Lage der Generation 55plus

geschrieben von Sandra Wittich | April 8, 2020
Kommentar zum Artikel über die sehr tiefe Arbeitslosigkeit in der ZV Info Januar/Februar 2020.

Im Artikel «Sehr tiefe Arbeitslosigkeit: Arbeitslosenkasse mit Überschuss von 1,6 Milliarden» in der ZV Info Januar/Februar 2020 wird im Schlussabschnitt («Folgen») behauptet, dass die Arbeitslosenquote sowohl bei den 50- bis 64-Jährigen wie auch bei den 60- bis 64-Jährigen im Jahr 2019 zurückging. Das ist, wenn nur die Arbeitslosenstatistik ausgewertet wird, faktisch zwar richtig, aber trotzdem in mehrfacher Hinsicht irreführend, weil Arbeitslosenzahlen in einen grösseren Zusammenhang gesetzt werden müssen.

Massgebend: Erwerbslosenquote

Ein erster methodischer Punkt ist, dass nicht die Arbeitslosenquote, sondern die *Erwerbslosenquote* als Referenzgrösse hinzugezogen und ausgewertet werden sollte, da sie genauer und ganzheitlicher ist. Z. B. erfasst sie auch viele, die beim RAV nicht gemeldet oder ausgesteuert sind. Zudem ist die Erwerbslosenquote traditionell viel höher als die Arbeitslosenquote. Im letzten Jahrzehnt bewegte sie sich in der Schweiz konstant zwischen 4 und 5,4% und es ist auch hier so, dass die Erwerbslosenquote nach einem Peak im Februar 2019 bei den über 55-Jährigen bis September stark abgenommen hat. Seit 2010 ist die Erwerbslosenquote dieses Alterssegments zudem stets ungefähr im Gleichklang mit derjenigen der 40- bis 54-Jährigen leicht gestiegen oder gesunken, auf jeden Fall waren Personen in diesen beiden Altersklassen in der Schweiz am wenigsten häufig erwerbslos.

Viel Dramatik

Aber der grosse Unterschied liegt in der Erwerbsquote der

verschiedenen Altersklassen, und da entsteht ein ganz anderes Bild: Im Vergleich zu den beiden vorgelagerten Altersgruppen der 25- bis 39-Jährigen und der 40- bis 54-Jährigen sinkt die Erwerbsquote der über 55-Jährigen drastisch, um ganze 16 Prozentpunkte von durchschnittlich 91,3% auf noch 75,3%. Und in dieser Zahl steckt viel Dramatik. In der zitierten Arbeitslosenquote wird eben der Anteil der Ausgesteuerten, der gerade bei den Über-55-Jährigen besonders hoch ist, *nicht* erfasst. Auch sind ältere Arbeitssuchende besonders häufig Langzeitarbeitslose. Drittens steigen sehr viele der über 55-Jährigen freiwillig oder unfreiwillig aus dem Erwerbsleben aus, weil ihnen der berufliche Stress zu gross oder weil ihnen z. B. gekündigt wurde und sie einen Partner haben, der noch verdient. (Viele in dieser dritten Gruppe werden statistisch nicht einmal mehr als Erwerbslose erfasst.) Als Folge davon müssen sie sich resigniert mit arg geschmälerter Rente als Frühpensionierte durchs Leben wursteln; dies ist besonders entwürdigend, wenn man alleinstehend ist.

Häufig aussichtslos

Eine Zwangsfrühpensionierung haben mehrere meiner Bekannten erlebt, obwohl sie bestens qualifiziert waren; regelrecht rausgeekelt wurden auch einige. Und diejenigen, die nicht resignierten und sich noch nicht vom Erwerbsleben verabschieden wollten, schrieben Dutzende von Bewerbungen, häufig aussichtslos, was auch mit den hohen Lohnnebenkosten zu tun hat: In vielen Pensionskassenreglementen sind die Altersgutschriften und auch die Arbeitgeberbeiträge in der Altersklasse der Ü-55-Jährigen sehr hoch angesetzt, und der Diskurs über eine Ausnivellierung der Beitragssätze über alle Altersklassen dauert viel zu lange.

Die abschliessende Behauptung «Die Auffassung, als 50plus-Arbeitnehmer sei keine Stelle mehr zu finden, erweist sich damit als nicht richtig.» blendet die bitteren Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt und die enormen und oft vergeblichen

Bemühungen von Leuten dieser Altersklasse – im Job oder auch um einen Job – einfach aus. Weshalb schlägt wohl sogar der eigentlich bürgerlich dominierte Bundesrat eine Überbrückungsrente für das älteste Segment im Arbeitsprozess vor? Nicht nur, weil er eine massive Unterstützung der SVP-Begrenzungsinitiative durch die Über-55-Jährigen befürchtet, sondern weil er eine Realität erkannt hat, die ein Leben in Würde bei aufgebrauchten Vermögensreserven und mit stark reduzierter Rente der Zwangsfrühpensionierten verunmöglicht. Der Versuch der Verwässerung der bundesrätlichen Vorlage durch den Ständerat im Dezember 2019 beweist doch die Dringlichkeit des Anliegens, die selbst die Politikerelite nicht wahrnehmen will.

Ergebnisse Lohnrunde 2020

geschrieben von Urs Stauffer | April 8, 2020

Die Lohnrunde 2020 ist Geschichte, der Pulverdampf hat sich – wieder einmal – verzogen, die Ergebnisse der Auseinandersetzungen stehen fest. Die Ergebnisse waren schon schlechter, das muss man feststellen. Da und dort sind Reallohnerhöhungen auszumachen, keine berauschenden Anpassungen, aber immerhin. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat bei den Mitgliederverbänden die Ergebnisse erhoben. Es ist die Einschätzung der eigenen Situation im gesamtschweizerischen Kontext möglich.

Für das vergangene Jahr 2019 wurde vor allem gegen Ende des Jahres 2018 von einer nur schwachen Konjunkturentwicklung ausgegangen. Die Schweizer Wirtschaft erfuhr im 3. Quartal 2018 eine Vollbremsung. Nach fünf Quartalen mit stark überdurchschnittlichen Wachstumsraten schrumpfte das reale BIP um 0,2%. Die Schweiz folgte damit der internationalen

Konjunkturverlangsamung, die sich im 3. Quartal gerade im Euroraum und dort insbesondere in Deutschland bemerkbar machte.

Die Expertengruppe des Bundes hält in ihrer Prognose Winter 2019/2020 an ihrer bisherigen Einschätzung fest, dass sich die Schweizer Konjunktur 2020 nur moderat entwickelt. Mit einer allmählichen konjunkturellen Belebung ist erst für 2021 zu rechnen. Nach 0,9% für das Jahr 2019 erwartet die Expertengruppe für 2020 ein BIP-Wachstum von 1,7% und für 2021 eines von 1,2%. Die grösste Prognoserevision ergibt sich bei der Teuerung: Die Expertengruppe geht für 2020 nunmehr von 0,1% Teuerung aus, gegenüber 0,4% in der letzten Prognose. Das alles betrifft den öffentlichen Arbeitgeber auch, aber nur indirekt.

Die öffentlichen Arbeitgeber wiesen in ihren Rechnungen – entgegen ihren Prognosen – zum Teil erhebliche Überschüsse aus. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl deshalb eine Reallohnerhöhung. In den Lohnverhandlungen für das Jahr 2020 war von den guten Rechnungsabschlüssen nur vereinzelt etwas zu spüren, die Arbeitgeberseite übte sich weiterhin in Zurückhaltung. Sie vergass dabei, dass das öffentliche Personal mit seiner täglichen Arbeit einen wesentlichen Beitrag zu dieser guten Finanzlage leistet. Immerhin: Einzelnen Verbänden gelang es, moderat Reallohnerhöhungen durchzusetzen; wir reden hier von Anpassungen unter der 1%-Grenze, nichts Berauschendes also, aber immerhin ein kleines Zeichen.

Krankenkassenprämien

Unabhängig von der Betrachtungsweise der Lohnentwicklung ist klar, dass die Gewährung des Teuerungsausgleichs eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein muss. Wird dieser nicht gewährt, sinkt die Kaufkraft der Löhne, was die Arbeitnehmenden und letztlich auch die Wirtschaft belastet. Die Teuerungsprognose ist mit 0,1% tief, im Zeitpunkt der

Verhandlungen dürfte sie allerdings noch bei 0,4% gelegen haben. Das hat kaum Ausdruck gefunden.

