Upscaling: Weiterbildung voran! Arbeitgeber in der Pflicht

geschrieben von Urs Stauffer | Februar 15, 2020

Der Fachkräftemangel ist in zahlreichen Bereichen bereits Tatsache. Die Entwicklung zeigt nur in eine Richtung: weiterer Anstieg. Die Ursachen sind klar: Die Generation der Babyboomer verlässt den Arbeitsmarkt und geht in Rente, Gleichzeitig hat die junge Generation andere Vorstellungen vom Leben als ihre Eltern. Viele wollen gar keine 100% Stelle mehr, sondern richten das Pensum an den effektiven finanziellen Bedürfnissen aus. Andere wollen ohnehin nur im Sinn von Freelancern dann arbeiten, wenn eine interessante Herausforderung wartet und die Lebensplanung den Einsatz zulässt.

Damit wird von noch grösserer Bedeutung, was die Personalverbände bereits seit Jahren verlangen: Aktive Förderung der Weiterbildung der Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber. Es sind die eigenen Mitarbeitenden, welche die Rekrutierung im Bereich Fachkräfte sicherstellen können. Im öffentlichen Dienst ist dies von besonderer Bedeutung, weil die Mitarbeitenden in aller Regel sehr spezialisierte Arbeiten bewältigen, für die man auf dem Arbeitsmarkt nur selten den exakt passenden, im Spezialgebiet bereits komplett ausgebildeten Bewerber findet.

Eine solide Grundausbildung, dann aber die Fort- und Weiterbildung im Dienst sind zentral für die öffentliche Hand. Zudem: Wird die Spezialisierung einer Mitarbeitenden erhöht, besteht auch eine gewisse Gewähr, dass sie trotz bestehendem Fachkräftemangel in der Schweiz ihre Stelle nicht verlässt, weil die Anstrengungen des Arbeitgebers geschätzt werden und durch die Spezialisierung der Zuschnitt auf die Position immer

genauer wird. Es kommt hinzu, dass mit steigendem Sachverstand auch die Freude am Beruf und an der Arbeit steigt.

Zusage zur Weiterbildung ist kein Gnadenakt

Das alles ist nicht neu. Neu ist aber die Entwicklung, dass man die passenden Mitarbeitenden schlicht nicht mehr findet. Die Ausgangslage macht klar, dass Fort- und Weiterbildung beiden Beteiligten, Arbeitgeber und Mitarbeitende, gleichsam nützen.

Es ist deshalb wenig verständlich, weshalb die öffentliche Hand in vielen Fällen grosse Mühe damit hat, fachbezogene Weiterbildungen anzuordnen und zu finanzieren. Oft erscheint die Zusage, diese oder jene Weiterbildung angehen zu können, als eine Art Dienstaltersgeschenk für langjährige gute Leistungserbringung. Das ist es aber nicht. Gute Weiterbildungsangebote (und auch die Pflicht des Mitarbeitenden, die Weiterbildung zu machen) ist die neue Art der Rekrutierung von Fachkräften. Die fehlenden Fachkräfte lassen sich am einfachsten und gewinnbringendsten aus den eigenen, bestehenden Mitarbeitenden rekrutieren. Das hat ganz erhebliche Vorteile: Man kennt die Mitarbeitenden unter Umständen bereits seit Jahren und weiss um seine Kenntnisse und sein Engagement; die Mitarbeitenden schätzen ein Umfeld, in dem Entwicklungsmöglichkeiten nicht nur möglich, sondern Standard sind. Die Weiterbildung ist eine Herausforderung, die, wenn bestanden, zu einer guten Arbeitsstimmung führt. Und nicht zuletzt, am wichtigsten: Die Qualität der Arbeit, die Fachkompetenz im öffentlichen Dienst, steigt.



Wer sich nicht weiterbilden darf, wird gehen

Jüngere Mitarbeitende sind ohnehin nicht bereit, in eine Arbeitsorganisation eingebunden zu werden, die Ihnen kaum oder jedenfalls keine realistischen Perspektiven, was ihre Entwicklung angeht, bietet. Die Lage auf dem Arbeitsmarkt erlaubt, flexibel zu bleiben, die Bedürfnisse des Einzelnen werden durch relativ gute Entschädigungen auch in Teilzeitpensen abgedeckt, was in zeitlicher Hinsicht wiederum Freiheiten für Ausbildung schafft, die der Arbeitgeber nicht anbieten will. Klar ist dann aber auch, dass Mitarbeitende, denen eine ansprechende Weiterbildung verweigert wurde, den öffentlichen Dienst beim betreffenden Arbeitgeber verlassen und sich neuen Ufern zuwenden.

Es spricht alles dafür, dass die öffentliche Hand ihre Fachkräfte aus den eigenen Reihen durch Weiterbildungen

rekrutiert. Von dieser anzustrebenden Normalität sind wir weit entfernt. Nur wenige Gemeinwesen engagieren sich konsequent in diese Richtung und machen die Weiterbildung zum festen Bestandteil eines Dienstverhältnisses. Meist ist es immer noch so, dass der Mitarbeitende entsprechend Antrag stellt und, wenn er Glück hat, damit durchdringt. Es müsste aber umgekehrt sein; die öffentliche Hand sollte für jede Arbeitsstelle die Fort- und Weiterbildung bereits unabhängig vom einzelnen Mitarbeiter vorsehen und planen. Dann ist bereits bei Stellenantritt klar, welchen Weg man gehen wird und wie sich der Job entwickelt. Es ist durchaus denkbar, dass nicht jeder Mitarbeitende von der Pflicht zur Weiterbildung begeistert ist, gehört dies aber zum Profil der Arbeitsstelle, ist die Weiterbildung Pflicht.

