Die Probezeit – ein Überblick

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juli 4, 2022

«Drum prüfe, wer sich ewig bindet» – dieses Sprichwort gilt auch im Arbeitsverhältnis. Dazu dient die Probezeit. Nach der Rechtsprechung soll die Probezeit die Parteien auf die Schaffung eines auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses vorbereiten, indem sie Gelegenheit erhalten, ihr Vertrauensverhältnis zu erproben und festzustellen, ob sie zueinander passen, bevor sie sich für einen längeren Zeitraum binden.

Entspricht das eingegangene Vertragsverhältnis nicht ihren Erwartungen, müssen die Parteien es schnell beenden können. Diese einfache Umschreibung täuscht darüber hinweg, dass die Probezeit immer wieder zu rechtlichen Fragen führt. Auf die wichtigsten Aspekte wird nachfolgend näher eingegangen.

Gesetzliche Regelung

Die kantonalen Personalgesetzgebungen verweisen oft auf die Bestimmungen des Obligationenrechts.

Gemäss Art. 335b Abs. 1 OR gilt der erste Monat eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Probezeit, falls die Parteien nichts anderes vereinbart haben. Die Probezeit darf höchstens auf drei Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen, gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Auf kantonale Regelungen, die vom Obligationenrecht abweichen, wird im Rahmen dieses Beitrags nicht näher eingegangen, müssen jedoch im Einzelfall beachtet werden.

Beginn der Probezeit

Das Bundesgericht erwog (vgl. Urteil 4A_3/2017), dass für den Beginn der Probezeit der Stellenantritt, d. h. die tatsächliche Arbeitsaufnahme und nicht der vertraglich festgelegte Antrittstermin massgeblich sei.

Dauer der Probezeit

Wenn die Parteien nichts anderes schriftlich vereinbaren, dauert die Probezeit einen Monat. Sie kann verkürzt oder bis maximal auf drei Monate verlängert werden. Eine freiwillige Verlängerung der Probezeit über die drei Monate hinaus ist vorbehältlich abweichender kantonaler Regelungen nicht möglich. Die Probezeit muss für Arbeitgeber und Arbeitnehmer von gleicher Dauer sein. Den Parteien steht es auch frei, gänzlich auf die Probezeit zu verzichten.

Kündigungsfrist und -termin

Die Kündigungsfrist beträgt sieben Tage, wobei Kalendertage gemeint sind. Die Regelung der Dauer der Kündigungsfrist ist dispositiv, die Parteien können beliebig davon abweichen. Die Kündigungsfrist kann in der Probezeit sogar ganz wegbedungen werden, womit das Arbeitsverhältnis mit dem Zugang der Kündigung endet (sog. entfristete Kündigung). Während der Probezeit kann auf einen beliebigen Termin hin gekündigt werden, sofern die Parteien nichts Abweichendes regeln.

Zeitpunkt der Kündigung

Damit eine Kündigung noch als in der Probezeit ausgesprochen gilt, muss sie dem Gekündigten bis am letzten Tag der Probezeit zugehen. Das Versanddatum ist nicht entscheidend. Die Kündigungsfrist muss dabei nicht gänzlich innerhalb der Probezeit liegen, sondern darf sich darüber hinaus erstrecken.

Kündigungsgrund in der Probezeit

Im öffentlichen Personalrecht ist eine Kündigung durch den

Arbeitgeber nur aus sachlichen Gründen möglich. Die Probezeit dient dazu, die Persönlichkeit des Mitarbeiters und seine Eignung für eine bestimmte Position zu beurteilen. Gemäss einem aktuelleren Entscheid des Bundesgerichts (siehe Urteil 8C_370/2021) genügt bei einer Kündigung während der Probezeit das Fehlen eines für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben notwendigen Vertrauensverhältnisses als sachlicher Kündigungsgrund.

Zeitlicher Kündigungsschutz nach Art. 336c und d OR

Der Schutz vor Kündigungen zur Unzeit greift während der Probezeit nicht. Dies gilt auch bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist nach Art. 336c Abs. 3 OR, da auch die Verlängerungsperiode zur Probezeit zählt. Demzufolge kann einem Arbeitnehmer auch während des Militärdiensts, einer Krankheit, eines Unfalls oder einer Niederkunft gemäss den kurzen Kündigungsfristen der Probezeit gekündigt werden.

Missbräuchliche Kündigung während Probezeit

Das Bundesgericht hat in einem Leitentscheid (siehe BGE 134 III 108) erstmals die Anwendbarkeit des sachlichen Kündigungsschutzes während der Probezeit bejaht. Demnach kann eine Kündigung also auch während der Probezeit missbräuchlich erfolgen. Gemäss Bundesgericht ist jedoch zu beachten, dass die Missbrauchsbestimmungen mit Blick auf den Zweck der Probezeit gegenüber einem Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigungsfrist nur einschränkend zur Anwendung gelangen.

Derjenige, dem gekündigt worden ist, hat vor Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich beim Kündigenden Einsprache zu erheben. Das Erfordernis der Einsprache während der Kündigungsfrist gilt auch bei einer Kündigung während der Probezeit, soweit dies möglich und zumutbar ist. Das Bundesgericht ist streng: Es ist der Auffassung, eine Einspracheerhebung innert der auf drei Tage verkürzten

Kündigungsfrist sei möglich und zumutbar.

Verlängerung der Probezeit bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Während der Probezeit sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer kennenlernen und das Arbeitsverhältnis bei Diskrepanzen mit einer kurzen Kündigungsfrist wieder auflösen können. Das gegenseitige «Kennenlernen» bedingt natürlich, dass der Arbeitnehmer während der Probezeit auch tatsächlich für den Arbeitgeber tätig ist. Aus diesem Grund verlängert sich in drei Fällen verhinderter Arbeitsleistung die Probezeit um die Dauer der Verhinderung, nämlich bei Krankheit, Unfall und Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen, gesetzlichen Pflicht (Militär- und Zivilschutzdienst). Dabei kommt es nicht auf das Verschulden des Arbeitnehmers an. Weder Schwangerschaft noch Ferien oder unbezahlter Urlaub führen zur Verlängerung der Probezeit. Deshalb wird in der Praxis in der Regel vereinbart, dass Arbeitnehmer während der Probezeit keine Ferien beziehen dürfen oder nur einige wenige Tage. Die Parteien können diese Verlängerungen durch schriftliche Vereinbarung wegbedingen oder sie können auch zusätzliche Gründe vereinbaren, die zur Verlängerung der Probezeit führen können. Die zwingende Höchstdauer von 3 Monaten kann jedoch durch solche Vereinbarungen nicht überschritten werden, dies im Unterschied zu den im Gesetz aufgezählten Verlängerungsgründen.

Die Verlängerung der Probezeit findet ohne weiteres Zutun der Parteien statt. Bis anhin ungeklärt war jedoch die Frage, wie sich die Verlängerung der Probezeit berechnet. In einem neuen Bundesgerichtsurteil (siehe Urteil 8C_317/2021, zur Publikation vorgesehen) wurde diese Frage nun geklärt. Damit die Probezeit den Zweck des gegenseitigen «Kennenlernens» erfüllen kann, soll die zur Verfügung stehende Zeit nicht durch die Verhinderung des Arbeitnehmers gekürzt werden. Das bedeutet, dass nur die tatsächliche Arbeitszeit als Probezeit angerechnet werden soll. Die Verlängerung der Probezeit

erfolgt deshalb um diejenige Anzahl ganzer Arbeitstage, um welche die Probezeit durch den effektiven Arbeitsausfall verkürzt wurde. Ohnehin freie Tage führen nicht zur Verlängerung. Daraus folgt, dass Samstage sowie Sonn- und Feiertage bei der Verlängerung der Probezeit nicht mitzuzählen sind. Folgendes Beispiel soll dies verdeutlichen: Der Arbeitnehmer ist in der Probezeit während drei Arbeitstagen krank. Die Probezeit würde regulär an einem Donnerstag enden. In diesem Fall verlängert sich die Probezeit nicht bis Sonntag, sondern bis zum darauffolgenden Dienstag, da die arbeitsfreien Tage (Samstag und Sonntag) nicht mitzuzählen sind.

Konkurrenzverbot bei Ausscheiden während der Probezeit

Ein vereinbartes Konkurrenzverbot gilt grundsätzlich auch bei einer Kündigung während der Probezeit. Es ist aber nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen verbindlich: Der Arbeitnehmer muss vertieften Einblick in den Kundenkreis oder in die Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens haben. Zudem muss die Verwendung dieser Kenntnisse dem ehemaligen Arbeitgeber erheblich schaden können. Dieses Schädigungspotenzial wird bei einer Kündigung in der Probezeit schwer nachzuweisen sein.

Jedes Konkurrenzverbot muss räumlich, sachlich und zeitlich beschränkt sein. Bei einem Konkurrenzverbot bei Ausscheiden während der Probezeit werden stärkere Beschränkungen erforderlich sein als bei einer ordentlichen Kündigung.

Nur eine Probezeit

Zwischen denselben Parteien kann die Probezeit nur einmal während dreier Monate laufen. Wenn ein Vertrag beendet und ein neuer geschlossen wird, kann keine neue Probezeit vereinbart werden, es sei denn, die Probezeit im ersten Arbeitsvertrag hat weniger als drei Monate gedauert. Weitere Ausnahmen

bestehen bei längerem Vertragsunterbruch und dann, wenn der Arbeitnehmer eine gänzlich andere Funktion übernimmt, sodass ein Bedürfnis besteht, den neuen Arbeitsplatz bzw. die Fähigkeiten des Arbeitnehmers in Bezug auf die neue Stelle kennenzulernen.

Fazit

Das Ziel der Probezeit ist es, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer kennenlernen und bei fehlender Harmonie den Arbeitsvertrag relativ einfach und rasch wieder auflösen können. Demzufolge bestehen während der Probezeit besondere Regelungen. Die jederzeitige Kündigungsmöglichkeit und die kurzen Kündigungsfristen können für beide Parteien vorteilhaft sein. Demgegenüber ist der Arbeitnehmer bei einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Militär- bzw. Zivildienst während der Probezeit nicht geschützt, denn die Sperrfirsten gemäss Art. 336c und d OR gelten während der Probezeit nicht. Die Hürden zur Geltendmachung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung sind mit Blick auf den Zweck der Probezeit stark erhöht. Schliesslich sollten die Arbeitnehmer die neueste bundesgerichtliche Rechtsprechung zur Verlängerung der Probezeit infolge Krankheit oder Unfall beachten.