Nach wie vor ein Ärgernis ist die unterbleibende Berücksichtigung der seit Jahren stetig steigenden Krankenkassenprämien. Da diese im Landesindex der Konsumentenpreise nicht eingerechnet werden, erfolgt über den Teuerungsausgleich (wenn er denn gewährt wird) auch keine automatische Kompensation dieser Mehrkosten. Unterbleibt ein Teuerungsausgleich und wird auch keine Reallohnerhöhung gewährt, sehen sich Arbeitnehmende mit Mehrkosten konfrontiert, die sie nicht aktiv selbst verursacht haben, die jedoch dazu führen, dass der effektiv verfügbare Teil des Lohnes immer mehr sinkt.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Bei der Gewährung eines Teuerungsausgleichs und einer generellen Reallohnerhöhung wurde Zurückhaltung geübt (wenn auch weniger als im letzten Jahr); über eine Erhöhung der Leistungslohnsumme hingegen darf sich die grosse Mehrheit der Verbände bzw. ihre Mitglieder freuen.

Der Nachholbedarf, sei es beim Teuerungsausgleich oder bei der Erhöhung der Reallohnsumme, scheint im Gesamtbild nicht mehr so gross wie in den letzten Jahren. Knapp über 50% der Verbände sehen keinen Nachholbedarf. Allerdings: Es ist schwierig, aus den Umfrageergebnissen zwingend auf diese Folge zu schliessen, weil der Rücklauf in diesem Jahr etwas zurückhaltend war und oft auch schwierig zu erheben ist, ob Nachholbedarf besteht.

Zu wenig Kreativität?

Lohnerhöhungen sind das eine, Verbesserungen der Arbeitsbedingungen das andere. Da würde man sich hie und da ein wenig mehr Kreativität wünschen. Das müssen nicht immer Erhöhungen der Ferientage sein. Aber hier, so die Umfrage,

herrscht das grosse Schweigen. «Nein» ist die Referenzantwort in der 5. Spalte unserer Umfragetabelle – schade eigentlich. Die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie hier ab Seite 13.

Fazit

Die Lohnverhandlungen laufen nach wie vor harzig, und die Personalverbände sind gefordert, in wenigen Monaten bereits wieder die richtigen Argumente für die nächste Lohnrunde zu sammeln. Die Teuerung wird es kaum sein, aber die gute wirtschaftliche Lage der öffentlichen Hand wohl schon. Warten wir das ab.

---

wvsp – quo vadis?

geschrieben von Sandra Wittich | April 8, 2020

Was der wvsp ist

Die vier Buchstaben wvsp sind eine Abkürzung, für «wir vom service public». Da sowohl die Abkürzung als auch der ausgeschriebene Begriff nicht einmal den Mitgliedern selber etwas sagt, möchte ich an dieser Stelle erläutern, was sich dahinter verbirgt.

Um die Interessen der städtischen Angestellten besser wahrnehmen zu können, wurde der Verband stadtzürcherischer Beamter und Angestellter (VSBA) gegründet. Im Jahr 2001 schloss sich dieser dem Kaufmännischen Verband Zürich (KVZ) an und wurde per 1. Juli 2001 als Untergruppe vollumfänglich integriert (Vereinbarung vom 2. April 2001). Mit der Aufnahme änderte der Verband auch seinen Namen und trat fortan als Untergruppe «wir vom service public» (wvsp) auf. Während der

VSBA ursprünglich nur die Interessen der in der Stadt Zürich Arbeitenden vertrat, wurde der Fokus mit dem Anschluss an den KVZ so ausgeweitet, dass auch Personen, die beim Kanton, einer zürcherischen Gemeinde oder beim Bund (Arbeitsort im Kanton Zürich) arbeiten, beitreten konnten. Die Zusammenarbeit mit dem KVZ war vor allem in der Anfangsphase gut und ein Gewinn für beide Seiten. Für den KVZ bot sich die Chance, im öffentlichen Sektor Fuss zu fassen, und für den wvsp stellte der KVZ einen starken, in der breiten Öffentlichkeit bekannten Partner dar.

Was der wvsp macht

Der als Interessenvertreter der stadtzürcherischen Angestellten gegründete Verband hatte zum Ziel, die Arbeitsbedingungen zum Wohle seiner Angestellten zu verbessern, organisierte aber auch Anlässe für seine Mitglieder, die gleichzeitig auch Mitglieder beim KVZ waren und als solche an den Angeboten des KVZ partizipieren konnten. Um Doppelspurigkeiten zu vermeiden, wurden die Rahmenaktivitäten des wvsp mit der Zeit aber reduziert und schliesslich ganz eingestellt. Sehr aktiv ist der wvsp aber nach wie vor bei der Vertretung der Arbeitnehmendeninteressen. So ist ein Mitglieder des wvsp in der paritätischen Kommission vertreten, die mehrmals im Jahr, zusammen mit anderen Personalverbänden und Gewerkschaftsvertretern, mit dem Stadtrat über Verbesserungen im Angestelltenverhältnis verhandelt.

In den letzten Jahren konnten dabei folgende Verbesserungen erzielt werden:

- Für alle Angestellten ein Mindestlohn von Fr. 4100.–
- Ausgeweiteter Sozialplan für ältere Mitarbeiter

Während auf Stadtebene ein Vertreter des wvsp die Arbeitnehmendeninteressen wahrnahm, hatte der frühere Geschäftsführer des KVZ, als Vizepräsident der Kantonalen

Personalvereinigung, Einsitz in den entsprechenden Gremien des Kantons Zürich.

Was mit dem wvsp geschehen soll

Die Zusammenarbeit zwischen der als Verein organisierten Untergruppe wvsp und dem KVZ ist schon seit längerer Zeit optimierungsbedürftig. Mit dem Führungswechsel an der KVZ-Spitze tauchte jetzt aber seitens des KVZ der Wunsch auf, die Untergruppe wvsp aufzulösen und deren Kasse zu annektieren. Damit sollten Strukturen gestrafft und Kosten eingespart werden, sagte man beim KVZ. Der Vorstand der Untergruppe wvsp lehnt aber eine Auflösung ohne Mitsprache der Mitglieder ab und hat deshalb auf eigene Kosten eine Mitgliederumfrage lanciert, um deren Meinung zu eruieren. Die Resultate der Umfrage sollen anlässlich der GV der Untergruppe wvsp präsentiert und diskutiert werden. In einer Abstimmung soll sodann über die Art und Weise eines Weiterbestandes (Selbstständigkeit als Verein oder Anschluss an einen anderen Verband/Gewerkschaft) abgestimmt werden. Damit das Abstimmungsresultat möglichst repräsentativ ist, bitte ich um zahlreiches Erscheinen an der GV vom Montag, 4. Mai 2020, im Raum Athene, Talacker 34, 8001 Zürich.

Persönliche Meinung

geschrieben von Urs Graf | April 8, 2020

Es ist ja gang und gäbe, wenn bei Beschlüssen durch Gemeinde-, Stadt- und Kantonsräte über Lohnerhöhungen (und wenn diese z. B. auch nur 1% betragen) für das öffentliche Personal abgestimmt wird, diese jeweils mit «Rücksicht auf die finanzielle Lage» gebetsmühlenartig abgelehnt werden.

Anders sieht es aber aus, wenn es dann um die eigenen Entschädigungen geht – da wird dann mit der grossen Kelle angerührt – ich zitiere hiermit einen Artikel aus der Zeitung «Die Ostschweiz» vom 17. Dezember 2019 über den Antrag im St. Galler Kantonsrat. Ausgangspunkt war ein Auftrag des Kantonsrats, den das Parlamentspräsidium umsetzte und der nun von der vorberatenden Kommission behandelt wurde. Es ging darum, die Entschädigung der Kantonsratsmitglieder zu überprüfen und dem Parlament eine Anpassung zu beantragen. Diese soll
auf die Amtsdauer 2020–2024 wirksam werden.

Der vorliegende Entwurf sieht eine «moderate Erhöhung der Entschädigungen für die Fraktionen und die Ratsmitglieder» vor. Bisher hatte das Taggeld 250 Franken betragen, allerdings unabhängig von der Dauer der Sitzung. Neu soll das Taggeld für Sitzungen unter zwei Stunden auf 200 Franken reduziert werden, für eine «ordentliche» Sitzung liegt es neu aber bei 400 Franken. Der heutige «Infrastrukturbeitrag» von 1000 Franken – zum Beispiel für benötigte Geräte oder Materialien – soll von einer jährlichen Grundentschädigung von 2000 Franken abgelöst werden. Und auch die Fraktionsentschädigungen sollen steigen. Unterm Strich, so hat die Verwaltung berechnet, ist mit Mehrkosten für den Staat, also für den Steuerzahler, von jährlich rund 860’000 Franken zu rechnen.