Weiterbildung kostet zunächst. Damit hat der öffentliche Arbeitgeber Mühe. In vielen Fällen ist der Weg vom Antrag zur Weiterbildung bis hin zur Zusage mit zahlreichen administrativen Hürden ausgestattet, die das Ziel fern erscheinen lassen; zeitliche Verzögerungen und unsichere Zusagen sind die Folge – das geht dann alles viel zu lange.

Die zögerliche Haltung der öffentlichen Hand, Fort- und Weiterbildungen zu finanzieren, lässt sich unschwer auch aus den zahlreichen Rückzahlungsvereinbarungen erkennen. Die öffentliche Hand sieht in der Weiterbildung oft in erster Linie Kosten, die anfallen und eine Arbeitsleistung, die während der Zeit der Ausbildung nicht mehr voll erbracht werden kann. Deshalb werden Mitarbeitende detailliert verpflichtet, die Kosten der Ausbildung zurückzuzahlen, wenn in einem Zeitraum von zumeist drei Jahren die Kündigung durch den Mitarbeitenden erfolgt. Doch ernsthaft: Lässt sich die jüngere Generation wirklich über drei Jahre einbinden mit der Drohung, Rückzahlungen leisten zu müssen, wenn die Arbeitsstelle verlassen wird?

Am Sinn solcher Vereinbarungen muss deshalb gezweifelt werden. Der Absenkpfad der Rückzahlungsverpflichtung muss, wenn

überhaupt, sehr steil sein, sonst wird die Weiterbildung zur Hypothek. Hinzu kommt, dass in den nächsten Jahren auf breiter Ebene diese Weiterbildung des eigenen Personals erfolgen muss, will man die Aufgaben noch erfüllen können. Das wiederum heisst, dass alle Arbeitgeber ihre Mitarbeitenden ausbilden und der Wechsel vom einen zum anderen letztlich kaum finanziellen Auswirkungen hat, weil einmal der eine und dann wieder der andere profitiert.

Deshalb ist öffentliches Personal Schweiz überzeugt: Die öffentliche Hand muss für jede Position, die sie vergibt, eine Vorstellung über die Weiterbildung, die mit dieser Position verbunden ist, haben. Das muss kommuniziert und umgesetzt werden. Die Mitarbeitenden als Bittsteller zu behandeln, wenn sie entsprechende Vorschläge machen, das geht heute nicht mehr.

Causa «Ritzmann» – Praxisänderung?

geschrieben von Lea Sturm | Februar 15, 2020

Das Verwaltungsgericht Zürich entschied mit seinem Urteil vom 14. November 2019, dass die von der Universität Zürich im Zusammenhang mit der sog. «Affäre Mörgeli» ausgesprochene Kündigung von Iris Ritzmann nichtig sei. Sie erscheine gänzlich unmotiviert und willkürlich. Dies hat zur Folge, dass sich die Arbeitnehmerin nach wie vor in einer ungekündigten Anstellung befindet. In seiner Begründung verweist das Verwaltungsgericht auf die Evidenztheorie, misst dabei dem Unrechtsgehalt der Kündigung jedoch eine neue Bedeutung zu.

Die Vorgeschichte

Hintergrund des Urteils ist die sogenannte «Mörgeli-Affäre». Im September 2012 publizierte der «Tages-Anzeiger» einen kritischen Artikel über Christoph Mörgeli als damaligen Kurator des Medizinhistorischen Museums der Universität Zürich. Der Zeitungsbericht erwähnte zwei Berichte, welche die Leistung des damaligen Kurators als mangelhaft bezeichneten. Daraufhin reichte die Universität Strafanzeige gegen unbekannt ein. Die Staatsanwaltschaft erhob in diesem Zusammenhang Beweismittel gegen die damalige Mitarbeiterin des Medizinhistorischen Instituts Iris Ritzmann, welche der Amtsgeheimnisverletzung verdächtigt wurde.

Im Oktober 2013 wurde das Anstellungsverhältnis von Iris Ritzmann seitens der Universität Zürich aufgelöst. Der dagegen erhobene Rekurs wurde im Januar 2015 bis zum rechtskräftigen Abschluss des Strafverfahrens sistiert. Das Bezirksgericht sprach Iris Ritzmann vom Vorwurf der mehrfachen Amtsgeheimnisverletzung frei. Der Entscheid wurde damit begründet, dass die gegen die Angeklagte erhobenen Beweismittel unrechtmässig erhoben worden und somit nicht verwertbar seien. Dies wurde im November 2016 vom Bundesgericht bestätigt (Urteil des Bundesgerichts 1B_26/2016 vom 29. November 2016).

In der Folge wurde das Rekursverfahren betreffend die Kündigung wieder aufgenommen. Im Februar 2019 entschied die Rekurskommission, die Kündigung sei formell mangelhaft erfolgt, und der Rekurrentin seien zwei Monatslöhne als Entschädigung zuzusprechen. Inhaltlich wurde die Kündigung nicht beanstandet. Auch diesen Entscheid zog Iris Ritzmann mit Beschwerde ans Verwaltungsgericht Zürich weiter und beantragte in der Hauptsache die Feststellung der Nichtigkeit der Kündigung und ihren Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

Das Urteil des Verwaltungsgerichts

Verwertungsverbot rechtswidrig erlangter Beweismittel

Während die Rekurskommission entschieden hatte, dass die im Strafverfahren unrechtmässig erlangten Beweismittel im personalrechtlichen Verfahren verwendet werden dürften, weil das Interesse an der Wahrheitsfindung das entgegenstehende Interesse der Betroffenen am Schutz des Fernmeldegeheimnisses überwiege, vertritt das Verwaltungsgericht nun die gegenteilige Auffassung.