MLaw Claudia Schnüriger

Asylsuchende aus der Ukraine

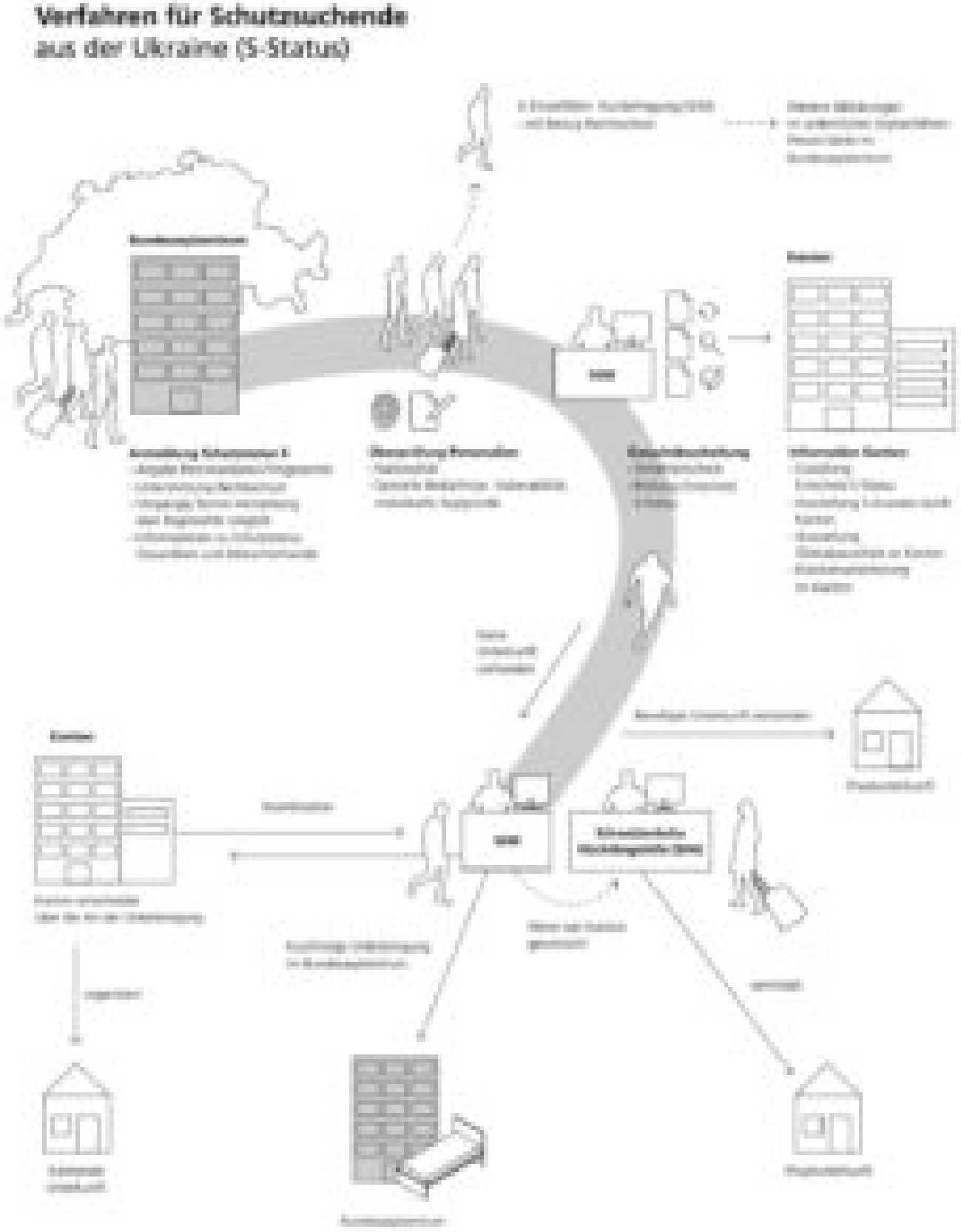
geschrieben von Rico Roth | Juli 4, 2022

Die unvorstellbare und furchtbare Situation im Kriegsgebiet Ukraine dauert nun bereits mehrere Monate an. Nach Schätzung des Staatssekretariates für Migration, SEM, sind bis Anfang Juni 2022 mehr als 7 Millionen Menschen aus der Ukraine

geflohen. Viele von ihnen konnten sich in die angrenzenden EU-Länder in Sicherheit bringen. Bei uns haben per 3. Juni 2022, dem 100. Kriegstag, 55 379 Personen ein Gesuch um Status «S» gestellt.

Als Vergleich, dies ist etwa die Grösse der Stadt Biel oder vom Kanton Appenzell Ausserrhoden. Was bedeutet überhaupt der Schutzstatus S? Der Schutzstatus «S» wurde nach den Balkankonflikten in den 1990er Jahren geschaffen, aber bis jetzt nie angewendet. Er erlaubt Flüchtlingen, ein Jahr lang in der Schweiz zu leben und zu arbeiten. Der Bund kann den Schutzstatus bei Bedarf verlängern.

Auch in der Schweiz ist eine grosse Solidarität mit den Flüchtenden entstanden. Das zeigt sich einerseits in der grossen Anzahl entstandener Gastfamilien und andererseits in der immensen Hilfsbereitschaft der Bevölkerung. In meiner Wohngemeinde sind momentan gegen 40 Flüchtende aus der Ukraine bei Gastfamilien untergebracht. Das Angebot von privatem Wohnraum ist das eine, das andere sind die spontanen Spendenaufrufe oder das Sammeln von Hilfsgütern. So wurde beispielsweise in einer Nachbargemeinde eine umfangreiche Sammelaktion durchgeführt. Die Auslieferung der erhaltenen Waren ist danach pragmatisch und gut organisiert direkt ins betroffene Krisengebiet ausgeliefert worden. Das zeigt uns wieder einmal, wie in Notsituationen vieles einfacher und unbürokratisch funktionieren kann!



Wie sieht es in dieser Hinsicht mit dem Service public aus? Können die Erwartungen der Anspruchspersonen und die gestellten Qualitätsansprüche erfüllt werden? Ich denke, alle Personen, welche im Bereich Asylwesen tätig sind oder eine

Aufgabe im Zusammenhang mit Flüchtenden haben, können dies unvoreingenommen bejahen. Wie eben dieser Service public im Asylwesen aussieht, beschreibe ich Ihnen am einfachsten kurz am Beispiel vom Sozialdienst Bezirk Affoltern (SOBA). Der SOBA regelt und koordiniert für 11 Gemeinden im Bezirk Affoltern das Asylwesen. Was ist genau unter dieser Dienstleistung zu verstehen? Dem Kanton Zürich sind mittlerweile rund 9600 Flüchtende aus der Ukraine zugewiesen worden. Für die betreffenden Gemeinden des Bezirkes bedeutet dies heute eine Aufnahme von rund 260 Personen. Es handelt sich bei den Personen ausschliesslich um Schutzsuchende aus der Ukraine. Diese Zahl erscheint auf den ersten Augenblick nicht so dramatisch. Vergleichen wir uns mit dem Ausland, dann sollte die Unterbringung der zugewiesenen Flüchtlinge doch keine Probleme darstellen.

Diese Einschätzung täuscht indes. Die Gemeinden verfügen in der Regel nur über wenige oder vereinzelte Wohnungen zur Unterbringung von Flüchtenden. Das heisst, die Gemeinden sind verantwortlich für genügend Wohnungen (Betten). Für die Gemeinden eine sehr grosse Herausforderung, den dringend benötigten Wohnraum sicherstellen zu können. Der SOBA ist für die Asylfürsorge und Betreuung zuständig. Wie sehen die Betreuungsaufgaben für die Flüchtenden im Einzelnen aus? Das Team Asyl- und Migrationswesen des SOBA hat innerhalb von 60 Tagen 150 neue Fälle in die Fallführung aufgenommen. Dies entspricht einer Zunahme von 100%, ohne zusätzliche Ressourcen. Die Mitarbeitenden im Asyl- und Migrationswesen kümmern sich im Wesentlichen um folgende Anliegen der Schutzsuchenden:

Persönliches Erstgespräch, Ansprechperson für allgemeine Fragen, Integrationsförderung, Suche nach geeignetem Wohnraum, Unterstützung bei finanziellen Anliegen, Klärung von Bildungsfragen bei Jugendlichen usw.

Zum Schluss dürfen wir nicht ausser Acht lassen, dass es nicht nur Asylsuchende aus der Ukraine gibt. Wir haben in der

Schweiz nach wie vor Asylverfahren von bedrohten oder geflohenen Personen aus anderen Ländern. Auch in diesem Bereich verfügen wir in der Schweiz über gut funktionierende, soziale Institutionen, die Personen in schwierigen Lebenssituationen unterstützen und Hilfe bei diversen Anliegen anbieten. Das heisst, im Sozialbereich arbeiten ebenso engagierte und wertvolle Mitarbeitende wie bei anderen öffentlichen Stellen.

Mit ihrer Arbeit stellen sie einen gut funktionierenden Service public sicher. Damit dies auch in Zukunft so bleibt, sind alle im öffentlichen Dienst gefordert, sich den laufenden Herausforderungen zu stellen und gegenüber Neuem weiterhin offen zu bleiben.

Besten Dank für Ihr Engagement im öffentlichen Dienst.

Rico Roth,
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

geschrieben von Kurt Gasser | Juli 4, 2022

Hier erfolgt eine Zusammenstellung der schriftlich eingegangenen Meldungen:

Standespolitik, Arbeit in den einzelnen Verbänden

Bern

Keine Meldung

Biel

Die Finanzlage von Biel ist sehr schlecht. Eine Steuererhöhung wird diskutiert. Zuerst wird aber über ein starkes Sparpaket gestritten. Ein Stellenmoratorium und ein Personalabbau von 20% stehen zur Diskussion. Der Verband wird sich hier natürlich vehement dagegen wehren. Biel verzeichnet einige Rechtsfälle beim Personal, welche durch den Verband juristisch begleitet werden. Diese Vorkommnisse bescheren dem Verband einen Mitgliederzuwachs.

Der Personalverband Biel hat ein Co-Präsidium. Urs Stauffer kann demnächst den Stab an eine Frau weiterreichen.

Burgdorf

Teuerung/Besoldung
Für die Legislatur 2021 bis 2024 wurden die Lohnmassnahmen schon vorgängig mit einem Prozent Zuwachs der Lohnsumme durch den Stadtrat beschlossen. In der Budgetberatung 2022 wurden, wie sonst üblich, die Lohnmassnahmen von den Parteien nicht angegriffen und so im Budget belassen.

Diverses
Mit Beginn der Pandemie im Jahr 2019 kamen die Geschäfte des Personalverbandes Burgdorf fast zum Erliegen. So konnten die jährlichen Hauptversammlungen im Jahr 2020 und 2021 nur auf dem Postweg abgehalten werden. Auch mussten die geselligen Anlässe, die vorgesehen waren, auf unbestimmte Zeit verschoben werden.