Die vorberatende Kommission hatte an der Vorlage nichts Grundsätzliches zu bemängeln. Sie betonte, es gehe darum, dass niemand aus finanziellen Gründen von der Ratstätigkeit ausgeschlossen sei. Die Anforderungen und der Aufwand für das öffentliche Amt würden «in der geltenden Entschädigungsordnung nicht mehr angemessen abgebildet.» Die Kommission begrüsst deshalb die vorgeschlagene Aktualisierung und Erhöhung der Entschädigungen. Diese seien auch mit Blick auf andere Kantone richtig.

Quizfrage: Um wie viele Prozente erhöhen sich die Ratsmitglieder hier die Löhne selbst – ohne dass das Volk (der

Steuerzahler) etwas dazu zu sagen hat? Nicht umsonst gab es meines Wissens noch nie so viele Kandidaten für den Kantonsrat wie in diesem Jahr… Für mich ist dies ein Affront gegenüber den Arbeitnehmenden.

Jahresbericht 2019

geschrieben von Sandra Wittich | April 8, 2020

Aus dem Vorstand

Der Personalverband der Stadt Bern setzte sich auch im Jahr 2019 sehr stark für gute Arbeitsbedingungen ein und ist unverändert gewillt, mitzuhelfen, dass die Stadt Bern eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Leider lässt sich feststellen, dass die sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit im vergangenen Jahr durch unterschiedliche Treiber belastet wurde. Aufgrund des anstehenden Legislaturwechsels auf Anfang 2021 haben merkbare Vorboten von Wahlkampfkampagnen und der herrschende Spardruck die Diskussionen verschärft und die Zusammenarbeit leider spürbar belastet. Trotz der aktuellen Situation konnten einige Erfolge erwirkt und Verbesserungen für die städtischen Mitarbeitenden erreicht werden.

Der PVSB begrüsst nach wie vor die angestrebte Stossrichtung einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie einer Optimierung der Anstellungsbedingungen in der Berner Stadtverwaltung. Besonders begrüssen wir die Erweiterungen bezüglich der GLAZ-Kompensationsmöglichkeiten, die Erweiterung der Bandbreitenmodelle und den vergrösserten Spielraum beim drohenden Verfall von erarbeiteten Zeitguthaben. Explizit unterstützen wir, dass die Arbeitszeitmodelle weiterhin auf der 40-Stunden-Woche basieren und die ehemals angestrebte

«Jahresarbeitszeit» nicht weiterverfolgt wird. Auch beurteilen wir die Erweiterung und Ergänzung des Lebensarbeitszeitmodells als Verbesserung.

Wir befürworten klar, dass das Personalreglement der Stadt Bern an die aktuellen Bedürfnisse angepasst wird, um damit aktuellen und künftigen Herausforderungen gerecht zu werden.

Aufgrund der spürbaren Konkurrenzsituation auf dem Arbeitsmarkt ist es unabdingbar und zwingend nötig, dass sich die Stadt Bern als attraktive Arbeitgeberin behaupten kann. Die guten Anstellungsbedingungen und insbesondere die Perspektiven für die einzelnen Mitarbeitenden, verbunden mit der entsprechenden Lohnentwicklung und den Leistungsanerkennungen, sind zwingende Voraussetzung für die Personalrekrutierung sowie die längerfristige Sicherstellung des Know-hows in der Verwaltung. Drohende Sparmassnahmen beim Personal verunsichern die Mitarbeitenden nachhaltig und verunmöglichen die Stellenbesetzung mit qualifiziertem Personal. Gut ausgebildete Personen kennen ihren Marktwert und lassen sich nicht durch fadenscheinige Argumente und scheinbar gute Konditionen vertrösten. Es braucht handfeste Möglichkeiten, Fakten und attraktive Rahmenbedingungen.

Zur Personalvorsorgekasse

Geopolitische Ereignisse und die Herausforderungen des tiefen Zinsumfeldes haben die PVK einmal mehr gefordert. Die PVK kann trotz dieser Umstände auf ein aussergewöhnlich gutes Anlagejahr zurückblicken. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die getätigten Anlagen auf dem gesetzlichen Auftrag basieren, die Vermögensanlagen im Interesse der Versicherten zu verwalten und im Sinn des Vorsorgezwecks auf Sicherheit und Ertrag auszurichten. Es ist der PVK sehr wichtig, das Vermögen der Versicherten nachhaltig zu investieren. Das Handeln richtet sie dabei nach sozialen, ökologischen und ethischen Kriterien der Nachhaltigkeit aus. In Anbetracht dieser Grundsätze hat die PVK u.a. auch alle Beteiligungen an

Unternehmen ausgeschlossen, die geächtete Waffen herstellen.

Die positiven Aktienmärkte haben wesentlich zum erfreulichen Anlageergebnis beigetragen. In diesem Umfeld erzielte die PVK eine Rendite von rund 11,5%. Das sehr gute Anlageergebnis wird den Deckungsgrad per Ende 2019 deutlich ansteigen lassen. Im heutigen Zeitpunkt liegt das definitive Ergebnis aber noch nicht vor. Die Verwaltungskommission der PVK hat für das Jahr 2020 beschlossen, das Altersguthaben der aktiven Versicherten weiterhin mit 2,75% zu verzinsen. Das anhaltend tiefe Zinsniveau und die weiterhin steigende Lebenserwartung wird auch für die Zukunft der PVK eine Herausforderung bleiben. Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband (KV). Die Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband ist bewährt und unverändert sehr gut. Auch im Jahr 2019 wurden die Rechtsberatungen für unsere Mitglieder im gewohnten Sinne durch den Verband wahrgenommen. Der KV unterstützte den Personalverband nebst dem allgemeinen Austausch insbesondere bezüglich der Verhandlungen zum GAV EWB sowie bezüglich diverser arbeitsrechtlicher Fragen.

Energie Wasser Bern (EWB)

Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Ein Thema des vergangenen Jahres war die Anfang 2017 umgesetzte Reorganisation der Gesamtunternehmung Energie Wasser Bern (EWB). Bei den umgesetzten Massnahmen handelte es sich hauptsächlich um organisatorische Anpassungen, bei denen keine Arbeitsplätze gefährdet sind. Selbstverständlich sind die Mitarbeitenden aufgefordert, sich für die aktuellen Herausforderungen zu rüsten und ihre individuellen Fähigkeiten so zu entfalten, dass sie die veränderlichen Herausforderungen bewältigen. Entsprechend waren die Veränderungen bei den Mitarbeitenden spürbar. Abgesehen von einzelnen Detailfragen können wir heute festhalten, dass die Reorganisation zu keinen Friktionen geführt hat. Das gute Einvernehmen und der rege Austausch mit der Unternehmensleitung haben diesen

Prozess sicherlich begünstigt.

Traditionsgemäss treffen sich Geschäftsleitung, Vertragspartner und Personalausschuss zweimal jährlich zu einer gemeinsamen Aussprache. Die Direktion orientiert dabei über den Geschäftsgang, die unternehmerischen Ziele sowie die strategischen Geschäftsabsichten. Seitens der Arbeitnehmerseite werden aktuelle Personalanliegen eingebracht. Basis dafür ist der gültige Gesamtarbeitsvertrag (GAV). Ebenfalls an zwei Sitzungen tagte die Paritätische Kommission (PK) und diskutierte Umsetzungsfragen aus dem laufenden Gesamtarbeitsvertrag.

Der Vorstand

Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für die aussergewöhnlich freundschaftliche und angenehme Zusammenarbeit. Der Vorstand führte im Berichtsjahr insgesamt elf ordentliche Sitzungen durch und setzte sich wie folgt zusammen:

- Präsidium: Simon Bühler
- Vizepräsidium + Rechtsberatung: Bernadette Bechtiger
- Sekretariat + Mutationen: Eliane Wirth
- Finanzen: Lukas Bieri
- Protokoll: Werner Wirth
- Vertrauenspersonen: Carmen Roggo
- Kommunikation: Dieter Arnold

Vertrauensleute

Unsere Vertrauensleute sind ein wichtiges Bindeglied unseres Verbands. Sie sichern die Verbindung zwischen den Mitgliedern und dem Vorstand. Vom Vorstand werden sie regelmässig über die aktuellen Geschäfte informiert. Dabei orientierte der Vorstand die Vertrauensleute über die Geschäftspolitik des Gemeinderats sowie über aktuelle Themen im Stadtrat. Im Austausch wurden neben den Personalanliegen auch die Mitgliederwerbung und die

Tätigkeiten des Verbands besprochen.