Das Verwaltungsgericht hält in seinem Entscheid fest, dass im verwaltungsgerichtlichen Verfahren grundsätzlich ein Verwertungsverbot für rechtswidrig erlangte Beweismittel bestehe. Dies leite sich direkt aus dem verfassungsrechtlichen Anspruch auf ein faires Verfahren ab (Art. 29 Abs. 1 der Bundesverfassung). Das Verbot gelte nicht absolut. Es müsse stets eine Güterabwägung zwischen dem Interesse der betroffenen Person, ein rechtswidrig erlangtes Beweismittel nicht zu ihren Lasten zu verwenden, und dem öffentlichen Interesse an einer Verwendung des fraglichen Beweismittels vorgenommen werden. Dabei sei insbesondere zu berücksichtigen, ob das fragliche Beweismittel auch rechtmässig hätte erlangt werden können. Dies wurde vom Verwaltungsgericht in vorliegendem Fall verneint. Weiter folgerte das Verwaltungsgericht, dass der konkrete Verdacht gegen die entlassene Mitarbeiterin aber nur aufgrund dieser unrechtmässigen Beweismittel gegründet habe. Somit käme es einem Zirkelschluss gleich, wenn einer Mitarbeiterin gestützt auf rechtswidrig erlangte Beweise gekündigt werde und im Nachhinein geltend gemacht werde, diese Beweise seien trotz ihrer rechtswidrigen Beschaffung zu berücksichtigen, da man sonst nicht wissen könne, ob der richtigen Mitarbeiterin gekündigt worden sei. Ohne die fraglichen Beweismittel, so das Verwaltungsgericht, bestünde diese Unsicherheit gar nicht.

Nichtigkeit der Kündigung

Im Weiteren verweist das Verwaltungsgericht auf seine Rechtsprechung, wonach grundsätzlich kein Anspruch auf Aufhebung der Kündigung und Wiedereinstellung bestehe. In der Regel könne lediglich die Unrechtmässigkeit einer Kündigung festgestellt und eine Entschädigung zugesprochen werden. Dies gelte nur dann nicht, wenn sich die angefochtene Kündigungsverfügung als nichtig erweise. Die Nichtigkeit bestimme sich nach der sog. Evidenztheorie, wonach ein schwerwiegender Rechtsfehler vorhanden sein muss, welcher offenkundig oder zumindest leicht erkennbar ist und die Annahme der Nichtigkeit nicht zu einer ernsthaften Gefährdung der Rechtssicherheit führt. Dies sei namentlich bei schwerwiegenden Verfahrensund Formfehlern der Fall und selten bei ausserordentlich schwerwiegenden inhaltlichen Mängeln. Die strenge Praxis rühre unter anderem daher, dass der gesetzgeberische Wille, keinen Weiterbeschäftigungsanspruch vorzusehen, nicht umgangen werden soll.

Im vorliegenden Fall kam das Verwaltungsgericht zum Schluss, dass eine Kündigung, für die aufgrund der verwertbaren Beweisergebnisse, kein einziger Kündigungsgrund ersichtlich ist, gänzlich unmotiviert und willkürlich erscheine. Die schwerwiegende materielle Fehlerhaftigkeit der Kündigung führe zur Nichtigkeit. Anders zu entscheiden, hätte im Ergebnis zur Folge, dass unrechtmässig erlangte und damit grundsätzlich unverwertbare Beweismittel trotzdem Berücksichtigung finden würden. Dies sei rechtsstaatlich nicht hinnehmbar.

Fazit und Anmerkungen

Mangelhafte Verfügungen sind in der Regel nicht nichtig, sondern nur anfechtbar. Nichtigkeit ist nur ausnahmsweise anzunehmen – diese Fälle sind selten – und damit ist das vorliegende Urteil von zentralem Interesse. Gemäss der vom Verwaltungsgericht in Übereinstimmung mit der

bundesgerichtlichen Rechtsprechung angeführten Evidenztheorie nämlich dann, wenn der Mangel besonders schwer ist, wenn er offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist und wenn die Rechtssicherheit durch die Annahme der Nichtigkeit nicht ernsthaft gefährdet wird.

Vorliegend sieht das Verwaltungsgericht den Mangel der Kündigung darin, dass sich diese ausschliesslich auf rechtswidrig erlangte Beweismittel stützt, ohne dass ihnen ein überwiegendes öffentliches Interesse zukomme. Dass dieser Mangel für Laien offensichtlich oder zumindest leicht erkennbar ist, darf bezweifelt werden, da dazu eine Interessenabwägung vorgenommen werden muss. Im Rahmen der Interessenabwägung wäre durchaus auch ein anderes Ergebnis vertretbar. Folgt man der Evidenztheorie, würde es damit bereits an einer für eine Nichtigkeitsannahme notwendigen Voraussetzung fehlen, und das Gericht wäre gehalten, lediglich noch die Unrechtmässigkeit festzustellen und eine Entschädigung zuzusprechen. Vorliegend fügt das Gericht dem bisherigen Prüfschema jedoch einen weiteren Aspekt hinzu, indem es den Unrechtsgehalt der Kündigung analysiert. So kommt das Verwaltungsgericht im vorliegenden Einzelfall zum Schluss, dass «die materielle Fehlerhaftigkeit der Kündigung derart schwer wiegt, dass eine blosse Feststellung der Unrechtmässigkeit und die Zusprechung einer Entschädigung diesen Unrechtsgehalt nicht zu beseitigen vermöchten». Damit trägt das Verwaltungsgericht der Kritik an der Rechtsfolge bei ungerechtfertigten Kündigungen Rechnung, wonach der meist auf sechs Monatsgehälter limitierte Entschädigungsanspruch bei krass missbräuchlichen Kündigungen zu kurz greife.

