Wir brauchen ein modernes Personalschutzrecht

geschrieben von Urs Stauffer | Dezember 22, 2020

Die Arbeitszeiten werden flexibilisiert. In den letzten Monaten hat diese Tendenz enorm an Dynamik gewonnen. Mit Homeoffice ist auch die Erwartung verbunden, dass der Arbeitnehmer verfügbar ist, wenn es ihn braucht. Die Digitalisierung macht das auch praktisch möglich. Wie weit geht diese Verfügbarkeit? Das Personalrecht in den Kantonen, Städten und Gemeinden wird mit dieser Frage heute nicht fertig. Das muss sich ändern.

Dauernd verfügbar zu sein, war in den letzten Jahren häufig ein Problem von Mitarbeitenden in Leitungsfunktionen; sie wurden dafür mit einer Woche mehr Ferien entschädigt oder mit einer besseren Besoldung – oder beidem. Das ist heute nicht mehr so. Die Flexibilisierung zieht sich durch alle Aufgabenbereiche und Hierarchiestufen, der Anspruch auf Verfügbarkeit des einzelnen Mitarbeitenden auch. Das hat zwar auch etwas mit dem Anspruch des Einzelnen auf Flexibilisierung zu tun, aber vor allem mit der technischen Entwicklung, die es möglich macht, den Mitarbeitenden vom konkreten, physischen Arbeitsplatz zu entkoppeln. Das Ausmass dieser Entkoppelung haben wir in den letzten Monaten im Rahmen der Covid-19-Pandemie eindrucksvoll erlebt. Was noch vor einem Jahr undenkbar schien, ist heute Realität.

Wenig hat sich aber dort entwickelt, wo es dringend nötig ist: Bei der Definition, was Arbeitszeit ist, was der Arbeitszeit zuzurechnen ist, wann (zu Hause) im Dienst des öffentlichen Arbeitgebers gearbeitet werden darf und wann eben nicht. Die Digitalisierung des Arbeitsplatzes fördert die Integration der Arbeit in die Familie, in den Haushalt. Die Folgen dieser Entgrenzung sind nicht absehbar. Der öffentliche Arbeitgeber steht in der Pflicht, sich darum zu kümmern. Davon sind wir

heute weit entfernt. Das Arbeitsgesetz des Bundes, das sich mit solchen Fragen in den Grundzügen beschäftigt, ist für den öffentlichen Dienst nur mit wenigen Ausnahmen anwendbar. Die Regelung wäre auch ungenügend.

Wer zu Hause arbeitet, tut dies im Vertrauen des Arbeitgebers, dass er arbeitet und dass er genug arbeitet. Hat der Arbeitgeber Zweifel, ist er eher geneigt, den Einsatz über die Zugriffszeiten auf den Rechner des Arbeitgebers zu überprüfen. Was kaum je Gegenstand der Prüfung sein wird, ist die Frage, ob der Arbeitnehmer nicht zu viel arbeitet und nicht mehr in der Lage ist, zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu differenzieren. Zahlenmässig, davon sind wir überzeugt, ist der zweite Fall das eigentliche Problem, nicht etwa der Einzelfall, der sich zeitlich optimiert. Dieser Frage aber geht niemand nach.

Wieso? Mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit ist auch der Begriff der Vertrauensarbeitszeit bedeutender geworden. Nur schon der Begriff ist ein Debakel: Er bringt zum Ausdruck, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeitenden glaubt, dass er schon so viel arbeiten wird, wie er arbeiten muss – er vertraut ihm also dahingehend, dass er seine Stunden korrekt abarbeitet. Niemand käme hier auf die Idee zu meinen, Vertrauen bedeute, dass der Arbeitnehmer nicht zu viel arbeitet oder zu Zeiten arbeitet, in denen er tatsächlich nicht arbeiten sollte. Aber genau das ist das Problem.

Die Vertrauensarbeitszeit hat sich mit dem Homeoffice in der öffentlichen Verwaltung auf eine grosse Anzahl von Mitarbeitenden ausgedehnt. Sie ist schon lange kein Einzelfall mehr. Damit stellt sich die Frage, ob Begriff, wie Modell abgeschafft gehören. Diese Frage ist zu bejahen. Der öffentliche Arbeitgeber hat ein Arbeitszeitsystem einzuführen, das sich mit Höchstarbeitszeit, mit zu leistender Arbeitszeit, mit Überstunden, mit Zeitfenstern, wann gearbeitet werden darf, mit der Frage, wann man verfügbar sein muss und wann nicht, wann elektronische Arbeitsgeräte genutzt werden dürfen

und wann nicht, wann Ruhezeiten zwingend zu beachten sind, ob am Abend oder ob am Wochenende gearbeitet werden darf, zu beschäftigen. Das bedeutet keineswegs lückenlose Kontrolle, es bedeutet aber, dass die Regeln klar sind – und bei diesen Regeln ist der Fokus in erster Linie darauf zu richten, dass die Mitarbeitenden auch auf Dauer zwischen Freizeit und Arbeitszeit zwischen Ferien und der Beantwortung von E-Mails differenzieren können.