Damit Fragen und Anliegen zügig weitergeleitet und behandelt werden können, ist es wichtig, dass unsere Mitglieder die für sie zuständige Vertrauensperson kennen. In allen Direktionen gibt es Anlaufstellen, sei es eine Vertrauensperson oder ein Vorstandsmitglied. Vertrauensleute sind:

- PRD Präsidialdirektion: Aussenbeziehungen und Statistik, Junkerngasse 47: Michael Matter, 031 321 75 41 Stadtplanungsamt, Zieglerstrasse 62: Peter Andres, 031 321 70 69
- SUE Direktion für Sicherheit Umwelt und Energie: Direktionsstabsdienste, Predigergasse 12: zurzeit vakant
- BSS Direktion für Bildung, Soziales und Sport: Sozialamt, Schwarztorstrasse 71: Mathias Krebs, 031 321 60 85
- TVS Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün: Tiefbauamt, Bundesgasse 38: Hanspeter Loosli, 031 321 67 61
- Vermessungsamt, Bümplizstrasse 45: Sonja Hartmann, 031 321 67 23
- FPI Direktion für Finanzen, Personal und Informatik: Informatikdienste, Bümplizstrasse 45: Liselotte Fritz-Held, 031 321 74 03
- Steuerverwaltung, Bundesgasse 33: Carmen Roggo, 031 321 66 42
- Energie Wasser Bern (EWB): Pascale Schneeberger, 031 321 38 78, Volker Werner, 079 937 73 64

Kommissionen im Personalwesen

Der Personalverband der Stadt Bern vertritt die Arbeitnehmenden in verschiedenen Kommissionen im Personalwesen. Die jeweiligen Kommissionsmitglieder werden für eine Amtsperiode (analog den Gemeinde- und Stadtratswahlen) durch den Gemeinderat gewählt.

- Paritätische Einreihungskommission (Simon Bühler, Gyula Lehretter): Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.
- Paritätische Ausgliederungskommission (Bernadette Bechtiger, Theo Schmid): Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.
- Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse (Bernadette Bechtiger, Gyula Lehretter): Im Berichtsjahr tagte die Kommission gemäss ihrem Sitzungsraster.
- Regionalgruppe Bern *(Simon Bühler):* Standardmässig wurden an zwei Sitzungen die Personalpolitik der Regionsgemeinden diskutiert sowie aktuelle Erfahrungen und Tendenzen ausgetauscht. Der Austausch in der Gruppe ist für uns sehr wichtig, damit Entwicklungen frühzeitig erkannt und Erfahrungen ausgetauscht werden können.
- Angestellte Stadt und Region Bern *(Simon Bühler):* Wie gewohnt wurden an vier Besprechungen regionale Fragestellungen sowie Aktualitäten aus der Stadtpolitik und aus anderen Verbänden diskutiert. Der Austausch im Vorstand Angestellte Stadt und Region Bern ist für unseren Verband von grosser Bedeutung, da insbesondere regionale Entwicklungen erkannt und die Tendenzen der Stadtpolitik aus erster Hand beurteilt werden können.

Mitgliederbestand per 31.12.2019

Per 31.12.2019 beträgt der Mitgliederbestand 562: 201 Aktive und 19 Aktiv-Veteranen, 76 GAVMitglieder, 251 Pensionierte, 8 Ehren- und 7
Vorstandsmitglieder. Im Berichtsjahr sind 6 unserer Mitglieder verstorben. Die Vertrauenspersonen gewannen 19 Mitarbeitende als neue Mitglieder für unseren Verband.

Liste der Verstorbenen

Im Berichtsjahr mussten wir vom Hinschied folgender Mitglieder Kenntnis nehmen:

- Balmer-Hubacher Heinrich

- Biancone Jürg
- Buri Katharina
- Heinzer Rudolf
- Marty Kurt
- Ries Anita

Den Hinterbliebenen sprechen wir unsere herzliche Anteilnahme aus.

Neue Veteranen 2019…

…und somit 30 Jahre Mitglied im Verband sind:

- Durrer Anton
- Gull Albert
- Häusler Kurt
- Mast-Schneider Heinz
- Teta-Wyss Sonja
- Zimmermann Elsbeth

Neueintritte 2019

- Januar: Lisci-Beer Christina, Stadtverwaltung
- Februar: Schläfli Stephanie, Stadtverwaltung
- März: Wälte Nicole, Stadtverwaltung / Balmer Yvonne, Christina Stadtv. / Gämperle Brigitte, Stadtverwaltung / Spahni Michael, Stadtverwaltung
- April: Lottaz Ursula, Stadtverwaltung / Dütschler Jürg, Stadtverwaltung / Winkler Bettina, Stadtverwaltung
- Juni: Brönnimann Andreas, Stadtv. / Winter Karsten, Stadtverwaltung
- September: Haldemann Michael, Stadtverwaltung / Eschler Daniela, Stadtverwaltung
- Oktober: Ringgenberg Markus, EWB / Schüpbach Sarah, EWB / Wyssen Ramona, EWB / Peier Christian, Stadtverwaltung / Rohner Ursula, Stadtverwaltung
- November: Schneider Spiess Sabine, Stadtv.

Arbeitsbelastung

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | April 8, 2020

Der VPOD hat Ende letzten Jahres die Resultate einer umfangreichen Mitgliederumfrage zur Befindlichkeit am Arbeitsplatz publiziert. Wir danken unseren Kolleginnen und Kollegen vom VPOD, insbesondere Georg Christen, Christine Flitner, Tanja Lantz und Christoph Schlatter für diese ausgezeichnete Arbeit und das Einverständnis, die Ergebnisse auch bei uns veröffentlichen zu dürfen – sie sind hoch interessant und sagen einiges über die Befindlichkeit der Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes am Arbeitsplatz. Die Umfrage basiert auf 3500 Rückmeldungen und ist damit repräsentativ. Aber lesen sie selbst.

Die Ergebnisse in Kürze

Zwar sind 68 Prozent der knapp 3750 Antwortenden «übers Ganze gesehen» mit ihrer Arbeitssituation zufrieden, und 76 Prozent sind mehr oder weniger gesund. Trotzdem: Bei der Arbeit fühlen sich 67 Prozent gestresst, und für 54 Prozent ist die Zufriedenheit in den letzten 4 Jahren gesunken. Kein Wunder: Einen Anstieg der psychischen Belastung am Arbeitsplatz bejahen 74 Prozent.

Die Hinweise, woher diese Belastungen kommen, sind eindeutig. Offenkundig liegt es nicht an den Kolleginnen und Kollegen, mit denen sich 94 Prozent recht oder sogar sehr gut verstehen. Es liegt meist auch nicht an der Chefin oder am Chef – 61 Prozent stellen den Vorgesetzten ein gutes oder sehr gutes Zeugnis aus. Woher also kommen Stress und psychische Belastung? Es sind volle 84 Prozent, die eine Zunahme der administrativen Aufgaben festgestellt haben. Gleichzeitig erhielt die Aussage «Für den eigentlichen Inhalt meiner Arbeit

habe ich zu wenig Zeit» eine Zustimmungsquote von 63 Prozent; 60 Prozent beklagen übermässige Zergliederung und Zerstückelung der Arbeit. Besonders betroffen von dieser «Abkehr vom Eigentlichen» sind die Bereiche Gesundheitswesen, Schule und Sozialbereich.

Die Belastung hat Folgen in der Freizeit. Dabei ist die Abgrenzungsproblematik infolge moderner Technologie zwar spürbar, aber (noch) nicht ganz so dramatisch wie befürchtet. 41 Prozent geben an, zumindest gelegentlich in der Freizeit zu arbeiten. Für die Ferien sinkt der Wert auf 27 Prozent.

«Nach einem normalen Arbeitstag bin ich meistens so müde, dass ich mich nicht mehr zu Aktivitäten aufraffen kann»: Dieser Aussage stimmen 24 Prozent voll und 42 Prozent eher, total also zwei Drittel zu. Ein überwiegender Teil der Menschen, die im Service public in der Schweiz arbeiten, ist am Feierabend zu müde fürs Kino, fürs Konzert, zum Tanzengehen oder für Sex. Das ist ein bestürzender Befund, erst recht im Licht der Vermutung, dass diese Erschöpfung nicht in erster Linie damit zu tun hat, dass man sich im Kernbereich der Arbeit verausgabt hat. Sondern dass sie schlechter Arbeitsorganisation, dauernden Störungen und bürokratischen Zumutungen geschuldet ist.