Ob mit dem Urteil «Ritzmann» diesbezüglich tatsächlich eine neue Praxis eingeleitet wurde, bleibt vorerst abzuwarten. Sollte das Bundesgericht das verwaltungsgerichtliche Urteil bestätigen, wird dem Unrechtsgehalt einer missbräuchlichen Kündigung künftig eine erhöhte Bedeutung zukommen. Kriterien, nach welchen missbräuchliche Kündigungen, die eine

Entschädigungspflicht auslösen, von solchen zu unterscheiden sind, die eine Weiterbeschäftigung zur Folge haben, müssten von der Rechtsprechung entwickelt werden.

Anmerkung

Die Universität Zürich hat das Urteil des Verwaltungsgerichts Zürich mit Beschwerde ans Bundesgericht weitergezogen, um den Entscheid, die Kündigung sei nichtig und damit nicht gültig, überprüfen zu lassen.

Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

geschrieben von Kurt Gasser | Februar 15, 2020

Bern

Diverses

Ab 1.1.2020 werden die städtischen Arbeitszeitmodelle erweitert. Wie bisher wird in der Stadtverwaltung zwischen flexibler und fixer Arbeitszeit unterschieden; beibehalten wird auch, dass das flexible Arbeitszeitmodell auf Bandbreiten und der gleitenden Arbeitszeit beruht und dass die Mitarbeitenden aus verschiedenen Arbeitszeitvarianten, die aus einer Kombination von Wochenstundenzahl, Lohn und Kompensationstagen bestehen, auswählen können. Die Palette von heute 9 Arbeitszeitvarianten wird auf neu 15 Varianten erweitert. Auf der Grundlage der 40-Stunden-Woche bestehen neu folgende Bandbreiten: Wochenstundenzahl zwischen 36 (bisher 38) und 42 Stunden, Lohnspanne zwischen 90 (bisher 95) und 100 Prozent, Kompensationszeit (wie bisher) bis 11 Tage pro Jahr.

Neu sind Zeitkompensationen bis zu drei (bisher zwei) Tagen pro Monat möglich. Eine weitere Neuerung betrifft die zulässigen jährlichen Überträge von Zeitguthaben. Sie verdoppeln sich für alle Mitarbeitenden von 40 auf 80 Stunden. Auch die Verordnung für das Lebensarbeitszeitmodell (LAZ-Verordnung) der Stadtverwaltung wird erweitert. Neu können nicht nur verschiedene Zeitelemente in einem Lebensarbeitszeitkonto angespart werden, um sie später als Langzeiturlaub (Sabbatical) oder als Vorruhestandsurlaub zu beziehen. Auch Geldelemente, wie gewisse Zulagen oder der 13. Monatslohn, können ab 2020 in Zeit umgewandelt und dem Lebensarbeitszeitkonto gutgeschrieben werden. Zudem wird der Ferienanspruch der Mitarbeitenden um 3 Tage erhöht.

Biel

Teuerung/Besoldung

Es ist eine minimale generelle Erhöhung von 0,6% vorgesehen. Für individuelle Gehaltsanpassungen stehen ca. 0,8% zur Verfügung.

Diverses

Aus einem bestehenden Fonds wurden 3 Mio. in die Pensionskasse eingeschossen. Das per 1.1.2017 in Kraft getretene Personalreglement erhöhte den administrativen Aufwand massiv. Ansonsten ist die Umsetzung gut gelungen. Der Vaterschaftsurlaub beträgt in Biel 20 Tage.

Burgdorf

Teuerung/Besoldung

Gemäss Personalreglement beträgt der Erfahrungsanstieg 0,5%, und für die individuelle Leistung sind 1% vorgesehen.

Pensionskasse

Die Gesamtliquidation der Personalvorsorgestiftung Region Emmental (PRE) und die Verteilung der freien Mittel stand dieses Jahr im Mittelpunkt der Tätigkeit in der PRE. Gegen den Verteilplan der freien Mittel ist bis am 8. August 2019 keine Einsprache eingereicht worden.

Nach dem Eingang der Rechtskraftbescheinigung durch die Aufsichtsbehörde wurde die Verteilung der freien Mittel und der Arbeitgeberbeitragsreserven wie folgt vorgenommen:

- 50% oder Fr. 2 258000 nach Anzahl Beitragsjahren und
- 50% oder Fr. 2 258000 nach Anzahl Vorsorgekapital

Die freien Mittel aus der PRE müssen an die neue Pensionskasse SHP Zürich überwiesen werden. Diese werden dem Konto jedes einzelnen Mitglieds gutgeschrieben. Mit der Überweisung der Ansprüche ist die Liquidation der PRE praktisch abgeschlossen.

Diverses

- Burgdorf Digital: grosse Diskussion, was alles inbegriffen sein muss bzw. was alles möglich ist
- Projekt: Anpassung Personalreglement
- Am 26. März 2019 fand im Restaurant National in Burgdorf die HV statt. An dieser HV haben rund die Hälfte der Mitglieder teilgenommen.