Mit der Lockerung der Massnahmen konnten wir nun endlich wieder eine Hauptversammlung planen und am 28. März 2022 im Restaurant National in Burgdorf durchführen.

Für den Vorstand werden neue Mitglieder gesucht. Der Präsident

steht an der HV 2023 infolge Pensionierung nicht mehr zur Wiederwahl zur Verfügung.

Die Besichtigung des Schlosses Burgdorf wird im Sommer 2022 als geselliger Anlass nachgeholt.

Köniz

Budget und Teuerungszulage ab 1. Januar 2020
Das Budget mit einer Steuererhöhung von 1,49 auf 1,60 wurde abgelehnt. Die anschliessenden Variantenvorschläge des Gemeinderates wurden vom Parlament zurückgewiesen. Köniz steht zurzeit ohne Budget da.

Für 2022 ist kein Teuerungsausgleich vorgesehen, da die negativen Vorjahres-Teuerungen noch nicht aufgeholt sind.

Für individuelle Beförderungen wurden wie bisher 0,8 Lohnprozente vorgesehen. Diese können aber erst gewährt werden, wenn ein genehmigtes Budget vorliegt, und zwar nicht für das ganze Jahr 2022, sondern lediglich ab 1. Juli 2022 (Beitrag des Personals zu den Sparmassnahmen).

Pensionskasse
Das Börsenjahr 2021 war hervorragend und das Kapital des aktiven Personals konnte mit 5% (3% über dem Projektionszinssatz) verzinst werden. Zudem wurde der Tafelwechsel vollzogen und der technische Zinssatz auf 1,25% gesenkt. Mit all diesen Massnahmen schliesst die PK voraussichtlich 2021 mit einem Deckungsgrad von zirka 117,5% ab.

Diverses

- Die PV wirkt bei den Umsetzungsmassnahmen zur Personalstrategie mit. Dabei wird es kurz- und langfristige Anpassungen der Personalverordnung und des Personalreglementes geben.
- Obschon coronabedingt in den Jahren 2020 und 2021

weniger Aktivitäten zu verzeichnen waren, haben wir zu diversen Themen (Massnahmen aus der Aufgabenüberprüfung, Personalstrategie, Homeoffice-Lösung, Nachwuchsbildungskonzept und Whistleblowing) Stellungnahmen verfasst.
- Die geselligen Anlässe Fyrabe-Wanderig und Dartturnier sowie die Besichtigung der Naturoase Eichholz konnten 2021 durchgeführt werden. Ebenfalls fand am 7. März 2022 die Hauptversammlung wieder physisch statt.

Langenthal

Teuerung/Besoldung
Langenthal steht finanziell noch gut da. Trotzdem steht eine Steuererhöhungsdiskussion an.

Lohnanpassung 2022:

- 0,8% für generelle Gehaltsanpassung (Ausgleich der Teuerung)
- 0,4% (Lohnsummenwachstum) für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassungen

Forderung des Personalverbandes für 2023:

- Voller Teuerungsausgleich
- 1% (Lohnsummenwachstum) für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassungen

Entlohnungssystem:
In den vergangenen Monaten fand ein Lohnvergleich in Zusammenarbeit mit einem externen Unternehmen statt. Aufgrund dieser Überprüfung wurden Anpassungen bei den Löhnen vorgenommen. Vom Personalverband wird die Anpassung des aktuellen Lohnsystems und des Qualifikationssystems gefordert. Eine Überarbeitung sollte im Jahr 2022 erfolgen.

Pensionskasse
Die Pensionskasse der Stadt Langenthal senkt den Umwandlungssatz per 1. Januar 2022 abgestuft von 5,6% auf 5%.

Als Kompensationsmassnahmen beschloss der Stadtrat Langenthal die Anpassung der monatlichen Sparbeiträge um 1 Lohnprozent, welche im Verhältnis 60% Arbeitgeber und 40% Arbeitnehmende beglichen werden. Im Weiteren erfolgt ein Beitrag von rund CHF 1 500 000.00 an das Alterskapital der älteren Mitarbeitenden bis zu den Jahrgängen 1975.

Verzinsung der Altersguthaben 2021: Aufgrund einer erfreulichen Performance von 6,39% für das Jahr 2021 beschloss der Stiftungsrat eine Verzinsung in der Höhe von 2,0% für das Jahr 2021.

Diverses
Mobiles flexibles Arbeiten (mfA)
Per 1. Januar 2022 trat die Verordnung über das mobil-flexible Arbeiten in Kraft. Die Verordnung regelt die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen von mobil-flexiblem Arbeiten durch das städtische Personal. mfA wird wie folgt definiert: Das Arbeiten ausserhalb des von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Arbeits-platzes mit einer erhöhten zeitlichen Flexibilität.

Münchenbuchsee

Keine Meldung

Muri

Muri hat seit dem 1. Januar 2022 ein neues Personalreglement sowie eine neue Verordnung.

Dies ist identisch mit dem Kanton.

Seit dem 1. Januar 2021 ist die Gemeinde Muri bei der PK Previs angeschlossen.

Murten

Teuerung/Besoldung 2022
Es erfolgt kein Teuerungsausgleich, da der Landesindex der

Konsumentenpreise, der als Bezugsgrösse für die Berechnung der Teuerung dient, zwischen November 2010 (Index = 109,6 Pkt.) und November 2021 (Index =109,4 Pkt.) um 0,2 Punkte gesunken ist.

Der Altersstufenanstieg erfolgt gemäss Personalreglement.

Pensionskasse
Stiftungsstrategie 2022 – 2026: Der Stiftungsrat verfolgt die übergeordnete Zielsetzung, die Previs stabil, zukunftsorientiert und wettbewerbsfähig auszurichten. Die wichtigsten strategischen Eckpunkte für die Jahre 2022 bis 2026 sowie erste konkrete Massnahmen, Details und Hintergrundinformationen sind im Internet zu finden. Neues Vorsorgereglement 2022: Das Vorsorgereglement der Previs wurde auf den neusten Stand gebracht. Das Reglement, gültig seit 1. Januar 2022, sowie eine Übersicht der Änderungen, finden Sie auf der Website der Previs.

Delegiertenversammlung nur noch digital. Pandemiebedingt konnte die DV im Juni nicht vor Ort stattfinden. Bereits vor zwei Jahren hat der Stiftungsrat entschieden, die Geschäfte der Delegiertenversammlung ab 2022 nicht mehr mittels physischer Versammlung durchzuführen. Nähere Informationen für die Delegierten zur digitalen DV 2022 erfolgen im Frühjahr.

Diverses
Murten führte eine Reorganisation der Verwaltung durch. Es wurde eine neue Abteilung Gesellschaft geschaffen.

Es finden Neuwahlen für den Stadtrat statt.
Die Flüchtlingssituation beschäftigt die Stadt Murten.

Murten hat noch keine HO-Regelung.

Die Mitgliedergewinnung ist im Vorstand ein Thema.

Spiez

keine Meldung

Steffisburg

Rechnung 2021
Die Jahresrechnung 2021 schliesst positiv ab. Die Auswirkungen des Coronavirus auf die Steuererträge waren bei den Unternehmungen erfreulicherweise weniger gross als anfangs erwartet. Die Jahresrechnung wird an der GGR-Sitzung vom 29. April 2022 behandelt.

Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg
Nachdem auch der Grosse Gemeinderat am 22. Oktober 2021 als letzte Instanz der neuen Anschlusslösung zugestimmt hat, haben sich sämtliche Arbeitgeber der Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg per 1. Januar 2022 der VZ BVG Sammelstiftung angeschlossen. Die Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg wurde in der Folge aufgelöst.

Das Entscheidungsgremium bei der VZ BVG Sammelstiftung wird neu die «Vorsorgekommission» bilden. Die Kommission ist paritätisch zusammengesetzt. Die Arbeitgebervertretenden wurden durch die einzelnen Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretenden durch alle Arbeitnehmenden gewählt.

Diverses
Fringe Benefits der Gemeinde:
Angebote im Rahmen der verwaltungsinternen Gesundheitsförderung wie Ergonomie am Arbeitsplatz, BLS-AED-SRC, gratis Früchte, günstiger Kaffeepreis CHF 0.50, gleitende und flexible Arbeitszeiten, Betreuungszulage für Mitarbeitende mit Kindern, grosszügige Beteiligung an Aus- und Weiterbildungen, Möglichkeit zur Telearbeit (Homeoffice), CHF 100.00 Belohnung für Stellenvermittlung, grundsätzlich zwei Personalanlässe (Personalfest/Personalrapport), Reka-Card (vergünstigter Bezug), Saison-Abo Badi Steffisburg (vergünstigter Bezug), Velo-Check, Mobility Elektroauto, Tauschwand mit Büchern und DVDs, Gratis-Tickets für Spiele des Handballclubs Steffisburg und einige Gratis-Langlaufpässe für die Loipen Heimenschwand sowie für die ganze Schweiz. Zudem

hat sich die Gemeinde Steffisburg dem Veloverleihsystem der Stadt Thun angeschlossen. Ab Sommer 2021 werden sechs Stationen mit Velos und E-Bikes in Steffisburg in Betrieb sein. Alle Mitarbeitenden der Gemeinde Steffisburg können ein vergünstigtes Jahresabo für CHF 30.00 pro Jahr statt CHF 60.00 abschliessen.

Zeiterfassung:
Ab 2022 werden die Ausgleichstage (Entschädigung für die zusätzlich geleistete Wochenarbeitsstunde in der Grössenordnung von fünf Tagen) in ausserordentliche Ferientage umgewandelt. Die Bewirtschaftung der Ausgleichstage in der Zeiterfassung bedeutete einen grossen manuellen Aufwand. Diese Änderung hat eine Anpassung der Personalverordnung zur Folge.

Neue Telefonanlage
Letztes Jahr wurde die 20-jährige Telefonanlage ersetzt. Vom Ersatz betroffen waren ca. 220 Telefonapparate in der Gemeindeverwaltung, deren Aussenstellen und in allen Schulhäusern und Kindergärten. Die Projektverantwortlichen haben sich für 3CX entschieden. 3CX ist eine moderne Kommunikationslösung, welche sich nahtlos in die Informatik-Infrastruktur integriert. Alle Computerarbeitsplätze sind mit einem «Software-Telefon» (3CX Client) und einem Headset ausgerüstet, wodurch auf einen herkömmlichen Tischapparat verzichtet werden kann.

Mitgliederbestand GPV
Aufgrund von diversen Weggängen ist die Mitgliederzahl leicht gesunken. Im Vorstand sind zwei Posten vakant.

Worb

Besoldung
Budget und Teuerung 2021/22
Der Gemeinderat hat für das letzte und das laufende Jahr je 1% der Lohnsumme für einen individuellen Lohnaufstieg bewilligt.