Der VPOD verlangt: 1. Flexibilität ja, aber nicht einseitig zugunsten des Arbeitgebers. 2. Mehr Schutz für private Zeit. 3. Konzentration aufs Eigentliche und Senkung der bürokratischen Anforderungen speziell im Gesundheits-, Sozial- und Bildungswesen. 4. Bessere Organisation, Planbarkeit, Mitsprache – und kürzere Arbeitszeiten.

Zu müde fürs Kino

Zu müde fürs Kino. Oder für Sex. Zwei Drittel der Antwortenden in der VPOD-Befindlichkeitsumfrage geben an, sich nach einem normalen Arbeitstag kaum mehr zu Aktivitäten aufraffen zu können. Am meisten stresst die ausufernde Bürokratie, die vom

Kerngeschäft ablenkt.

1. Gesundheit und Stress

Die Umfrage spricht dafür, dass eine Mehrheit der Befragten eine recht robuste Natur besitzt. 76 Prozent, also mehr als drei Viertel, fühlen sich zumindest leidlich, lediglich 3 Prozent eindeutig nicht gesund. Dabei sind die Herausforderungen im Beruf hoch – für 42 Prozent betrifft das auch den körperlichen Bereich. Während aber die Ansprüche an die Physis für eine überwiegende Mehrheit (69 Prozent) konstant geblieben sind, haben die psychischen Belastungen zugenommen. Dieser Befund ist überaus deutlich: Drei Viertel (74 Prozent) geben an, dass in ihrem Job die psychische Belastung in den letzten 4 Jahren grösser geworden ist. Übrigens: Die Schweizerische Gesundheitsbefragung 2017, im August 2019 veröffentlicht, kommt zu einem ähnlichen Ergebnis und hält fest, dass Stress und psychische Belastung seit der letzten Untersuchung 2012 klar zugenommen haben.

Die genauere Analyse nach Altersgruppen und Geschlecht zeigt, dass Frauen in der Frage der psychischen Belastung tendenziell etwas stärkere Angaben machen als Männer. Erstaunlich mag sein, dass es überproportional die jüngeren Männer und die Frauen der Gruppe 55 plus sind, die sich über eine Zunahme der psychischen Belastung beklagen. Was die Branchen anbelangt, so sind die typischen Frauenbranchen besonders stark durch eine Zunahme der psychischen Belastung geprägt. Im Sozialbereich inklusive Kinderbetreuung bejahen dies bei Männern und Frauen je 75 Prozent, in der Schule je 76 Prozent. Geschlechtsspezifisch ist der Befund im Gesundheitswesen, wo die Frauen (82 Prozent) deutlich stärker als die Männer (75 Prozent) von einer Zunahme der psychischen Herausforderungen sprechen. Möglicher Hintergrund: Frauen sind im Gesundheitswesen stärker in Berufen und Positionen, wo die Emotionen von Patientinnen, Vorgesetzten, Kolleginnen und Angehörigen direkt und ungefiltert spürbar sind. Männer sind möglicherweise eher an Orten und in Jobs, wo sie diese

psychische Last etwas gedämpft wahrnehmen. Aber das ist Spekulation. Keine Spekulation ist dies: Eher oder eindeutig gestresst sind bei der Arbeit zwei Drittel (67 Prozent) der Antwortenden. Trotzdem geben ebenso viele (68 Prozent) an, dass sie mit ihrer Arbeitssituation eher oder ganz zufrieden sind. Daraus lässt sich folgern, dass ein grosser Teil der Gestressten mit leichtem oder sporadischem Stress im Allgemeinen gut umgehen kann, dass ihnen die Freude an der Arbeit noch nicht verloren gegangen ist.

2. Ab- und Entgrenzung

Dass die Entgrenzung der Arbeit durch die digitalen Medien voranschreitet, dürfte unumstritten sein. Schon die Einführung des Telefons im Privathaushalt hat es dem Arbeitgeber erleichtert, Angestellte zu Sondereinsätzen aufzubieten. Vor der Einführung des Mobiltelefons gab es allerdings ein Recht auf Unerreichbarkeit, das heute zunehmend verlorengeht. Noch verstärkt wird die Entwicklung durch Dienste wie WhatsApp: Es ist sehr viel bequemer, eine Pflegefachfrau per WhatsApp-Nachricht «aus dem Frei zu holen», als sie in einem direkten telefonischen Gespräch darum zu bitten. Je nach Betriebsklima ist es so oder so schwer bis unmöglich, dann Nein zu sagen. Diese Entgrenzung wird auch in unserer Umfrage sichtbar. Die Ferien, in denen eigentlich keine Rückkoppelung mit dem Arbeitgeber stattfinden dürfte, sind dabei vergleichsweise noch am stärksten geschützt. Es sind «nur» 8 Prozent, die in den Ferien beruflich erreichbar sind (weitere 18 Prozent haben «trifft eher zu» angekreuzt). Mit anderen Worten: Für drei Viertel der Antwortenden (76 Prozent) sind die Ferien weitgehend, für noch die Hälfte vollkommen von Beruflichem befreit – abgesehen natürlich von den Träumen und Alpträumen, die einen auch im Hotelbett an der Adria oder in der Walliser Ferienwohnung einholen können. Die Erreichbarkeit ist das eine, die «gefühlte» Verpflichtung, noch Arbeiten zu vollenden, Telefonate zu führen oder Mails zu checken, etwas anderes. Von dieser – möglicherweise nicht explizit angeordneten – Arbeit zuhause sind deutlich mehr Personen

betroffen: Für 18 Prozent ist das Alltag, bei weiteren 23 Prozent kommt es nicht selten vor. Erhellend ist auch der Vergleich zwischen geforderter und selbstgenutzter Flexibilität. Der VPOD hat seit je gesagt, dass er sich nicht gegen flexiblere Arbeitszeitmodelle sperrt, sofern die Flexibilität eine gegenseitige ist. Es darf nicht sein, dass lediglich der Arbeitgeber profitiert und unterschiedlichen Arbeitsanfall auf diese Weise «elegant» auf die Beschäftigten überwälzt. Sondern es gehört dazu, dass auch private Bedürfnisse, sei es ein verlängertes Wochenende für eine Reise, sei es kurzfristig freie Zeit für Betreuungs- oder Pflegeaufgaben, von dieser Flexibilität profitieren. Dass die Balance hier nicht stimmt, belegt die Umfrage. 63 Prozent geben an, dass von ihnen Flexibilität erwartet wird, nur 52 Prozent können auch ihrerseits – «für eigene Bedürfnisse und Verpflichtungen» – von Flexibilität profitieren.

3. Das Arbeitsumfeld

Die Umfrage hat vielerlei Rückmeldungen ergeben, die die Arbeitswelt als nicht sehr angenehmen Ort schildern. Daher sticht ein Ergebnis besonders positiv hervor: Unter den Kolleginnen und Kollegen herrscht am Arbeitsplatz ein gutes Einvernehmen. Es sind 94 Prozent, die sich mit den Kolleginnen und Kollegen gut verstehen; fast die Hälfte, nämlich 48 Prozent, stimmt der Aussage sogar ohne jeglichen Vorbehalt zu. Wenn es also Schwierigkeiten am Arbeitsplatz gibt, dann haben diese mutmasslich nichts mit Konflikten auf der gleichen Hierarchiestufe zu tun. Etwas wahrscheinlicher ist es, dass die oder der Vorgesetzte daran (mit)schuld ist. Aber auch den Chefinnen und Chefs stellen die Umfrageteilnehmenden zu 61 Prozent ein übers Ganze gesehen gutes Zeugnis aus, immerhin 17 Prozent sogar ein sehr gutes. Praktisch deckungsgleich (62 Prozent Zustimmung) ist das Bild, wenn danach gefragt wird, ob man mit Problemen oder Anregungen an vorgesetzter Stelle Gehör findet. Der negative Extremwert – Ärger mit der Chefin, das Gefühl, beim Vorgesetzten auf Granit zu beissen – liegt zwischen 14 und 11 Prozent.