Köniz

Budget und Teuerungszulage ab 1.1.2020

Das Budget gelangte am 17.11.2019 mit einer Steuererhöhung von 1.49 auf 1.54 zur Volksabstimmung. Für 2020 ist im Budget ein Teuerungsausgleich von 0,5% vorgesehen. Für individuelle Beförderungen wurden im Budget wie bisher 0,8 Lohnprozente eingesetzt. Für Weiterbildungen ist ein Betrag von rund Fr. 295000.– budgetiert. *Anmerkung*: Das Stimmvolk hat die

Steuererhöhung und das Budget mit grossem Mehr abgelehnt.

Pensionskasse

Nachdem Ende 2018 die Börse einsackte, wurde das Kapital des aktiven Personals lediglich mit 1% verzinst (Projektionszinssatz von 3%). 2019 sind die Börsenerträge bisher hervorragend, sodass die Arbeitnehmervertretung wohl eine Verzinsung über dem Projektionszinssatz verlangen wird. Dies umso mehr, als der Umwandlungssatz per 1.1.2022 auf 4,8% gesenkt wurde. Weitere Massnahmen sind zudem geplant (Tafelwechsel, erneute Senkung des technischen Zinssatzes).

Diverses

- Die mit der Aufgabenüberprüfung kommunizierte Ferienkürzung hat beim Personal einen regelrechten Aufruhr ausgelöst. Die PV intervenierte beim Gemeinderat mit einem offenen Brief. In der Folge wurde eine Delegation der PV eingeladen, beim Projekt «Ferienregelung und Reduktion Zeitzuschläge» mitzuarbeiten. Ein Gemeinderatsantrag wird im November eingereicht, und bei entsprechender Genehmigung des Antrages werden im Verlauf von 2020 die notwendigen reglementarischen Bestimmungen erarbeitet. Ziel: Einführung per 1.1.2021. Forderung der PV: keine Kürzungen bei den Ferien zulasten des Personals.
- Die PV hat beim Gemeinderat die Schliessung der Verwaltung am Freitag 27.12.2019 und Freitag 3.1.2020 beantragt. Es sei zu prüfen, ob diese beiden Tage dem Personal als Zeichen der Wertschätzung geschenkt werden könnten.
- Die geselligen Anlässe «Fyrabe-Wanderig» und Dartturnier sowie eine YB-Stadionführung fanden statt.

Langenthal

Teuerung/Besoldung 2020

Der Verband gab folgende Forderungen ein:

- 1,2% für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassung
- voller Teuerungsausgleich gegenüber dem Stand von Oktober 2019

Der Gemeinderat hat für Gehaltsanpassung 0,6% und für die Teuerung 0,8% im Budget eingestellt.

Personalreglement

Anlässlich einer ersten Lesung behandelte der Stadtrat im September 2019 die Totalrevision des Personalreglements. Gegenüber der Eingabe des Gemeinderates wurden, trotz vieler Eingaben, nur noch punktuell Anpassungen vorgenommen. Die vorliegende Fassung, welche im November 2019 definitiv verabschiedet werden sollte, beinhaltet insbesondere die folgenden Verbesserungen für das Personal:

- Erhöhung des Ferienanspruches um zwei Tage (ausser bei den Lehrlingen)
- Erweiterung der Lohnfortzahlung bei Krankheit auf zwei Jahre (100% im ersten und 80% im zweiten Jahr)
- Gewährung von zwei Tagen zur Mitarbeit im Vorstand des Personalverbandes
- Anpassung des Vaterschaftsurlaubes von 5 auf 10 Tage
- Erhöhung der Betreuungszulage

Bei der Erarbeitung des Reglements konnte der Verband auf die äusserst hilfreiche Mithilfe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zählen.

Diverses

100. Hauptversammlung – 23. Mai 2019

Anlässlich der Jubiläumshauptversammlung konnten wir in einem würdigen Rahmen auf die vergangenen 100 Jahre zurückblicken.

Urs Stauffer, Präsident des ZV, hielt anlässlich seiner Ansprache fest, dass es wichtig und richtig sei, von Seiten der öffentlichen Bediensteten Zeichen für gute Arbeitsbedingungen und für Verbesserungen zu setzen. In diesem Sinne geht es nach dem Rückblick und den Feierlichkeiten darum, den Fokus auf die Zukunft zu richten.

Mitarbeiterbefragung

Die im April/Mai von der Gemeinde durchgeführte Mitarbeiterbefragung wurde im Sommer 2019 abgeschlossen. Von den einbezogenen 200 Mitarbeitenden nahmen insgesamt 187 an der Befragung teil. Dies entspricht einer Teilnahmebeteiligung von 93,5%, was einen aussergewöhnlichen Rücklaufwert darstellt. Die Aussagekraft ist dementsprechend sehr hoch und repräsentativ. Die Mitarbeitenden wurden Ende August 2019 mit einer Präsentation über die Umfrageergebnisse orientiert. Es wurde festgestellt, dass 62% der Mitarbeitenden sich als sehr oder grösstenteils zufrieden und 24% als eher zufrieden bezeichnen. Somit ist nur ein kleiner Teil mit der aktuellen Arbeitssituation unzufrieden. Einige Detailresultate in Werten (Skala 0–100):

- Höchste Werte: Arbeitsinhalt (80 Punkte) / Arbeitsklima (79 Punkte)/direkte Vorgesetzte (78 Punkte)/Arbeitszeit (77 Punkte)
- Tiefste Werte: Mitarbeitergespräch (57 Punkte)/Entlöhnung und Verwaltungsleitung (60 Punkte)/Personalentwicklung (63 Punkte)

Das eingesetzte Projektkernteam (mit Einsitz des Präsidenten des Personalverbandes) hat nun die Aufgabe, entsprechende Verbesserungspotenziale zu bestimmen und einzuleiten.