Budget und Teuerung 2023

Für das nächste Jahr wird wieder 1% der Lohnsumme für einen individuellen Lohnaufstieg angestrebt.

Pensionskasse
Per 1. Januar 2019 wurde unsere PK-Vollversicherungslösung in ein zeitgemässeres Pensionskassenmodell, in eine teilautonome Stiftung überführt. Der Stiftungsrat hat dadurch mehr Möglichkeiten beim Anlegen der Altersguthaben.

Die Entwicklung der Rendite hat sich dadurch bis heute positiv entwickelt.

Diverses
An der Dezembersitzung 2021 hat es im Parlament einen Vorstoss gegeben, zukünftig die Übergangsrente zu streichen. Der Grund ist; Kosten einzusparen. Der Vorstand und die Präsidialabteilung haben daraufhin ein Schreiben aufgesetzt, dass der Vorstoss nicht weiterverfolgt wird. Die Sache ist noch pendent.

Am 9. September 2020 wurde der Personalausflug durchgeführt. Er erfolgte abteilungsweise. Die Bauabteilung erlebte einen Detektiv-Tag in Bern und lernte dadurch unsere Hauptstadt von einer etwas anderen Seite kennen.

Der Personalausflug 2021 hat infolge Covid in Worb am 22. September 2021 stattgefunden. Nebst einem Mittagessen wurden die Fernwärmezentrale, die Schafwolldämm-Produktion, Naturschauplätze und die Bar-Bara am Bach besucht.

Am 8. Juni 2022 finden die Abteilungsausflüge 2022 statt. Im Moment werden noch Ideen gesammelt.

Personal-Verband:
Aufgrund von Covid-19 wurde die Hauptversammlung im Jahr 2020 abgesagt und im Zirkularverfahren durchgeführt.

An der Hauptversammlung vom 21. Oktober 2021 hatten wir Besuch von Urs Stauffer. Er folgte der Einladung des Vorstandes und

stellte die Arbeit des Zentralverbandes vor.

An der Hauptversammlung im Juni 2022 wird der Vorstand teilweise neu gewählt. Der heutige Präsident und die Sekretärin treten zurück.

Weil infolge Covid-19 der Weihnachtsapéro 2021 abgesagt wurde, hat sich der Vorstand entschieden, allen Mitarbeitenden ein kleines Geschenk als Wertschätzung zu übergeben.

Am 8. April 2022 hat ein «Eiertütschen» mit Apéro stattgefunden. Leider haben nicht ganz so viele Personen teilgenommen wie erwartet.

Termin nächste Sitzung:
Mittwoch, 16. November 2022,
17.00 Uhr, Tiefbauamt Bern

Vorsitz und Protokoll
Kurt Gasser

Gute und bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuung für alle

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juli 4, 2022

Im März 2022 wurde eine Initiative zur familienergänzenden Kinderbetreuung lanciert. Die Kita-Initiative soll dafür sorgen, dass genügend bezahlbare Kita-Plätze zur Verfügung gestellt werden und dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefördert wird. In den letzten 19 Jahren wurde bereits einiges getan – dies zeigt der kürzlich erschienene Bericht des Bundesamtes für Sozialversicherungen. Sind die

geschaffenen Betreuungsplätze und deren finanzielle Förderung genug oder braucht es zusätzlich die Kita-Initiative?

Die Initiative will sicherstellen, dass die familienergänzende Kinderbetreuung für alle Familien in der Schweiz zugänglich und zahlbar ist. Heute sind sowohl das Angebot wie auch die Kosten von Kitaplätzen und weiteren Angeboten der Kinderbetreuung (Tagesfamilien, Kinderbetreuung an Schulen) stark vom Wohnort abhängig. Vor allem in städtischen Gebieten wurden Kita-Plätze ausgebaut. Damit haben sich Unterschiede bezüglich Kosten und verfügbaren Plätzen akzentuiert. Die Initiative sieht eine flächendeckende Lösung vor und will dafür sorgen, dass grundsätzlich jedes Kind in der Schweiz Anspruch auf einen Kita-Platz oder ein vergleichbares Betreuungsangebot hat. Dies, sofern die Eltern ihre Kinder familienergänzend betreuen lassen wollen. Zusätzlich will die Initiative die Arbeitsbedingungen der Betreuungsfachpersonen verbessern.

Kantone und Gemeinden haben in den letzten Jahren unterschiedliche Modelle für die familienergänzende Kinderbetreuung entwickelt. Die Initiative schlägt deshalb kein fixes Modell vor, sondern verpflichtet die Kantone, für ein ausreichendes, bezahlbares, bedarfsgerechtes Angebot von guter Qualität zu sorgen. Es steht ihnen frei, ob sie zum Beispiel nur Kitas ausbauen wollen oder auch auf Angebote von Tagesfamilienorganisationen setzen.

Die Initiative will in der Verfassung den Grundsatz verankern, dass jedes Kind einen Anspruch auf familienergänzende Kinderbetreuung hat, sofern die Eltern dieses Angebot in Anspruch nehmen wollen. Die Kantone werden verpflichtet, dieses Angebot zu schaffen (Art. 1). Um sicherzustellen, dass der nötige Ausbau nicht von den Finanzen der Wohngemeinde oder des Wohnkantons abhängt, übernimmt der Bund zwei Drittel der Kosten (Art. 4). Falls die Kantone fünf Jahre nach Annahme der Initiative das Angebot nicht geschaffen haben, verpflichtet sie der Bund dazu (Art. 5). Er erlässt in diesem Fall

Mindestrichtlinien zur Qualität der Betreuung, den Arbeitsbedingungen und weiteren Anforderungen (Art. 2, 3 und 5). Die Initiative sieht vor, dass die Kantone Beiträge von den Eltern verlangen können, das aber nicht müssen. Die Elternbeiträge dürfen in keinem Fall mehr als zehn Prozent des Einkommens übersteigen. So wird die familienergänzende Kinderbetreuung für alle erschwinglich (Art. 5).

INITIATIVTEXT



Eidgenössische Volksinitiative
«Für eine gute und bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuung für alle (Kita-Initiative)»

Die Bundesverfassung[1] wird wie folgt geändert:

Art. 116a Familienergänzende Betreuung von Kindern

[1] Die Kantone sorgen für ein ausreichendes und bedarfsgerechtes Angebot für die institutionelle familienergänzende Betreuung von Kindern.

[2] Das Angebot steht allen Kindern ab dem Alter von drei Monaten bis zum Ende des Grundschulunterrichts offen. Es muss dem Kindeswohl und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen und den Bedürfnissen der Eltern entsprechend ausgestaltet sein.

[3] Die Betreuungspersonen müssen über die notwendige Ausbildung verfügen und entsprechend entlöhnt werden. Ihre Arbeitsbedingungen müssen eine qualitativ gute Betreuung ermöglichen.

[4] Der Bund trägt zwei Drittel der Kosten. Die Kantone können vorsehen, dass die Eltern sich gemäss ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit ebenfalls an den Kosten beteiligen. Insgesamt darf die Beteiligung der Eltern zehn Prozent ihres Einkommens nicht übersteigen.

[5] Der Bund kann Grundsätze festlegen.

Art. 197 Ziff. 10[2]
10. Übergangsbestimmung zu Art. 116a (Familienergänzende Betreuung von Kindern)

Die Ausführungsbestimmungen zu Artikel 116a treten spätestens fünf Jahre nach dessen Annahme durch Volk und Stände in Kraft.

1 SR 101
2 Die endgültige Ziffer dieser Übergangsbestimmung wird nach der Volksabstimmung von der Bundeskanzlei festgelegt.

Schaffung neuer Betreuungsplätze

In den letzten 19 Jahren wurden gesamthaft 62 623 Betreuungsplätze geschaffen, 37 119 in Kindertagesstätten und 25 504 in Einrichtungen für die schulergänzende Betreuung.

Insgesamt wurden 396,9 Millionen Franken an Finanzhilfen ausbezahlt.

Auffallend ist, dass fast die Hälfte aller Kindertagesstätten angaben, dass sie nicht alle Anmeldungen berücksichtigen können, obschon sie nicht zu 100% ausgelastet sind. Insbesondere hängt dies mit den fehlenden Plätzen für Babys und den «falschen» Betreuungszeiten zusammen.

Die Auswertung hat ergeben, dass bei neu geschaffenen Kindertagesstätten rund 80% aller Plätze belegt sind. Bei der schulergänzenden Betreuung liegt die Auslastung bei 76 bzw. 81%.

Kindertagesstätten

In Kindertagesstätten werden hauptsächlich Kinder im Alter von zwei bis vier Jahren (58%) und jünger (34%) betreut. Dabei besuchen 35% der Kinder die Kita an zwei Tagen pro Woche, 22% an drei Tagen und 21% an einem Tag pro Woche. 71% der Kinder werden den ganzen Tag und 27% den halben Tag betreut. Selten (2%) ist hingegen die stundenweise Betreuung.

Nach wie vor fällt auf, dass Auszubildende und Praktikantinnen/Praktikanten einen hohen Anteil ausmachen, das sind rund ein Drittel des gesamten Personals. 43% aller angestellten Personen verfügen (noch) über keine fachmännische Ausbildung. 63% der Kindertagesstätten wenden einkommensabhängige Tarife an, für 56% der dort betreuten Kinder wurde ein reduzierter Tarif gewährt.

Einrichtungen für die schulergänzende Betreuung

In Einrichtungen für die schulergänzende Betreuung werden vorwiegend Kinder zwischen sieben und zehn Jahren betreut, ihr Anteil beträgt knapp 50%. 31% der Kinder sind jünger als sieben Jahre und 18% sind 11 – 13 Jahre alt. Lediglich 3% sind ältere Kinder zwischen 14 und 16 Jahren.

Einen Tag pro Woche werden 29% der Kinder betreut, 27% an zwei

Tagen und 18% an drei Tagen pro Woche. Auch hier haben 43% der angestellten Personen (noch) keine Fachausbildung vorzuweisen.

Einkommensabhängige Tarife werden von 77% der Einrichtungen angewandt, dabei wurde für 64% der dort betreuten Kinder ein reduzierter Tarif gewährt.

Ausgaben für familienergänzende Kinderbetreuung

Für Familien ist die Fremdbetreuung mit Kosten verbunden. Diese variieren je nach Alter, Betreuungstagen und Anzahl der Kinder, die betreut werden sollen.

Durchschnittlich belaufen sich die Kosten für Kindertagestätten und die schulergänzende Kinderbetreuung auf 536 Franken pro Monat und Haushalt.