4. Die negativen Faktoren

Woher also kommt der breit empfundene Stress? Warum klagt eine grosse Mehrheit über die Zunahme der psychischen Belastung? Die Umfrage liefert einen überaus deutlichen Hinweis. Nur auf eine einzige Frage im gesamten Fragebogen ging die extreme Antwort («trifft vollkommen zu») häufiger ein als ihr milderes Pendant («trifft eher zu»). Und zwar bei jener nach der Administration. Dass diese zugenommen hat, bestätigen 84 Prozent der Antwortenden, das sind fünf Sechstel. Nur gerade 4 Prozent finden, das treffe überhaupt nicht zu, 12 Prozent finden: eher nicht. Aber über die Hälfte, volle 51 Prozent, stimmen mit der Aussage völlig überein. Die Umfrage bestätigt damit sehr klar: Sachfremde Elemente, neben-, vor- und nachgeordnete Arbeiten fressen jene Zeit und jene Energie auf, die man sich gerne fürs Kerngeschäft bewahrt hätte. Es gibt weitere Punkte, die, wenn auch nicht mit gleicher Deutlichkeit, in eine ähnliche Richtung weisen. Ebenfalls gut wahrnehmbar ist die Empfindung, für die eigentlichen Inhalte der Arbeit zu wenig Zeit zu haben.

Dieser Aussage stimmt eine knappe Zweidrittelmehrheit (63 Prozent) zu, etwas weniger als einem Viertel (23 Prozent) spricht sie sogar aus dem Herzen. Immerhin noch 60 Prozent bestätigen die Aussage, wonach die Arbeit durch äussere Einflüsse stark zergliedert und zerstückelt ist, «so dass ich mich oft nur schwer auf einen Gegenstand oder ein Gegenüber konzentrieren kann». Und ebenfalls noch eine mehrheitliche Zustimmung findet die Aussage «Ich kann meine Arbeit nicht so machen, wie ich es mir vorstelle und wie ich es gelernt habe». Eine Analyse nach Branchen zeigt, dass die Überadministration sich zumal in den typischen Frauenberufen und Frauenbranchen breitmacht, zu denen man heute auch die Schule zählen muss, daneben der Sozial- und der Gesundheitsbereich. Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist im Sozialbereich geringfügig, deutlicher im Gesundheitswesen und in der Schule, wo die Frauen eine Zunahme der Administration etwas häufiger beklagen oder unter ihr stärker leiden als die Männer. Als

Beispiel einer Branche, wo die Bürokratisierung nur als geringes Problem erscheint, ist der Verkehrsbereich daneben gestellt. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere die Wagenführerinnen und Chauffeure am Steuer ihres Gefährts im Normalfall hier wenig Probleme haben, weil während des Fahrens ihre volle Aufmerksamkeit dem Verkehr gilt. Zwar ist dieser – mit telefonierend vors Tram stolpernden Fussgängerinnen und rowdyhaft die Regeln missachtenden Velofahrern – zweifellos dichter und unberechenbarer geworden, zumal in den Innenstädten. Aber alle genannten Erscheinungen gehören «zum Verkehr» und sind nicht «artfremd». Ablenkung ist dort auch sozusagen von Amtes wegen unerwünscht und wird möglichst vermieden – auch wenn die Schilder «Bitte während der Fahrt nicht mit dem Wagenführer sprechen» an vielen Orten abmontiert sind. Hier kann man aber mit Fug und Recht die Frage stellen, warum diese (nahezu) vollständige Konzentration auf eine Tätigkeit oder einen Gegenstand anderen Berufsgruppen nicht ebenfalls zugestanden wird, wenigstens phasenweise.

Interessant sind diese drei Branchen auch hinsichtlich ihrer Antworten zum Kernauftrag: Bleibt dafür genügend Zeit, oder verlieren sich die Beschäftigten in Tätigkeiten, die nicht zu ihrem eigentlichen Dossier gehören? Auch in diesem Punkt ist das weibliche Geschlecht mit deutlicheren Aussagen vertrete als das männliche. Am engsten beieinander liegen die Geschlechter im Sozialbereich.

5. Nach Feierabend

Die Umfrage erlaubt die Aussage, dass die Kolleginnen und Kollegen abends (oder nach Feierabend) ziemlich groggy sind. Der Satz «Nach einem normalen Arbeitstag bin ich meistens so müde, dass ich mich nicht mehr zu Aktivitäten aufraffen kann» findet eine Zustimmungsrate von 66 Prozent. Das heisst: Ein überwiegender Teil jener Menschen, die im Service public in der Schweiz arbeiten, sind abends (oder bei Schichtschluss) zu müde fürs Kino, fürs Konzert oder für Sex. Mehr als Nudeln mit Fertigsauce kochen? Im Sportverein mitmachen? In einem Chor

singen? Tanzen gehen? Ein Viertel (24 Prozent) ist dazu normalerweise nicht mehr in der Lage. Das halten wir für einen bestürzenden Befund. Erst recht im Licht der Mutmassung, dass die Erschöpfung in vielen Fällen nicht daher stammt, dass sich die Leute in ihrer eigentlichen Arbeit verausgabt hätten – sondern in sachfremden Zumutungen, in dauernder Störung, in administrativem Overkill. Dabei ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern nicht riesig, aber bemerkenswert. Es sind mehr Frauen, die abends total oder etwas erschöpft sind, und es sind mehr Männer, die noch «handlungsfähig» sind. (Natürlich ist nicht auszuschliessen, dass «Aktivität» geschlechtsspezifisch interpretiert wurde: Wenn er Fussballgucken als Aktivität einordnet . . .) Man kann sich darüber wundern oder auch nicht: Wer zuhause minderjährige Kinder zu betreuen hat, ist nicht mehr und nicht weniger kaputt als Menschen ohne solche Aufgaben. Die Erschöpfung kommt aus dem Job, so viel ist klar. Da ist es nicht verwunderlich, dass Frauen, sofern sie die Hauptlast im Carebereich tragen, Pensumsreduktionen anstreben.

6. Das Fazit

Es ist etwas faul im Service public, wenn die berufliche Belastung Tag für Tag die gesamte Energie frisst, so dass die Beschäftigten Abend für Abend als Couch Potatoe enden. Der Zustand ist besonders darum nicht hinnehmbar, weil die Müdigkeit mutmasslich zu einem grossen Teil aus Nebensächlichem und Zusätzlichem, aus schlechter Arbeitsorganisation und unzureichend getesteten EDV-Programmen herrührt.

Für den VPOD ist klar: Stress ist kein Einzel-, sondern ein Massenphänomen. Es braucht klarere Grenzen, kürzere Arbeitszeiten. Die Planbarkeit muss verbessert werden, die Mitsprache ausgebaut. Die Beschäftigten eignen sich nicht als Versuchskaninchen für unausgegorene Digitalexperimente: Sie brauchen auch im Beruf Zeit fürs Wesentliche.

Umfrage und Text: Georg Christen, Christine Flitner, Tanja Lantz, Christoph Schlatter

---

Wertmethode oder Zeitmethode – Was ist richtig?

geschrieben von Dr. Michael Merker | April 8, 2020

Die Verunsicherung bei der korrekten Erfassung der Arbeitszeit, der Ferien, der Feiertage und der Krankheitstage bei Teilzeitangestellten ist gross. In der Praxis gibt es zur Lösung der Frage, wie man rechnet, die Zeitmethode und die Wertmethode, die aber nicht zu den gleichen Ergebnissen führen. Da die Wertmethode von den effektiv geleisteten Stunden (zunächst) deutlich abweicht, stellt sich insbesondere die Frage, ob die Anwendung der Wertmethode bei der Zeiterfassung von Teilzeitmitarbeitenden zulässig ist. Diese Frage ist in der Praxis Dauerthema – und führt bei den Mitarbeitenden zu lebhaften Diskussionen. Was gilt?

Zur Konkretisierung wird von der folgenden Ausgangslage (in Anwendung der Wertmethode und im Sinn eines konkreten Beispiels) ausgegangen: Ein Mitarbeitender mit einem 80%-Pensum hat pro Arbeitstag eine Sollarbeitszeit von 6.43 h. Er besucht am Dienstag eine Weiterbildung. Entsprechend arbeitet er an vier Tagen pro Woche je 8.24 h und kompensiert mit der Überzeit von 1.41 h pro Tag die Abwesenheit infolge Weiterbildung am Dienstag. Bei Abwesenheit infolge Ferien, Feiertagen oder Krankheit an einem seiner üblichen Arbeitstag wird die Sollarbeitszeit von 6.43 h gutgeschrieben. Entsprechend resultiert dadurch jeweils ein «Minussaldo» von 1.41 h. Ist das korrekt? Und muss dem Mitarbeitenden bei

vereinzelten Abwesenheitstagen an seinen üblichen Arbeitstagen eine Zeitgutschrift von 8.24 h geleistet werden?