Münchenbuchsee

Keine Meldung, da zurzeit der Ansprechpartner fehlt.

Muri

Das neue Personalreglement ist immer noch in Erarbeitung.

Murten

Teuerung/Besoldung 2020

Teuerung und Besoldung werden in Murten gemäss Kanton übernommen.

Pensionskasse

Der Deckungsgrad beträgt per Ende September ca. 103%. Die voraussichtliche Verzinsung der Altersguthaben beträgt 1,5%. Der technische Zinssatz liegt bei 2,25%. Der Umwandlungssatz von aktuell 5,8% wird schrittweise auf 5,5% gesenkt.

Diverses

- Der Finanzverwalter geht per Ende Juni 2020 in Pension. Der Nachfolger tritt seine Stelle im Mai 2020 an.
- Rechtsschutzversicherung: Per 1.1.202 wurde für die Mitglieder die VollkostenRechtsschutzversicherung bei der AXAARAG abgeschlossen.

Spiez

Keine Meldung.

Steffisburg

Teuerung, Budget 2020, Finanzplan 2020–2024

Die Teuerung ist noch nicht bekannt. Das Budget 2020 sowie der Finanzplan 2020–2024 wurden an der GGR-Sitzung vom 29. November 2019 abschliessend behandelt.

Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg

Der aktuelle Deckungsgrad beträgt 102,08%. Im 2019 wurden

somit keine Sanierungsmassnahmen notwendig. Der technische Zinssatz wurde auf 2,0% festgelegt. Per 1. Januar 2019 wurde die Lebenspartnerrente eingeführt.

Diverses

Fring Benefits der Gemeinde:

- Es besteht die Möglichkeit, Reka-Checks mit einer Vergünstigung von 20% im Umfang von Fr. 600.00 plus Fr. 200.00 pro kinderzulagenberechtigtes Kind (für 100%-Anstellung) zu beziehen.
- Der Kaffee in der Cafeteria wird seit Jahren, und dies auch mit der neuen Kaffeemaschine, für 50 Rappen verkauft. Die übrigen Ess- und Trinkwaren (offen oder aus dem Automaten) werden zum Selbstkostenpreis verkauft, und es gibt gratis Sprudelwasser in Selbstbedienung.
- Seit einiger Zeit wird im Gemeindehaus (Kopierraum 2. Stock) eine Tauschwand angeboten. Dort können sich die Mitarbeitenden mit Büchern und DVDs bedienen oder auch selber welche hinstellen.
- «Bike to work» ist eine jährlich stattfindende Mitmach-Aktion zur Fahrrad- und Gesundheitsförderung in Unternehmen. Der Personaldienst muntert die Mitarbeitenden alle Jahre dazu auf, daran teilzunehmen.
- Einmal pro Jahr findet ein gratis Velo-Check statt. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ihr Velo kontrollieren und kleinere Reparaturen durchführen zu lassen.
- Die Einwohnergemeinde Steffisburg unterstützt unter anderem kulturelle Anlässe. Deshalb kommt sie oftmals in den Genuss von Gratis-Tickets. Diese werden kostenlos an interessierte Mitarbeitende abgegeben.

Punkte, welche vom Personal immer wieder positiv erwähnt werden:

- das Arbeitszeitmodell mit flexiblen Arbeitszeiten
- Möglichkeit zur Telearbeit
- grosszügige Ferienregelung
- ausserbetriebliche Aktivitäten (Sport, Gesundheitsförderung)
- jährlich zwei Anlässe mit Unterhaltung und Mittag- resp. Abendessen für das gesamte Personal
- allgemein angenehme Betriebskultur
- Unterstützung und Förderung von Aus- und Weiterbildung
- teilweise bezahltes Sabbatical für Abteilungsleitungen (zwei Abteilungsleitende machen dieses Jahr von der Möglichkeit Gebrauch).

Gemeindepersonalverband (GPV), Tätigkeiten:

- Im Oktober hat eine Betriebsbesichtigung bei der Hans Wegmüller AG in Steffisburg stattgefunden.
- Am 4. Januar 2020 fand das mittlerweile zur Tradition gewordene Tannenbaumwerfen auf dem Dorfplatz statt.

Worb

Besoldung

- Dem Gemeinderat Worb wurden 1,6 Lohnprozente für den individuellen Gehaltsaufstieg 2020 beantragt. Der Gemeinderat hat 1,0% bewilligt (wie praktisch jedes Jahr)
- Die Teuerung wird dem Kanton angepasst bzw. von ihm übernommen.

Diverses

- Es hat eine Stellenüberprüfung unseres Werkhofs stattgefunden. Die Arbeit wurde durch die Firma Cleangreen Consulting GmbH aus Worb durchgeführt. Fazit: Keine nennenswerten Einsparungen möglich oder neue Erkenntnisse.
- Der Verband hat eine Zufriedenheitsumfrage durchgeführt.

Fazit:

- in Worb fühle ich mich wohl: rund 80%
- Lohnzufriedenheit: rund 50%
- Schlechte Kommunikation in der Abteilung: rund 85%

- Die Hauptversammlung hat am Donnerstag, 6. Juni 2019, im Werkhof mit anschliessendem Grillbuffet stattgefunden.
- Der Mitgliederbeitrag wurde bei Fr. 40.– belassen.
- Am 10. Oktober 2019 fand ein abendlicher Anlass für Mitarbeitende statt (im Kino Worb).

