraft des grössten Wasserfalls in Europa zu bewundern. Der Rheinfall ist die meist besuchte und beliebteste Touristen-attraktion der Schweiz. Auf einer Breite von 150 Metern stürzen gewaltige Wassermassen die Felsen hinunter – ist das ein Donnern und Rauschen! Am eindrücklichsten erlebt man die ganze Wucht dieses Schauspiels vom Rheinfallbecken aus. Nur Mut: Die Fahrt und den Aufstieg zum mittleren Felsen sollte man sich nicht entgehen lassen. Unsere Generation hatte jedoch keinen Bedarf, auch von unten her nass zu werden, und die Aufenthaltszeit am Rheinfall war auch zu kurz für dieses Abenteuer.

Nach dem Mittagessen im Restaurant Park in Neuhausen und natürlich der Gelegenheit, mit ehemaligen Mitstreitern und Mitstreiterinnen des Kantons Baselland, ausgiebig zu diskutieren, ging es dann weiter nach Stein am Rhein. Diese Ortschaft liegt am unteren Ende des Bodensees, dort, wo der Bodensee wieder zum Rhein wird.

Das Städtchen Stein am Rhein ist berühmt für seinen gut erhaltenen Altstadtkern mit bemalten Häuserfassaden und Fachwerkhäusern, für die es 1972 den allerersten Wakker-Preis erhielt. So farbig, wie sich die prächtigen Fassaden präsentieren, so bunt ist auch die Palette an historischen Bauten. Am Rheinufer befindet sich das Kloster St. Georgen, eine ehemalige Benediktinerabtei mit einem Museum. Auf einem Hügel oberhalb des Städtchens steht die mittelalterliche Burg Hohenklingen. In Stein am Rhein hatten wir einen Aufenthalt von ca. 1,5 Stunden – Zeit zum Einkaufen und Käffele. Neben den schönen Häusern rund um den Rathausplatz kamen einige auch in den Genuss einer ausgezeichneten Himbeertorte oder

genehmigten sich ein Glas Prosecco (man gönnt sich ja sonst nix).

Gegen 16.30 Uhr nahmen wir unsere Plätze in den beiden Gesellschaftswagen wieder ein. Unsere Chauffeure nahmen bei der Rückfahrt hauptsächlich normale Kantonsstrassen unter die Räder, deshalb blieben wir von Staus verschont. Dafür wurden wir mit der schönen Landschaft in einem von uns eher wenig bekannten Gebiet beglückt. Das Wetter hat uns auch nicht im Stich gelassen. Wir hatten zwar Schirme und Regenjacken dabei, mussten diese jedoch kaum benützen.

An dieser Stelle gebührt nochmals ein herzliches Dankeschön an Esther Ruesch, die diesen wunderschönen Tagesausflug zusammen mit ihrem Mann wiederum gut gewählt hat. Danken möchte ich auch den beiden Buschauffeuren, die wie immer äusserst vorausschauend, ohne Hektik, ohne brüskes Bremsen, einfach wie immer professionell gefahren sind und uns Teilnehmenden jeweils sehr gut die Gegend mit ihren Sehenswürdigkeiten oder auch Besonderheiten erklärt haben. Leider wird die Pensioniertenausfahrt unter der Leitung von Esther und Werner Ruesch nur noch einmal im Jahre 2023 stattfinden. In diesem Sinne freue ich mich schon auf den nächsten Ausflug im Jahr 2023 umso mehr und wünsche allen, die dabei waren, weiterhin Gesundheit, Wohlergehen und ein Wiedersehen im nächsten Jahr.

Euer Chronist

Heinz Frech

Verzögerte Reaktion führt

nicht zwingend zur Unzulässigkeit der fristlosen Kündigung

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Das Bundesverwaltungsgericht kommt zum Schluss, dass bei notwendigen Abklärungen das Zuwarten keine Bestätigung der Zumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei.

Beurteilt wurde der Fall eines Angestellten der Schweizerischen Bundesbahnen SBB, dessen Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt wurde, nachdem eine schwerwiegende Pflichtverletzung festgestellt worden war. Während geraumer Zeit habe der Angestellte unter anderem anstelle des rechtmässigen Messwertes immer wieder den exakt gleichen Messwert im Prüfsystem eingetragen. Aufgefallen ist das Ganze erst nach einer zweiten Meldung, dass der Angestellte die Prüfung der Bremszangen nicht korrekt durchführe und die in der Folge durchgeführte umfangreiche Nachmessung abweichende Messergebnisse hervorbrachten. Trotz Kenntnis des Vorfalles sprachen die SBB die fristlose Kündigung erst nach 12 Arbeitstagen aus. Der Angestellte vertrat u. a. den Standpunkt, die Reaktionsfrist für eine fristlose Kündigung sei nicht eingehalten worden, weshalb diese nicht gerechtfertigt sei. Das Bundesverwaltungsgericht hingegen schützte die fristlose Entlassung und wies die Beschwerde ab.

Gemäss Rechtsprechung und Lehre haben Arbeitgebende fristlose Kündigungen umgehend auszusprechen, ansonsten von der Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen wird. Das Bundesverwaltungsgericht führte im vorliegenden Fall demgegenüber aus, dass die Praxis bezüglich der Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung innert einer Zeitspanne von grundsätzlich nur wenigen Arbeitstagen nicht ohne Weiteres auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse

Anwendung finde.

Den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden sei eine längere Reaktionsfrist zu gewähren, zumal bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen die Kündigung in der Regel in Form einer schriftlich begründeten Verfügung erfolge, welcher häufig eine Untersuchung vorausgehe. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs und spezielle Verfahrensabläufe verunmöglichten ebenfalls eine unverzügliche Auflösung. Das Bundesverwaltungsgericht hielt ausdrücklich fest, dass die Reaktionsfrist erst nach genügend sicheren Kenntnissen der Umstände zu laufen beginne. Zwar müssten die Arbeitgebenden allfällige Abklärungen beförderlich vornehmen, dürften sich allerdings die für eine sorgfältige Abklärung benötigte Zeit nehmen.

Dr. Nicole Vögeli Galli ist Rechtsanwältin und Dozentin für Arbeitsrecht sowie öffentliches Personalrecht an der ZHAW School of Management and Law. Sie zeichnet als Co-Studienleiterin für den CAS Öffentliches Personalrecht verantwortlich.