Grundsatz und Methoden
Für Teilzeitmitarbeitende gelten grundsätzlich die gleichen Rechte und Pflichten wie für Vollzeitmitarbeitende (Thomas Geiser/Roland Müller, Arbeitsrecht in der Schweiz, 3. Auflage, Bern 2015, Rz. 492). Bei der Berechnung und Erfassung der Arbeitszeit sowie von Feier- und Krankheitstagen stehen zwei verschiedene Methoden zur Diskussion:

- die Wertmethode
- die Zeitmethode.

Gesetzliche Grundlagen zu den beiden Methoden bestehen nicht. Sie stellen vielmehr die entwickelte Praxis bei Teilzeitarbeit dar.

Wertmethode
Nach der Wertmethode wird der Teilzeitmitarbeitende wie ein *Vollzeitmitarbeitender* behandelt. Dabei wird seine wöchentliche Sollarbeitszeit auf eine Fünf-Tagewoche verteilt, auch wenn er nur an zwei oder drei Tagen pro Woche arbeitet. Entsprechend reduziert sich die tägliche Sollarbeitszeit gemäss dem jeweiligen Beschäftigungsgrad.

Bei jedem Abwesenheitstag werden dem Teilzeitmitarbeitenden je nach seinem Pensum nicht 8.4 h, sondern lediglich die reduzierten Sollstunden gutgeschrieben.

Ferien
Da die wöchentliche Sollarbeitszeit auf eine Woche verteilt wird, hat der Teilzeitmitarbeitende bei einem Ferienbezug von einer Woche auch jeden Werktag der Woche in der Zeiterfassung als Ferientag zu verbuchen. Entsprechend verfügt der Teilzeitmitarbeitende in Anwendung der Wertmethode über dieselbe Anzahl Ferientag wie ein Vollzeitangestellter (z.B. 20 oder 25 Tage).

Unterschiedlich ist jedoch in Abhängigkeit des Anstellungspensums der Wert eines Ferientags; er entspricht jeweils der täglichen Sollarbeitszeit. Bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 42 Stunden (bezogen auf ein 100%-Pensum) und einem Pensum von 80 % hat ein Ferientag des Teilzeitmitarbeitenden daher einen Wert von 6.72 Stunden.

Feiertag
Sofern ein Feiertag auf einen Arbeitstag des Teilzeitmitarbeitenden fällt, wird ihm entsprechend die übliche Sollarbeitszeit gutgeschrieben. Demnach kann bei eigentlicher Teilzeitarbeit ein *Minussaldo* resultieren, das sich aus der Differenz zwischen der Sollarbeitszeit bei einem Vollzeitangestellten und der Sollarbeitszeit des Teilzeitangestellten berechnet.

Im Gegenzug resultiert ein *Positivsaldo* in der Zeiterfassung, wenn ein Feiertag auf einen Arbeitstag fällt, an dem der Mitarbeitende aufgrund seines Teilzeitsaldos nicht arbeitet. Der Positivsaldo entspricht der täglichen Sollarbeitszeit des Teilzeitmitarbeitenden.

Die Anzahl der Feiertage ist dabei für Voll- und Teilzeitmitarbeitende gleich. Diese Lösung stellt unter anderem sicher, dass Teilzeitmitarbeitende mit gleichem Pensum aber unterschiedlichen Anwesenheitstagen die gleiche Sollarbeitszeit zu leisten haben bzw. in den Genuss von gleich vielen Feiertagen kommen unabhängig davon, an welchen Wochentagen sie arbeiten.

Krankheitstage
Das soeben geschilderte System gilt auch bei Krankheitstagen. Ist ein Teilzeitmitarbeitender an einem seiner Arbeitstage krank, werden ihm lediglich seine reduzierten Sollstunden gutgeschrieben. Der Teilzeitmitarbeitende hat aber bei diesem System dem Arbeitgeber auch zu melden, wenn er an einem seiner *freien Tage* krank ist. Ihm werden dann auch für seine freien Tage, an denen er krank zu Hause ist, seine reduzierten

Sollstunden gutgeschrieben.

Zeitmethode
Nach dem zweiten System, der zeitmässigen Anrechnung, legt man mit dem Teilzeitmitarbeitenden konkrete Tage als feste Arbeitstage (zum Beispiel Montag, Dienstag, Freitag) fest, an welchen die Arbeitszeit im vereinbarten Umfang geleistet werden muss.

Der Teilzeitmitarbeitende erbringt an diesen Tagen die festgelegten Arbeitsstunden (z. B. 8.4 h), die ihm dann gutgeschrieben werden. Feiertage werden nur gutgeschrieben, wenn sie auf einen Arbeitstag fallen. Das Gleiche gilt für die Krankheitstage. Wird der Teilzeitmitarbeitende an arbeitsfreien Tagen krank oder fallen diese auf einen Feiertag, so geht das vollumfänglich zu seinen Lasten und erscheint in keiner Weise in der Zeiterfassung.

Ein Ferienbezug erfolgt in Anwendung der Zeitmethode an denjenigen Tagen, die auf einen Arbeitstag des Mitarbeitenden fallen. Die Tage, an welchen der Mitarbeitende frei hat, gelten nicht als Ferienbezug. Entsprechend sind die dem Teilzeitmitarbeitenden zustehenden Ferientage (Anzahl) jeweils in Abhängigkeit von seinem Arbeitspensum zu kürzen. Ausgehend von 25 Ferientagen (als Beispiel) ergibt dies bei einem 80 %-Pensum einen Ferienanspruch von 20 Tagen pro Jahr.

Zulässigkeit der Wertmethode
Das Bundesverwaltungsgericht prüfte mit Urteil vom 29. September 2014, ob bei Teilzeitarbeit die Wertmethode die Gleichbehandlung von Voll- und Teilzeitangestellten betreffend Ferientage wahre (Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-1607/2014 vom 29. September 2014). Zur Hauptsache setzte sich das Bundesverwaltungsgericht dabei mit der Frage auseinander, ob die Wertmethode Art. 20a des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG) vom 13. März 1964 bei der Erfassung von Ferientagen widerspreche.

Das Arbeitsgesetz ist im Grundsatz bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen nicht anwendbar (Art. 2, Art. 3 und Art. 3a ArG). Dies gilt aufgrund der mehrheitlich öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen bei der Gemeinde Wohlen auch vorliegend (§ 2 PR). Dennoch prüfte das Bundesverwaltungsgericht die Anwendung der Wertmethode in Bezug auf Ferientage auf die Übereinstimmung mit Art. 20a ArG insofern als es den Vorwurf entkräften wollte, wonach der Bund im Bereich des Bundespersonalrechts eine Praxis verfolge, die er Privaten verwehre.

Gemäss Art. 20a ArG ist privaten Arbeitgebern die Beschäftigung von Arbeitnehmern am Bundesfeiertag sowie an den kantonalen Feiertagen, die Sonntagen gleichgestellt sind, untersagt (vgl. Art. 20a Abs. 1 in Verbindung mit Art. 18 Abs. 1 ArG).

Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO), Fachstelle des Bundes für Arbeitnehmerschutz, hält auf seiner Webseite fest, dass die an Feiertagen ausgefallene Arbeitszeit nicht nachgeholt werden müsse (www.seco.admin.ch, besucht am 10. Januar 2020). Demnach ist denkbar, dass das SECO damit betreffend Feiertage der Wertmethode die Anwendung versagen will. Da das SECO von Gesetzes wegen die Durchführung des Arbeitsgesetzes beaufsichtigt und koordiniert sowie für eine einheitliche Rechtsanwendung zu sorgen hat (Art. 75 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz [ArGV 1] vom 10. Mai 2000), kommt dieser sinngemässen Auffassung in Anwendung des Privatrechts ein grosses Gewicht zu. Dies gilt umso mehr als auch Streiff/von Kaenel/Rudolph im von ihnen verfassten Kommentar mit Hinweis auf Art. 20a ArG sinngemäss die Auffassung vertreten, dass bei fix vereinbarter Teilzeitarbeit die Zeitmethode zur Anwendung gelangen soll und bei schwankenden Einsätzen eine Mischmethode (Ullin Streiff/Adrian von Kaenel/Roger Rudolph, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362 OR, 7. Auflage, Zürich/Basel/Genf 2012, Art. 329 N 14).