Widerstand des Personals gegen Sparmassnahmen

geschrieben von Sandra Wittich | Februar 15, 2020

Im Sommer 2019 erfuhren die städtischen Angestellten, dass das Budget des laufenden Jahres überlastet ist. Einsparungen beim Personal sollten dazu beitragen, dass die Vorgaben doch noch eingehalten werden können. Für das Jahr 2020 plante der Stadtrat weitere Einsparungen zulasten des Personals – der Personalverband und die städtischen Angestellten leisteten erfolgreich Widerstand. Obwohl der Gemeinderat in der Budgetdebatte versuchte, die erzielten Kompromisse teilweise rückgängig zu machen.

Einschneidende Sparmassnahmen

Bereits im Juli 2019 erfuhr das städtische Personal, dass vakante Stellen in der Stadtverwaltung grundsätzlich erst wieder ab 1. Januar 2020 neu besetzt werden. Als Begründung für diese Massnahme wurde die Einhaltung der Budgetvorgaben genannt. In der Lokalzeitung rechtfertigte der Finanzvorsteher

die Massnahme damit, dass die Personalkosten einen grossen Teil des Budgets ausmachten. Bedenken über mögliche negative Auswirkungen dieser Massnahme auf das Personal thematisierte er nicht. Die städtischen Angestellten, so der Finanzvorsteher im Zeitungsartikel, seien «so motiviert, dass sie auch in vorübergehend kleineren Teams gut arbeiten könnten».

Schon im Herbst wurden weitere Sparmassnahmen zulasten des Personals bekanntgegeben. Ab 2020 sollte das Personal 25 Prozent der Prämie für die durch die Arbeitgeberin abgeschlossene Krankentaggeld-Versicherung bezahlen. Weil die Prämie je nach Einsatzort und Personalkategorie unterschiedlich hoch ausfällt, würden die Angestellten der Heime und der Spitex dadurch ungleich mehr belastet als die übrigen Angestellten der Verwaltung. Weitere Sparmassnahmen betrafen die Personalanlässe sowie die Gebühren für Mitarbeiterparkplätze. Und die Ferien- und Mehrzeitguthaben der Angestellten sollten künftig beim Jahreswechsel ersatzlos verfallen.

Das Personal wehrt sich

Die Personalverbände VSPU und VPOD wurden kurz vor dem Entscheid der Anstellungsbehörde über die Sparmassnahmen informiert. Dies, obschon sie gemäss geltender Personalverordnung als ständige Verhandlungspartner in Personalfragen vorgängig anzuhören gewesen wären. Entgegen den Vorgaben in der Personalverordnung wurde vor der geplanten Änderung des Personalstatuts keine Vernehmlassung bei den Personalverbänden durchgeführt. Dieser von der Arbeitgeberin offenbar «vergessene» Verfahrensschritt musste vom Personalverband zuerst eingefordert werden. Der Personalverband hatte alle Angestellten zum Protest gegen die Sparmassnahmen und die «vergessene» Vernehmlassung aufgerufen.

Der Protestaufruf war erfolgreich. Zahlreiche Angestellte und vereinzelte Abteilungen meldeten sich beim Stadtschreiber und teilten ihren Unmut über die geplanten Massnahmen und den

fehlenden Einbezug des Personals mit. So sah sich die Arbeitgeberin schliesslich gezwungen, nachträglich doch noch eine Vernehmlassung durchzuführen. In ihrer gemeinsamen Vernehmlassung kritisierten der VSPU und der VPOD die Verschlechterung der Anstellungsbedingungen. Auch der Schweizer Berufsverband der Pflegefachkräfte SBK nahm an der Vernehmlassung teil.

Erfolgreiche Verhandlungen

In der Folge wurden auch Verhandlungen geführt zwischen dem VSPU und dem Stadtrat, bei denen der Personalverband sich für die Interessen der Angestellten starkmachte. Inzwischen war zudem bekanntgeworden, dass die Personalkosten teuerungsbedingt weniger ansteigen würden als ursprünglich angenommen. So sah der Stadtrat schliesslich von den geplanten Sparmassnahmen zulasten des Personals zumindest teilweise wieder ab. Die Angestellten werden nach einem Entscheid des Stadtrats auch nach 2020 ihre Mehrstunden- und Ferienguthaben beim Jahreswechsel übertragen können. Und auf die Abwälzung der Krankentaggeld-Prämie auf die Angestellten wird im nächsten Jahr (noch) verzichtet.

Weil die entsprechende Grundlage in der Personalverordnung aber trotz des Protests seitens der Angestellten per 1. Januar 2020 in Kraft treten wird, muss damit gerechnet werden, dass diese Kosten bereits ab 2021 im Umfang von bis zu 50 Prozent auf das Personal überwälzt werden. Dies würde für alle Angestellten eine dauerhafte und spürbare fi nanzielle Einbusse, faktisch eine Lohnkürzung, bedeuten.

Wäre es nach dem Gemeinderat gegangen, hätten die städtischen Angestellten bereits im kommenden Jahr 25 Prozent der Krankentaggeld-Prämie bezahlen müssen. In der Budgetdebatte folgte der Gemeinderat nämlich einem Kürzungsantrag der Rechnungsprüfungskommission, der eine Kürzung des Budgets genau im fraglichen Umfang bei den Personalkosten verlangte.