Es zeigt sich, dass die Höhe dieser Ausgaben stark mit dem verfügbaren Einkommen zusammenhängt. Im Durchschnitt geben Familien des untersten Einkommensdrittels mit mindestens einem Kind unter vier Jahren 443 Franken pro Haushalt für die familienergänzende Kinderbetreuung aus. Die Ausgaben für Familien des obersten Einkommensdrittels belaufen sich auf 1454 Franken pro Monat und Haushalt.

Gemessen am Bruttoeinkommen beträgt der Anteil der Ausgaben für die familienergänzende Kinderbetreuung 5.4% für Familien des untersten Einkommensdrittels, 6.5% des mittleren Drittels und im obersten Drittel 6.9%.

Kosten pro Kind
Für die Betreuung in Kindertagesstätten oder in schulergänzenden Betreuungseinrichtungen bezahlen Haushalte pro Kind unter 13 Jahren durchschnittlich rund 465 Franken pro Monat.

Braucht es die Kita-Initiative?

Die nachfolgenden Ausführungen spiegeln nur meine eigene Erfahrung und Ansicht wider:

Als Kind einer alleinerziehenden Mutter, ohne Verwandte, die sie hätten unterstützen können, habe ich selbst Zeit bei Tagesmüttern und im Hort verbracht. Nicht immer war die Betreuung optimal. In meinem Fall gab es beispielsweise Tagesmütter, die nicht für die Betreuung von Kindern geeignet waren und es mutmasslich nur des Geldes wegen machten. Auch im Hort gab es Zeiten, an denen die Hortleiter/-innen überfordert zu sein schienen und zu wenig Zeit für die Kinder hatten – kein Wunder, wir waren auch teilweise sehr viele Kinder, die betreut werden mussten.

Ich möchte diese Zeit allerdings nicht missen, habe ich doch gelernt, was es heisst, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Ich hatte eine schöne Zeit mit all den «Gspändli», die ich kennen lernen durfte. Wir – Kinder aus jeglicher Herkunft, sei es kultureller oder finanzieller Natur – haben gelernt, zu teilen und für einander da zu sein.

Was es meiner Meinung nach braucht, sind genügende Betreuungsplätze und gut ausgebildetes Personal, das entsprechend entlöhnt wird. Viele Familien, insbesondere auch alleinerziehende Mütter und Väter, sind darauf angewiesen, dass sie ihre Kinder an einen Ort bringen können, bei dem sie wissen, dass ihre Kinder gut aufgehoben sind. Vor allem müssen diese Plätze auch bezahlbar sein. Es ist sicherlich kontraproduktiv, wenn ein Grossteil des erzielten Einkommens für die Kinderbetreuung ausgegeben werden muss. So gibt es bestimmt Elternteile, die auf eine Arbeitstätigkeit verzichten. Das ist meiner Ansicht nach sehr schade und schlecht für den Schweizer Arbeitsmarkt, gerade wenn man den Fachkräftemangel in vielen Branchen betrachtet.

Deshalb unterstütze ich die Kita-Initiative.

Was denken Sie, braucht es die Kita-Initiative, oder wäre eine andere Lösung besser geeignet? Lassen Sie es uns wissen!

Freistellung – Anspruch auf Beschäftigung?!

geschrieben von Lea Sturm | Juli 4, 2022

In einem bereits im Jahr 2010 gefällten, jedoch erst viel später publizierten Urteil setzte sich das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit der Frage nach der Rechtmässigkeit einer Freistellung auseinander. Der Beschwerdeführer vertrat die Auffassung, die erfolgte Freistellung habe sein Persönlichkeitsrecht verletzt und sei somit widerrechtlich erfolgt. Demgegenüber erachtete die Arbeitgeberin die erfolgte Freistellung im Interesse des Arbeitsklimas, welches aufgrund nicht bestätigter Mobbing-Vorwürfe durch den Beschwerdeführenden gelitten habe, als angemessen.

Sachverhalt

A. war mehrere Jahre am Universitätsspital angestellt, zuletzt als Oberarzt. Nachdem A. seinem Vorgesetzten Mobbing vorwarf, wurde seine Einstellung im Amt verfügt (Anmerkung: Unter Einstellung im Amt wird der Verzicht auf die Arbeitsleistung ohne Kündigung verstanden), befristet bis zum Ende der Administrativuntersuchung. A. kündigte das Arbeitsverhältnis. Kurz darauf – nachdem der Schlussbericht der Mobbing-Untersuchung vorlag – wurde seine Freistellung (Anmerkung: Unter Freistellung wird der Verzicht auf die Arbeitsleistung während der Kündigungsfrist unter Lohnfortzahlung verstanden) verfügt. Dagegen rekurrierte A. beim zuständigen Spitalrat und beantragte in der Hauptsache, es sei festzustellen, dass die Verfügung widerrechtlich und ihm eine Entschädigung in der Höhe von vier Monatslöhnen auszurichten sei. Der Spitalrat wies den Rekurs ab, soweit er darauf eintrat. Dagegen erhob A. Beschwerde beim Verwaltungsgericht.

Entscheid

Das Verwaltungsgericht wies zunächst darauf hin, dass das Bundesgericht auf Beschwerden gegen Freistellungen oder vorläufige Dienstenthebungen unter Lohnfortzahlung grundsätzlich nicht eintrete. Dies mit der Begründung, dass kein effektiver Anspruch auf Beschäftigung bestehe und solche Massnahmen für den betreffenden Arbeitnehmer oder die betreffende Arbeitnehmerin keine Nachteile zur Folge hätten. Demgegenüber gehe das Verwaltungsgericht davon aus, dass eine Einstellung im Amt oder eine Freistellung trotz Lohnfortzahlung in die Rechte der Betroffenen eingreifen könne: Dies treffe jedenfalls dann zu, wenn die Einstellung im Amt oder die Freistellung – wie im vorliegenden Fall – eine Persönlichkeitsverletzung darstellen könne. Diesfalls bestehe ein schutzwürdiges Interesse der betroffenen Person an der Klärung der Frage, ob die Einstellung im Amt oder die Freistellung rechtmässig war oder nicht.



Für die Beurteilung der Rechtswidrigkeit der erfolgten

Freistellung stellte das Verwaltungsgericht im Weiteren fest, dass eine solche grundsätzlich zulässig ist, sofern sie im öffentlichen Interesse bzw. im Interesse des Freistellenden liege und verhältnismässig sei. Indes könne nicht an der früher herrschenden Lehre festgehalten werden, welche das Recht auf (Weiter-)Beschäftigung (allein) von bestimmten Berufskategorien abhängig machte. Vielmehr könne eine Arbeitsbefreiung grundsätzlich für jeden Arbeitnehmenden kränkend sein und eine Persönlichkeitsverletzung darstellen, zumal Arbeit nicht mehr als blosser Broterwerb, sondern (auch) als Verwirklichung der Persönlichkeit gelte. Ob sich daraus im Einzelfall ein Anspruch auf Beschäftigung ergebe, müsse anhand einer Interessenabwägung ermittelt werden.

Im konkreten Fall ermittelte das Verwaltungsgericht zunächst die Interessen des freigestellten Oberarztes. Dabei stellte das Gericht fest, dass A. primär in der Forschung tätig war und durch die Freistellung in seiner Persönlichkeit, in seiner Forschungs- und Wissenschaftsfreiheit und in seinen Urheberrechten verletzt wurde. Das Interesse von A., welches in der Verhinderung dieser Verletzungen liege, sei letztlich höher zu gewichten als das Interesse der Arbeitgeberin, welches die Freistellung in erster Linie damit begründete, dass die sich als unbegründet erwiesenen Mobbing-Vorwürfe das Vertrauensverhältnis zerstört hätten und das Arbeitsklima durch das Fernhalten von A. beruhigt werden könne. Folglich erachtete das Gericht die Freistellung in diesem konkreten Fall als ungerechtfertigt und sprach A. eine Entschädigung in der Höhe eines Monatslohns zu.

Anmerkungen

Während die herrschende Lehre früher nur solchen Berufsgruppen ein Beschäftigungsanspruch zusprach, deren wirtschaftliches Fortkommen bei Nichtbeschäftigung beeinträchtigt wurde (namentlich bei Berufssportlern und Künstlern), spricht die überwiegende Lehrmeinung heute allen Arbeitnehmenden ein Recht auf Beschäftigung zu. Dies gründet auf der Erkenntnis, dass

grundsätzlich jede Arbeit die Möglichkeit nach Persönlichkeitsentfaltung in sich birgt und eine Freistellung (oder Einstellung im Amt) grundsätzlich für jeden Arbeitnehmenden kränkend und sogar persönlichkeitsverletzend sein kann. Dass das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich dieser Auffassung folgt und den Betroffenen bei einer etwaigen Persönlichkeitsverletzung durch zwangsweisen Arbeitsentzug ein schutzwürdiges Interesse für deren Überprüfung zuerkennt, ist zu begrüssen. Zumal die Frage, ob eine Einstellung im Amt oder eine Freistellung gerechtfertigt ist, letztlich nur aufgrund einer umfassenden Interessenabwägung im jeweiligen Einzelfall ermittelt werden kann. Bislang konnte sich die Auffassung des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich jedoch weder in den anderen Kantonen flächendeckend noch beim Bundesgericht durchsetzen.

MLaw Lea Sturm

Lieber Menschen als Avatare

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juli 4, 2022

Gute Freunde werden sich ähnlicher und Familien bleiben oft ein Leben lang verbunden. Verschiedene Faktoren sorgen dafür, dass unsere Beziehungschemie stimmt – gemeinsame Werte gehören genauso dazu wie soziale Nähe und ein starker Wohlfahrtsstaat.

Mit unseren Beziehungen verhält es sich ähnlich wie mit der Chemie: Wie Atome können wir mit anderen Menschen mehr oder weniger stabile Verbindungen eingehen. Die einen existieren nur ganz kurz oder kommen gar nicht zustande – andere halten dafür ein Leben lang. Wir ziehen uns an – weil eben die Chemie stimmt. Oder wir stossen uns ab. Johann Wolfgang Goethe hat dieser Beziehungschemie weiland einen ganzen Roman gewidmet:

In den «Wahlverwandtschaften» beschreibt er das Leben von Menschen, die sich voneinander lösen und sich wieder neu zusammenschliessen. Der Begriff stammte aus der chemischen Theorie seiner Zeit, dem 18. und 19. Jahrhundert, und meinte das Bestreben bestimmter chemischer Stoffe, miteinander zur reagieren und damit Verbindungen einzugehen.