Im erwähnten Urteil setzte sich das Bundesverwaltungsgericht mit der Auffassung des SECO auseinander. Es hielt fest, dass ein unmittelbares Nachholen der Minusstunden wegen Feiertagen nicht erforderlich sei, wenn die Minusstunden nicht per Stichtag ausgeglichen sein müssen, sondern eine Kompensation von fehlenden Stunden über einen längeren Zeitraum geschehen könne (was häufig der Fall sei). Im Übrigen sei es möglich, in einem Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag einen Ausgleich der Arbeitszeit für Feiertage vorzusehen. Dies unter der Bedingung, dass durch das Vor- oder Nachholen die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werde. Daraus schloss das Bundesverwaltungsgericht m.E. zweierlei:

- einerseits können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf die Wertmethode einigen und
- andererseits führt die Wertmethode gar nicht zu einem direkten Nachholen von Arbeitszeit und damit besteht kein Konflikt mit dem Arbeitsgesetz.

Die Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts betreffend das Nachholen der Minusstunden und der daraus gezogene Schluss überzeugen nicht. Es mag zutreffen, dass kein Nachholen der Stunden in unmittelbarer Nähe zum Feiertag erfolgen muss, aber ein Nachholen findet faktisch statt. Der dafür zur Verfügung stehende Zeitraum kann nicht entscheidend sein. Wie das Bundesverwaltungsgericht allerdings zu Recht festhält, muss keine Kompensation aller Minusstunden infolge von Feiertagen erfolgen. Bei Anwendung der Wertmethode reduziert sich zwar der Zeitsaldo nach einem Feiertag, der auf einen Anwesenheitstag fällt, doch erhöht er sich an anderen Feiertagen, die auf einen Wochentag ohne Anwesenheit fallen, wieder. Sofern sämtliche Feiertage zufällig über die Woche verteilt wären, wäre diese Kompensation langfristig gesehen eine Vollständige. Indes fallen Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt und Pfingstmontag, welche in der Regel als Feiertage gemäss Art. 20a ArG gelten, jedes Jahr auf dieselben Tage der Woche.

Wenn ein Mitarbeitender zum Beispiel mit einem Beschäftigungsgrad von 80% angestellt ist, auf den jedoch 100 % der erwähnten «fixen» Feiertage fallen (vier von vier), werden pro Jahr bei einer Arbeitswoche von 42 h durchschnittlich 6.72 h Stunden nicht automatisch ausgeglichen (Minussaldo: 4 x [8.4 h – 6.72 h] = 6.72 h) und sind – wie gesagt – faktisch vor- oder nachzuholen.

Demnach stellt sich als zweiter Punkt die Frage, ob Art. 20a ArG – wie das SECO auf seiner Webseite sinngemäss festhält – dem Vor- oder Nachholen der Minusstunden tatsächlich entgegensteht. Richtigerweise verweist das Bundesgericht hierzu auf die Lehre, wonach mittels Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag ein vollständiger Ausgleich der ausgefallenen Arbeitszeit infolge Feiertagen erfolgen kann (Thomas Geiser/Adrian von Kaenel/Rémy Wyler, Stämpfeli‘s Handkommentar, Arbeitsgesetz, Bern 2005, Art. 20a N 13 und N 20). Wie gesehen (Rz. 28 f.) führt die Wertmethode nicht zu einem vollständigen Vor- oder Nachholen der ausgefallenen Arbeitszeit, sondern nur, wenn die Ferientage bei Teilzeitarbeit überproportional auf Arbeitstage fallen. Es erfolgte somit kein vollständiger Ausgleich der ausgefallenen Arbeitszeit. Da aber ein vollständiger Ausgleich gestützt auf eine Vereinbarung gemäss der Lehre zulässig ist, muss ein teilweiser Ausgleich umso mehr zulässig sein. Im Ergebnis führt dies dazu, dass die Wertmethode auch im Privatrecht zumindest gestützt auf eine Vereinbarung im Einzel- oder Gesamtarbeitsvertrag angewendet werden kann.

Gestützt auf den Umstand, dass auch im Privatrecht ein Ausgleich zulässig sein kann, schloss das Bundesverwaltungsgericht, welches ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis zu beurteilen hatte, dass der Bund mit der Anwendung der Wertmethode keine Praxis verfolge, die er Privaten verwehre. Im Ergebnis gelangte das Bundesverwaltungsgericht zur Auffassung, dass die Anwendung der Wertmethode in Bezug auf die Erfassung von Ferientagen in

der Zeiterfassung nicht zu beanstanden sei.

Diese Auffassung des Bundesverwaltungsgerichts ist aber nicht unbestritten (Selina Castelberg, Teilzeitarbeit- ein Plädoyer, unter: www.klara.ch, besucht am 7 Januar 2020) und es bleiben Unsicherheiten betreffend die Frage, wie ein Gericht zukünftig in Bezug auf die Anwendung der Wertmethode entscheiden wird. Dies sei der Vollständigkeit halber an dieser Stelle erwähnt.

Es sind zu dieser Thematik seit dem Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts keine weiteren Urteile – weder betreffend das öffentlich-rechtliche noch das privatrechtliche Anstellungsverhältnis – ergangen und es fand auch keine vertiefte Auseinandersetzung mit der Fragestellung in der Lehre statt. Daher ist derzeit davon auszugehen, dass in Bezug auf ein öffentlich-rechtliches Anstellungsverhältnis ein Gericht im Streitfall die Zulässigkeit der Wertmethode bejahen wird. Da Anstellungsverhältnisse mit reduziertem Beschäftigungsgrad damit faktisch ein Vor- oder Nachholen von Minusstunden zur Folge haben können und auch angesichts der erwähnten Auffassung des SECO ist zu empfehlen, zukünftig die Wertmethode auch bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen bereits mit dem Arbeitsvertrag schriftlich zu vereinbaren. Denn bei entsprechender Vereinbarung ist auch bei privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen unbestritten, dass auch ein vollständiger Ausgleich der ausgefallenen Arbeitszeit erfolgen darf. Umso mehr muss dies dann für einen teilweisen Ausgleich bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen, wo Art. 20a ArG nicht direkt anwendbar ist, gelten.

Zur Vereinbarkeit der Wertmethode mit Art. 46 ArG
Im Weiteren wird teilweise die Auffassung vertreten, die Wertmethode verstosse gegen das Arbeitsgesetz, da dieses eine korrekte Erfassung der Arbeitszeit und der Absenzen verlange. Art. 46 in Verbindung mit Art. 73 ArGV 1 fordert explizit jedoch keine Erfassung der Absenzen, sondern bloss das Festhalten der geleisteten Arbeitszeit.

Über das Erfassen von Fehlzeiten infolge Feiertagen oder Krankheit lässt sich den gesetzlichen Grundlagen zum Arbeitsgesetz nichts entnehmen. Demnach steht Art. 46 ArG der Wertmethode nicht entgegen.

Zur Vereinbarkeit der Wertmethode mit Art. 324a OR
Gleiches ergibt sich aus der denkbaren Argumentation, Angestellte hätten gemäss Art. 324a des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (sofern darauf im Personalreglement verwiesen wird) bei Krankheit Anspruch auf den vollen – und nicht auf einen reduzierten – Lohn, woraus folge, dass einem Angestellten im Krankheitsfall die Zeit so gutgeschrieben werden müsse, wie wenn er gearbeitet hätte.

Bei der Anwendung der Wertmethode wird der Lohnanspruch nicht tangiert. Grundsätzlich erhält der Teilzeitmitarbeitende auch bei Krankheit den vollen Lohn.

Fazit
Die Anwendung der Wertmethode bei Teilzeitarbeitenden ist verbreitet (Selina Castelberg, Teilzeitarbeit- ein Plädoyer, unter: www.klara.ch, besucht am 7 Januar 2020; Muss mir der Chef den ganzen Feiertag gutschreiben, unter: tagesanzeiger.ch, besucht am 7. Januar 2020) und es spricht aus rechtlicher Sicht – gerade gestützt auf das Urteil des Bundesverwaltungsgericht bei öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnissen – im Grundsatz nichts gegen deren Anwendung. Tendenziell ist die Zeitmethode aus rechtlicher Sicht zwar weniger angreifbar, die Wertmethode führt aber ebenfalls zu befriedigenden Ergebnissen – nur mischen sollte man die beiden nicht.