Allerdings wurde später bekannt, dass der Stadtrat bei seinem Entscheid bleiben wird und den Betrag entgegen dem Willen des Parlaments jedenfalls nicht über die Krankentaggeld-Prämienbeteiligung einsparen wird (sondern durch andere, bereits bekannte Massnahmen wie verzögerte Stellenbesetzungen).

Entscheid mit Signalwirkung

Für das Personal hat der Ausgang der Budgetdebatte trotzdem Signalwirkung. Denn es ist ernsthaft zu befürchten, dass der Druck auf die Personalkosten und auf die Anstellungsbedingungen weiterhin wachsen wird. Es ist daher umso wichtiger, dass sich die Personalverbände aktiv für die Interessen der Angestellten einsetzen. Vernehmlassungen und bilaterale Gespräche mit der Arbeitgeberin sind wichtig, damit die Anliegen des Personals gehört werden. Es darf nicht sein, dass Angestellte sich zunehmend als Kostenfaktor fühlen.

Erfreulicherweise hat die jüngste Geschichte um die umstrittenen Sparmassnahmen gezeigt, dass viele städtische Angestellte das Engagement des Personalverbands zu schätzen wissen. 2019 sind wieder mehr Neumitglieder dem Personalverband beigetreten als in den Vorjahren. Für einige Angestellten waren die Sparmassnahmen und das Engagement des Personalverbands sogar ausschlaggebend für den Beitritt.

So betrachtet haben die widrigen Umstände zumindest die eine positive Auswirkung, dass sie den Mitarbeitenden zeigen, dass gute Anstellungsbedingungen heute keine Selbstverständlichkeit mehr sind und dass sie gegen die grassierende Sparwut verteidigt werden müssen.

75. Generalversammlung

geschrieben von Susanne Gisler | Februar 15, 2020

Am Freitag, 15. November 2019, fand die Jubiläums-Generalversammlung des Personalverbands Kanton Uri (PVU) statt, der vor 75 Jahren gegründet wurde. Präsidentin Susanne Gisler konnte zu dem Anlass über 80 Personen begrüssen. Als Gäste nahmen Regierungsrat Urs Janett teil, Präsident Urs Stauffer sowie Peter Meier vom Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) sowie Lukas Wariwoda, Norbert Anwander, Flavio Gisler und Iwan Stampfli als Vertreter der dem PVU angeschlossenen Kollektivverbände. Nach einem kurzen Apéro, an dem sich die Anwesenden intensiv austauschten, wurde mit der ordentlichen Versammlung begonnen.

Die Präsidentin erwähnte in ihrem Jahresbericht die Schwerpunkte des vergangenen Jahres. Die Durchführung der Delegiertenversammlung des ZV in Altdorf stellte einen Höhepunkt des Vereinsjahrs dar. Susanne Gisler wurde an diesem Anlass neu in den Vorstand des Zentralverbands gewählt und kann nun dort die Innerschweizer Interessen vertreten. Weiter erwähnte sie im Jahresbericht, dass die bewährten Angebote im Bereich Kultur und Sport von den Mitgliedern rege genutzt wurden und deshalb im nächsten Jahr wieder zur Verfügung stehen. Die entsprechenden Informationen sind auf der Homepage publiziert.

Der Kassabericht ergab einen Gewinn von rund 400 Franken, so dass die Mitgliederbeiträge unverändert bleiben. Die zur Wahl stehenden Vorstandsmitglieder Hans Furrer, Gerda Büchi, Michael Morg, Manfred Lussmann und Romaine Tresch sowie die Revisoren Heiri Furrer und Werner Bissig stellten sich für eine weitere Amtsperiode zur Verfügung und wurden von der Versammlung unter grossem Applaus wiedergewählt. Die Präsidentin dankte ihnen für die aktive Mitarbeit.

Traditionsgemäss wird der Finanzdirektor als oberster

Personalverantwortlicher an die Generalversammlung eingeladen. In seiner Ansprache ging Regierungsrat Urs Janett auf verschiedene Themen näher ein. Er gratulierte den wiedergewählten Vorstandsmitgliedern, verdankte die Arbeit des Vorstandes und dankte den Kantonsangestellten für ihren Einsatz. Danach informierte er die Versammlung, dass die Kantonsverwaltung von Pro Familia Schweiz als familienfreundliches Unternehmen ausgezeichnet wurde, berichtete über das betriebliche Gesundheitsmanagement, den Stand der Pensionskasse Uri und weitere Geschäfte. Die informativen und freundlichen Worte wurden durch Susanne Gisler verdankt. ZV-Präsident Urs Stauffer überbrachte anschliessend ein Grusswort und sprach dem Vorstand sein Lob für die tadellose Durchführung der diesjährigen Delegiertenversammlung in Altdorf aus.

Nach dem offiziellen Teil begann mit dem Nachtessen der gesellige Part. Anlässlich des Jubiläums kamen die Anwesenden vor dem Dessert noch in den Genuss eines spannenden Referates der erfolgreichen Urner Triathletin Jolanda Annen. Sie erzählte dem interessierten Publikum von ihrem Werdegang als Freizeitsportlerin zur ambitionierten Athletin. Der tolle 14. Rang an den Olympischen Spielen in Rio 2016 und die Militärweltmeisterschaften 2019, an der sie zur Weltmeisterin erkoren wurde, stellten die bisherigen Höhepunkte ihrer Karriere dar. Nach dem Referat konnten sich die Anwesenden bei Kaffee und Desserts noch weiter austauschen und den Abend gemütlich ausklingen lassen.