Die Pandemie hat in den letzten zwei Jahren nun eine erhebliche Dynamik in diese Beziehungschemie gebracht. Die Diskussionen um Corona-Massnahmen haben soziale Beziehungen belastet – aus Anziehung wurde Abstossung. Am Streit um die Impffrage hätten Freundschaften und Familien gelitten, sagte Andreas M. Krafft von der Universität St. Gallen kürzlich in einem Medienbericht. Krafft ist Autor des Hoffnungsbarometers 2022, einer Studie, die auf der Basis einer breiten Umfrage die Stimmung im Land erhebt. Für das letzte Jahr konstatiert das Barometer, die gegenseitige Unterstützung und der soziale Zusammenhalt in der Schweiz seien im Vergleich zum Vorjahr schwächer geworden. «Die Impffrage hat in der Pandemie ein Spaltungsnarrativ genährt», sagt Entwicklungspsychologe Moritz Daum von der UZH, «deshalb ist es wichtig, nicht nur danach zu fragen, was uns trennt, sondern auch und vor allem, was uns verbindet.»

Wir brauchen Nähe

Was ist es, das Freunde und Familienmitglieder zusammenhält? Wie funktioniert die Chemie, die uns verbindet oder Verbindungen auflöst? Nach Bindung zu streben und verlässliche emotionale Beziehungen aufzubauen, gehört zur Condition humaine. «Diese Bindungsfähigkeit ist für uns Menschen essenziell», sagt der Neuropsychologe Lutz Jäncke, «und sie ist genetisch unabhängig, das heisst, wir können mit x-beliebigen Menschen soziale Bande knüpfen.» Das beginnt schon ganz früh: Kleinkinder brauchen zwar verlässliche Vertrauenspersonen, um gute Beziehungen aufzubauen, das müssen aber nicht unbedingt die leiblichen Eltern sein. Das sei, denke man an Rassismus und Fremdenfeindlichkeit, eine gute

Botschaft, findet Jäncke, der sich unter anderem in seinem neuen Buch «Von der Steinzeit ins Internet. Der analoge Mensch im digitalen Zeitalter» mit dem Thema befasst hat, denn es bedeutet, dass wir auch mit Fremden vertrauensvolle und positive Beziehungen eingehen und sie so zu Freunden machen können.

Dazu braucht es allerdings soziale Nähe. Bindung entsteht im direkten physischen Kontakt mit Menschen, sagt der Neuropsychologe. Wenn wir jemanden kennen lernen, versuchen wir, diese Person zu interpretieren und unter anderem ihre Mimik, ihre Gestik und ihre Stimme zu lesen. «Evolutionsbiologisch sind wir auf diesen Kommunikationsablauf hoch spezialisiert», sagt Jäncke. Wir versuchen, die Gedankengänge und Emotionen unseres Gegenübers zu verstehen, um uns optimal auf dieses einzustellen. Das verbinde und hemme Aggressionen, sagt der Forscher. In der heutigen Online-Kommunikation findet der direkte Kontakt allerdings immer weniger statt. Das sei problematisch, sagt Lutz Jäncke. «Wir werden füreinander immer mehr zu anonymen Avataren – zu Wesen ohne Fleisch und Blut; deshalb geben Menschen etwa in den sozialen Medien ihren Aggressionen immer wieder hemmungslos freien Lauf.» Für den sozialen Zusammenhalt ist das nicht förderlich. «Für den Aufbau von Vertrauen brauchen wir echte Menschen und keine Avatare», schliesst Jäncke.

Verbindende Ähnlichkeit

Mit Freunden und Familienmitgliedern unterhalten wir oft solche nahen und vertrauensvollen Beziehungen. Mit ihnen schalten wir uns zuweilen buchstäblich gleich, wie ein Blick in unser Oberstübchen zeigt. Denn die psychologische Forschung hat nachgewiesen, dass sich unsere Gehirne im direkten Kontakt mit den Gehirnen von Menschen, die uns nahestehen und mit denen wir kooperieren, synchronisieren. So konnte in Experimenten mit Müttern und Kindern gezeigt werden, dass sich die neuronalen Aktivitätsmuster in ihrem Kopf anglichen, wenn sie sich einander zuneigten, um gemeinsam ein Tangram-Puzzle

zu lösen. Die beiden Gehirne bringen sich gewissermassen in Einklang – die Psychologie nennt das «neuronale Synchronizität».

Mit Familienmitgliedern und vor allem mit guten Freunden teilen wir oft auch ähnliche Interessen, Werthaltungen und einen ähnlichen Geschmack. Ähnlichkeiten sind ein wichtiger sozialer Kitt, der Menschen ganz allgemein verbindet, sagt Moritz Daum. Da sind sie also wieder, die Wahlverwandtschaften, die eben nicht nur Atome, sondern auch menschliche Individuen gegenseitig anziehen. Wie stark Ähnlichkeiten Menschen verbinden können, macht eine Arbeit von Brett Laursen mit dem Titel «Making and Keeping Friends» deutlich. Der US-Psychologe beschreibt dort, dass sich gute Freunde gegenseitig beeinflussen und sich im Lauf der Zeit mehr und mehr angleichen. Und sie versuchen, Veränderungen zu vermeiden, die zu Unähnlichkeiten führen und so die Freundschaft bedrohen könnten.

Allein, das scheint nicht immer zu gelingen, wie die Berichte über aufgekündigte Freundschaften und verkrachte Familien im Zusammenhang mit Corona deutlich- machen. «In der lange währenden Pandemie haben sich die Fronten verhärtet», sagt Moritz Daum, «in solchen Momenten geht oft vergessen, welche Werte man über die unüberbrückbaren Differenzen zu bestimmten Themen hinaus teilt – das ist meist viel mehr als der Punkt, in dem man uneins ist.» Diese Gemeinsamkeiten – etwa der Glaube an die Demokratie – sind das soziale Fundament, um miteinander verbunden zu bleiben – Krisen und Konflikten zum Trotz.

Ein Leben lang zusammen

Auf einem soliden sozialen Fundament stehen auch viele Schweizer Familien. Die Chemie scheint vielfach zu stimmen. «Der Zusammenhalt ist sehr gross», sagt Marc Szydlik. Der Soziologe erforscht die Solidarität und die Konflikte von Familien. «Die meisten erwachsenen Kinder und Eltern bleiben

ein Leben lang miteinander verbunden – auch wenn sie schon lange nicht mehr zusammenwohnen.» So unterhalten hierzulande viele junge Menschen Mitte zwanzig eine enge emotionale Beziehung zu ihren Eltern, wie Szydliks ehemalige Mitarbeiterin Ariane Bertogg in einer Studie festgestellt hat.

Das emotionale Band, das zwischen Eltern und Kindern zu Beginn des Familienlebens geknüpft wird, ist ein wichtiger Faktor für den langfristigen familiären Zusammenhalt. Familien, denen es gelungen ist, positive und vertrauensvolle Beziehungen zueinander aufzubauen, werden davon in der Regel langfristig profitieren können. Die Familienmitglieder unterstützen sich gegenseitig und sind füreinander da, wenn jemand Hilfe braucht, auch wenn es zwischendurch Differenzen und Uneinigkeiten gibt. Oft sind es die Eltern, die ihren Töchtern und Söhnen bis weit ins Erwachsenenalter hinein mit Wohnraum und Geld unter die Arme greifen – und sie nach dem Tod mit Erbschaften bedenken. Werden die Eltern älter, sind es umgekehrt häufig erwachsene Kinder, die sie tatkräftig unterstützen. Zunächst etwa im Haushalt, beim Einkaufen oder bei Computerfragen, später dann auch beim Aufstehen, Anziehen und bei der Körperpflege oder beim Organisieren von Pflege und Wohnen im Alter.

Besonders enge Bindungen zeigen sich zeitlebens zwischen den Frauen in der Familie. Sie gelten in der sozialwissenschaftlichen Forschung als Kinkeeper, die Familienangehörige zusammenhalten. «Die engere Beziehung zwischen Töchtern und ihren Müttern zeigt sich im Erwachsenenalter, auch wenn die Generationen nicht mehr zusammenleben», sagt Marc Szydlik. Die Rolle der Frauen als Kinkeeper scheint eine Konstante zu sein. Sie ist in Familien in ganz Europa und darüber hinaus zu beobachten. Daneben gibt es viele andere Faktoren, die beeinflussen, wie eng oder wie lose die familiären Bande sind – beispielweise die finanziellen Verhältnisse, Geschenke, Zahlungen und Erbschaften, die Wohnentfernung, Gesundheit und Scheidung,

unterschiedliche gesellschaftliche Normen und die Rolle des Staates. Diese Faktoren unterscheiden sich in Europa zum Teil erheblich – mit grossen Auswirkungen auf den familiären Zusammenhalt, wie Marc Szydlik in seiner gross-angelegten Studie «Sharing Lives» 2016 festgestellt hat.

Erwachsene Kinder entlasten

Geht es um den familiären Kitt, spielt der Wohlfahrtsstaat eine wichtige Rolle. Er ist dafür massgebend, ob genügend öffentliche Hilfe- und Pflegeeinrichtungen existieren, die sich der Eltern annehmen, wenn sie bedürftig werden, und so die erwachsenen Kinder entlasten – oder eben nicht. In den Wohlfahrtsstaaten des europäischen Nordens sind solche Betreuungseinrichtungen relativ üblich. «Das entlastet die Familienangehörigen», sagt Marc Szydlik, «führt aber dennoch nicht dazu, dass die Nachkommen nicht mehr für ihre alten Eltern da sind.» Im Gegenteil, sie haben dadurch mehr Zeit und Energie, im Haushalt zu helfen und administrative Aufgaben zu erledigen.

Anders sieht die Situation im europäischen Süden aus, wo «la famiglia» in der Gesellschaft einen hohen Stellenwert geniesst, die Betreuung von alten Menschen aber weniger gut organisiert ist als etwa in den skandinavischen Ländern. Hier kommt es öfter vor, dass die alten Eltern vor allem von den Töchtern gepflegt werden. In diesem Nord-Süd-Gefälle liegt die Schweiz nicht nur geografisch in der Mitte. «Die staatliche Entlastung und Unterstützung der Familien ist nicht so gross wie im Norden», sagt Marc Szydlik, «aber deutlich höher als im Süden.» Und der familiäre Zusammenhalt ist, wie gesagt, hierzulande häufig nachhaltig und eng. Die Erfahrung dieser generationenübergreifenden Solidarität, die in vielen Schweizer Familien gelebt wird, hat Auswirkungen auf die ganze Gesellschaft. «Sie hat Folgen für die soziale Ungleichheit und spiegelt sich wohl auch in der Akzeptanz des Generationenvertrags in den Sozialversicherungen», sagt Soziologe Marc Szydlik – der unausgesprochenen

gesellschaftlichen Übereinkunft also, dass die Jüngeren mit ihren AHV-Beiträgen die Altersrenten der Elterngeneration sichern. Auf diese gelebte Solidarität, aber auch auf den sozialen Nahkontakt und auf die vielen gemeinsamen Werte, die wir miteinander teilen, können wir uns besinnen, wenn die Chemie untereinander einmal nicht stimmt.

Wir danken der Universität Zürich, dass wir diesen Text aus dem «UZH Magazin» 1/2022 verwenden durften.

Ohne die anderen sind wir nichts

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juli 4, 2022

Menschen und Affen sind soziale Wesen und als solche aufeinander angewiesen. Die gegenseitige Abhängigkeit sorgt für den Zusammenhalt. Gelegentlich kracht es trotzdem.

Diese Geschichte über die Menschen beginnt bei den Affen. Genauer bei unseren nächsten Verwandten, den Menschenaffen wie Schimpansen und Bonobos. Diese rasen gerne in Horden durch die Wälder. In der Wildnis sind manchmal bis zu 200 Schimpansen gemeinsam unterwegs, erzählt die Anthropologin Kathelijne Koops, manchmal sind es auch nur 20. Diese Form des Zusammenlebens nennt die Wissenschaft offene «Fission-fusion»-Gesellschaften, übersetzt Spaltungs-Fusions- Gesellschaften, bei denen sich Grösse und Zusammensetzung der Gruppen ständig verändert. Bei den Menschenaffen hängt das etwa davon ab, wie viel Futter es gibt und wie gefährlich und zahlreich die Feinde sind. Diese Form der flexiblen Geselligkeit gibt es auch bei anderen intelligenten Lebewesen wie den Delfinen.

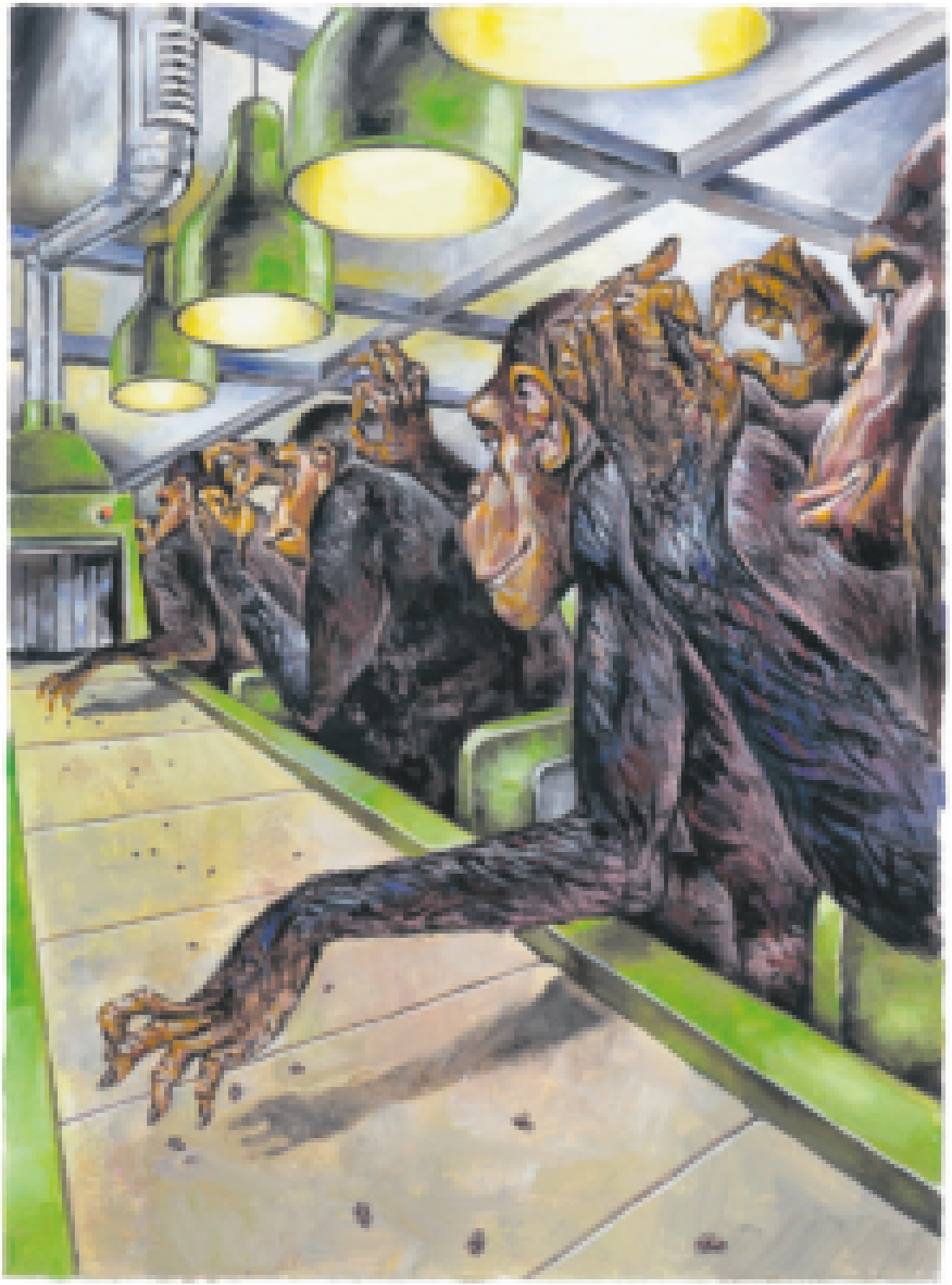
Koops beobachtet die Menschenaffen, um mehr über ihr

Sozialverhalten zu erfahren. Dieses ähnelt in vielen Aspekten dem unsrigen. Die Beobachtung der Affen erlaubt deshalb Rückschlüsse darauf, wie sich unser Verhalten entwickelt hat. So rotten sich unsere nächsten Verwandten aus dem gleichen Grund zusammen, wie es unsere Vorfahren taten: Sie erhöhen damit ihre Überlebenschancen oder mit Darwin gesprochen ihre Fitness: «Das Leben in der Gruppe bietet riesige Vorteile», sagt Kathelijne Koops, «es ist einfacher, Futter zu finden oder Feinde zu erkennen und sich gegen sie zu verteidigen.» Denn für die Affen gilt heute noch, was für die Steinzeitmenschen galt: «Wenn du alleine deinen Nachbarn über den Weg läufst, kann es sein, dass sie dich umbringen.»

Sicherheit und Anerkennung

Der ganz direkte Nutzen ist deshalb der stärkste Kitt der Beziehungen zwischen Affen. Dazu gehört etwa, sich bei Auseinandersetzungen innerhalb der Gruppe zu unterstützen, oder der Zugang zu Weibchen dank einer guten Beziehung zu einem höher gestellten Männchen. Wichtig für eine gute Beziehung zwischen Affen ist zudem, dass sie sich aufeinander verlassen können und sich grundsätzlich gut verstehen.

Die Analyse von Koops macht klar: Affen suchen sich Friends with Benefits – nützliche Freunde. Wie ist es bei uns Menschen? Auch bei uns gilt: Was uns zusammenbringt, was uns zusammenhält, sind gemeinsame Interessen und Bedürfnisse. Diese sind nicht nur materiell, sondern auch emotional. Der Soziologe Malte Döhne untersucht unter anderem Peer-Gruppen von Jugendlichen. Er nennt vier Dinge, die wir bei Freunden suchen: Sicherheit, Anerkennung, gegenseitige Bestätigung und neue Erfahrungen. «Die Chemie in einer Gruppe stimmt, wenn diese Bedürfnisse befriedigt werden können», sagt Döhne. Wenn das nicht mehr der Fall ist, verlassen wir die Gruppe und suchen eine andere, in die wir besser reinpassen.



Gleich und Gleich

Was bei Döhnes Zusammenstellung auffällt, ist, dass es bei

zwei der vier Dimensionen – Anerkennung und gegenseitige Bestätigung – darum geht, von den anderen «gesehen» und akzeptiert zu werden. Das setzt voraus, dass wir ähnlich ticken. Döhne sagte es so: «Gleich und Gleich gesellt sich gern.»

Wie die Schimpansen bewegen wir uns in verschiedenen Gruppen, etwa bei der Arbeit, in der Freizeit oder beim Sport. Je nach Konstellation haben wir dabei unterschiedliche Rollen. Will heissen: «Was wir sind, wird durch jene definiert, mit denen wir zusammen sind. Ohne die anderen sind wir nichts», sagt der Psychologe Johannes Ullrich: Das gilt für die Zweierbeziehung genauso wie für die Familie, die Freunde und die Gesellschaft als Ganzes.

Despotisch oder egalitär?

Wie sich bei den Affen zeigt, gibt es da meist Hierarchien und Hackordnungen – manchmal sind diese ausgeprägter, manchmal unterschwelliger. So haben etwa Schimpansen egalitärere Beziehungen als Gorillas. Diese verhalten sich gegenüber rangniedrigeren Tieren «despotisch», was bedeutet, dass sie sie ausbeuten, indem sie die guten Dinge für sich beanspruchen, wie das beste Futter und den Sex mit den Weibchen, und sie teilweise terrorisieren, indem sie sie oft attackieren, wie Kathelijne Koops erklärt. «Schimpansen dagegen sind gegenseitig toleranter und rangniedrigere Tiere setzen sich zur Wehr und schlagen gelegentlich zurück.» Am egalitärsten geht es bei den Bonobos zu, wo oft die Weibchen dominant oder co-dominant mit Männchen sind.

Weil die Beziehungen so wichtig sind, etwa wenn es um Rangkämpfe zwischen den Männchen geht, wo man die Unterstützung eines starken Freundes gut gebrauchen kann, werden sie intensiv gepflegt – durch das Grooming, die Körperpflege, etwa indem sich die Affen gegenseitig lausen. «Die Körperpflege formt und festigt die Beziehungen», sagt Koops. Da wir uns nicht mehr gegenseitig lausen können, haben

wir andere Strategien, um Beziehungen zu kultivieren. Dazu gehört wie bei den Affen der persönliche Austausch, dieser geschieht jedoch meist nicht haptisch, sondern verbal, etwa indem wir ausgiebig tratschen.

Das Zusammenleben bietet viele Vorteile – den Affen wie uns Menschen. Doch es schafft auch Konflikte. Die Affen streiten sich um Ressourcen wie Futter oder darum, wer die Weibchen begatten darf. Bei uns Menschen geht es neben solchen Verteilkämpfen um Ressourcen auch um ideelle Fragen wie individuelle Freiheit und gesellschaftliche Solidarität. Eine akute Form einer solchen Auseinandersetzung hat uns Corona beschert, etwa wenn es darum geht, Corona-Massnahmen mitzutragen oder eben nicht.

Solche Auseinandersetzungen gehören zum politischen Alltag, doch die Schärfe, mit der die Corona-Debatten geführt werden, sei beunruhigend, findet der Psychologe Johannes Ullrich. Er führt das darauf zurück, dass in den letzten Jahren vor allem über ein Thema diskutiert wurde: Corona. «Wir haben die extreme Verengung aller Bedürfnisse und Bewusstseinslagen in der Gesellschaft auf eine Frage erlebt», konstatiert Ullrich. Dabei haben sich zwei Lager herauskristallisiert, die sich unversöhnlich gegenüberstehen. Das sei aussergewöhnlich, sagt Ullrich, denn üblicherweise vermischen und überlagern sich politische Präferenzen. Das zeigt etwa die Diskussion um den Rahmenvertrag mit der EU, wo es von links bis rechts Befürworter und Gegner mit ganz unterschiedlichen Motiven gibt. «Das dämpft die Polarisierung.»

Zur Verhärtung beigetragen hat nach Ansicht von Ullrich die Tatsache, dass wir uns lange Zeit nicht mehr physisch begegnen konnten. «Was uns fehlte, ist der zwischenmenschliche Kontakt, das persönliche Treffen in der 360-Grad-Perspektive. Das kann nicht durch einen Flachbildschirm ersetzt werden.» Wenn wir uns persönlich treffen, können wir uns ungezwungen unterhalten. Dabei stellen wir gerade bei Freunden fest, dass es vieles gibt, was wir teilen und was uns verbindet, selbst

wenn wir vielleicht nicht gleicher Meinung sind, wenn es um Corona geht. So entstehen Vertrautheit und Vertrauen, die «Schmiermittel» der persönlichen Beziehungen und der Gesellschaft, wie Ullrich sie nennt.

Doch wie können wir die durch Corona strapazierten Beziehungen wieder kitten? Vielleicht können wir uns bei den Affen etwas abschauen. Was tun sie nach einem Streit? «Sie suchen die Nähe des Tieres, mit dem sie Streit hatten», sagt Koops. Das brauche allerdings Mut, weil nicht immer klar sei, wie das Gegenüber reagiere. Wird die Annäherung akzeptiert, klopfen sich die Affen auf die Schultern oder lassen sich lausen. Allerdings versöhnen sich die Affen nicht nach jedem Streit. Ob sie es tun und wie wichtig ihnen das ist, hängt vom Wert der Beziehung ab. «Es ist wie bei uns Menschen. Für uns ist es wichtiger, uns mit guten Freunden zu versöhnen als mit irgendeinem Fremden, den wir auf der Strasse treffen», so Koops. Manchmal ignorieren die Affen sich nach einem Streit einfach und gehen sich aus dem Weg. Wie wir Menschen: «Es fällt uns leichter, Bekanntschaften aufzulösen, die für uns nicht so wichtig sind», sagt Malte Döhne. Umgekehrt gilt: «Das Mass guter Freundschaft ist, wie wir mit Konflikten umgehen.»

Die Risse in der Gesellschaft zu kitten, dürfte nach Corona nicht einfach sein. Doch die Renovationsarbeiten, wenn sie denn gelingen sollen, beginnen im Privaten. «Wir müssen auf der individuellen Ebene versuchen, die Beziehungen zu pflegen», sagt Döhne. Ullrich rät dazu, wieder einmal einen Schwatz mit dem Nachbarn zu halten. Denn wie Studien zeigen, verringert der direkte Kontakt Vorurteile und sorgt so für den sozialen Kitt auch zwischen Menschen, selbst wenn sich diese sich nicht besonders nahestehen. Und wie verfahren wir mit jenen, die uns lieb sind? Wir sollten sie wieder einmal zum Nachtessen einladen, schlägt Ullrich vor. Das bietet Gelegenheit, bei einem Glas Wein über dieses und jenes zu räsonieren und dabei festzustellen, wie viel uns verbindet, statt nur digital Informationshäppchen auszutauschen, die uns

in Rage bringen können.

Wir danken der Universität Zürich, dass wir diesen Text aus dem «UZH Magazin» 1/2022 verwenden durften.

Reform BVG 21 auf Irrwegen?

geschrieben von Andreas Cabalzar | Juli 4, 2022

Nach der Verabschiedung des Revisionsentwurfs des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) am 25. November 2020, dem Beschluss des Nationalrats vom 8. Dezember 2021 und den frisch vorliegenden Anträgen der Kommission für soziale Sicherheit und Soziales des Ständerats vom 26. April 2022 liegen die Karten nun mehr oder weniger auf dem Tisch: Eigentlich wäre man/frau sich in vielen Punkten ja grundsätzlich einig, und doch droht die Vorlage zu scheitern.

Wo liegen die wichtigsten Differenzen zwischen dem Entwurf des Bundesrats, der vom Nationalrat beschlossenen Variante und der von der ständerätlichen Vorberatungskommission verabschiedeten Mehrheitslösung (*Quelle: 20.089 BVG-Reform, Fahne Ständerat, Sommersession 2022*)?

Wobei ich hier ausdrücklich festhalten möchte, dass die nachfolgende Auswahl der gesetzlichen Bestimmungen auf meiner persönlichen Einschätzung ihrer Tragweite beruht. Die Übersicht gibt aber doch einen guten Einblick, um was man sich da so alles balgt:
Wenn man die verschiedenen Beschlüsse analysiert, kann man durchaus Einigkeit in an sich wichtigen Grundsätzen erkennen:

Es ist offensichtlich unbestritten, dass einerseits die Höhe der Renten so festzulegen wären, dass sie kostenneutral sind

und dass die dazu erforderlichen Anpassungen der versicherungstechnischen Grundlagen zu tieferen Renten führen, die mit flankierenden Massnahmen aufzufangen sind, einerseits durch eine Erhöhung der Sparbeiträge und andererseits durch einen Zusatzbeitrag für die Übergangsjahrgänge, welche nicht oder nur unzureichend von höheren Sparbeiträgen profitieren können. So weit – so gut. Der Weg, wie man dahin kommt, ist jedoch umstritten.

Dazu liegen mittlerweile drei Varianten vor.

Die Varianten finden Sie entweder in der Printausgabe oder **hier** als Pdf-Datei.

Ich verzichte darauf, die Unterschiede zu werten, aus dem einfachen Grund, weil man in allen drei Varianten den Pfad der Tugend verlassen hat, indem man Systeme vermischt und weiterhin an der Regelung technischer Details festhält, anstatt sich auf das Wesentliche zu fokussieren. Ich halte es für verfehlt, dass der Gesetzgeber versicherungstechnische Parameter wie den Umwandlungssatz festlegt, und dies erst noch versicherungstechnisch ungenügend, zumindest wenn man die grundsätzlich systemwidrige Querfinanzierung überhöhter Renten vermeiden will. Der versicherungstechnisch korrekte Umwandlungssatz müsste wohl eher bei 5 Prozent liegen.

Die vorgesehene Anpassung des UWS auf 6 Prozent ist klarerweise ungenügend. Und noch schlimmer, als flankierende Massnahme will man nun im BVG-System einen Rentenzuschlag einführen, der auf dem Umlagerungs- und Solidaritätsprinzip der ersten Säule basiert. Beide Prinzipien sind gewiss hochzuhalten, selbstverständlich, aber die 2. Säule ist eine individuelle Versicherung und basiert auf dem individuell Ersparten und den Kapitalerträgen. Im Prinzip wird die AHV+, die vom Volk bedauerlicherweise abgelehnt worden ist, nun halt einfach über die 2. Säule eingeführt.

Wenn man derart meckert, sollte man auch aufzeigen, was denn

mögliche Alternativen wären. Für einmal hat meines Erachtens der Kanton Graubünden in einem umfassenden Reformpaket seiner kantonalen Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse Graubünden; PK GR) eine technisch saubere gut funktionierende und teilweise auch innovative Lösung entwickelt. Vor allem wichtig, es wurden in der politischen Diskussion im Grossen Rat (Kantonsparlament) die relevanten politischen Fragen diskutiert, allen voran das Leistungsziel der 2. Säule. Und genau diese Diskussion fehlt auf nationaler Ebene. Basierend auf den versicherungstechnisch angepassten, korrekten Grundlagen ergab sich im Fall der PK GR der Standardsparplan mit den entsprechenden Sparbeitragssätzen. Für die PK GR strategisch gesehen fast noch wichtiger war, dass zusätzlich die Rentner*innen, die noch mit zu hohen Umwandlungssätzen (UWS) in Rente gehen konnten, in ein eigenes geschlossenes Vorsorgewerk überführt werden konnten, für das der Kanton eine unbefristete Staatsgarantie (mittels einer Darlehensoption) übernommen hat. Für die dritte Kompetente, eine faire Übergangslösung für die ersten zehn Jahrgänge, die zu wenig von den höheren Sparbeiträgen profitieren können, um die Renteneinbusse infolge der Senkung des UWS kompensieren zu können, war die PK GR selber besorgt. Die Übergangslösung ist so ausgerichtet – und dies wurde im politischen Prozess offen deklariert –, dass die Renteneinbussen nicht mehr als 7 Prozent im Vergleich zur Rente mit den vorgängigen versicherungstechnischen Grundlagen betragen darf.

Also auch hier ein klares quantitatives Ziel, auf das all die Stellschrauben auszurichten waren. Wenn das Bündner Reformpaket einen Makel hat, dann den, dass sich die Arbeitgebenden an der Übergangslösung finanziell nicht beteiligen mussten. Da im Fall der PK GR das Verhältnis von Arbeitgeber- zu Arbeitnehmerbeitrag bei rund 54:46 liegt sowie unter Berücksichtigung der Staatsgarantie für das Rentnerwerk, muss man die fehlende Beteiligung der Arbeitgeberseite etwas relativieren.

Was ist nun das Fazit: Falls eine der Varianten von BR/NR/SR in Kraft treten sollte, wird man bestenfalls eine begrenzte Entschärfung der Situation der 2. Säule erzielt haben. Trotz einer gut gemeinten Übergangslösung wird man auch nicht wissen, wo man in Bezug auf das verfassungsmässige Ziel für die 2. Säule (zusammen mit der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung), die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung in angemessener Weise zu ermöglichen (Art. 113 Abs. 2 lit. a Bundesverfassung; SR 101), effektiv steht. Man fischt so gesehen im Trüben. Sollte die Vorlage Reform BVG 21 scheitern, würde dies die Chance bieten, eine echte und auch langfristig funktionierende Lösung zu bringen, mit einem klaren Leistungsziel für die 1. und die 2. Säule und mit quantitativen Vorgaben für eine Übergangslösung. Eigentlich wären doch dies die sozialpolitisch relevanten Fragen, die zu entscheiden wären, und nicht wie hoch der Luftdruck in einem Veloreifen sein sollte.

Andreas Cabalzar,
Co-Präsident VBS und Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)