Auch die Frage der Entschädigung von Mehrarbeit kann ein Thema sein, es ist aber nicht der entscheidende Punkt. Es geht darum, dass schon vom Arbeitgeber aus klar ist, wie zwischen Arbeitszeit und Freizeit zu unterscheiden ist. Wir reden hier nicht von jenen Arbeitgebern, die ohne Rücksichtnahme auf die Interessen ihrer Mitarbeitenden Aufgabenerfüllung zu den unterschiedlichsten Tages- und Nachtzeiten einfordern, sondern vom ganz gewöhnlichen öffentlichen Arbeitgeber, der sich eben auch darum kümmern muss, wann gearbeitet wird. Die Fragestellungen sind nicht auf Tätigkeiten, die auch im Homeoffice ausgeübt werden können, begrenzt; die Gestaltung von Bereitschaftsdienst (Pikett) gehört ebenso dazu und führt in der Praxis, weil eben kompliziert, zu grossen Unstimmigkeiten und oft eben auch Ungerechtigkeiten.

Der Arbeitsumfang ist nicht weniger geworden. Die öffentlichen Haushalte versuchen – jetzt noch vermehrt – gleich viel Arbeit auf weniger Schultern zu verteilen oder mehr Arbeit auf gleich viele Schultern zu verteilen. Der Mitarbeitende im öffentlichen Dienst versucht, diese Mehrarbeit zu stemmen. Das kann er häufig nur, wenn er Überstunden leistet. Nicht alle sind bereit, diesen Mehraufwand auch auszuweisen, um nicht in den Verdacht zu geraten, langsam zu sein. Dies hat sich in den letzten Monaten verschärft; wer Homeoffice leistet, steht unter dem Generalverdacht, diesen Dienst teilweise mit der Haushaltsarbeit zu kombinieren. Das trifft zwar nicht zu, erhöht aber den Druck, Mehrarbeit zusätzlich innerhalb des vereinbarten Pensums zu leisten.

Öffentliches Personalrecht ist, wie jedes Arbeitsrecht, (auch und in erster Linie) Arbeitnehmerschutzrecht. Das war schon so, als die ersten arbeitsrechtlichen Bestimmungen eingeführt wurden, und das ist heute noch so. Eigentlich stehen wir wieder am Anfang: Die Entkoppelung des Mitarbeitenden vom Arbeitsplatz durch die Digitalisierung ermöglicht unkontrollierte Selbstausbeutung des Mitarbeitenden, der gewissenhaft die ihm zugewiesenen Aufgaben erledigen will. Er tut dies während der Arbeitszeit, nach der Arbeitszeit, am Abend, am Wochenende. Dieser Realität und unübersehbaren Entwicklung muss sich der öffentliche Arbeitgeber stellen. Dabei wird es wichtig sein, einen guten Ausgleich der Interessen zu finden.

Das Interesse an einer Flexibilisierung der Arbeitszeit bedient durchaus beide Interessen, nämlich das des Mitarbeitenden wie auch jenes des öffentlichen Arbeitgebers. Auf der anderen Seite steht der öffentliche Arbeitgeber in der Pflicht, schon gestützt auf die ihm obliegende Fürsorge gegenüber seinem Mitarbeitenden, dafür zu sorgen, dass keine Entgrenzung stattfindet, dass der Mitarbeitende seine Arbeitszeiten einhält und nicht mehr tut als vereinbart. Das bedeutet auch, von der Vorstellung Abschied zu nehmen, dass der Mitarbeitende im öffentlichen Dienst, wenn er nicht kontrolliert wird, seine Bemühungen einstellt. Wie gesagt, das Gegenteil ist der Fall, und das Gegenteil ist auch das Problem. Letztlich geht es damit auch um den Gesundheitsschutz des Einzelnen – und am Ende des Tages um eine funktionierende öffentliche Verwaltung.

Aus unserer Sicht wäre es zu kurz gedacht, einfach eine verschärfte, minutengenaue Erfassung der Arbeitszeit im Homeoffice anzuordnen. Das widerspricht etwa der gewünschten Flexibilisierung und Zeitsouveränität, verhindert aber in der Hauptsache nicht, dass Arbeitszeiten nach wie vor nicht die Realität abbilden. Die Arbeitszeitvorgaben müssen Aussagen treffen über die Arbeitszeit selbst, und wir betonen das gerne

nochmals, weil es wichtig ist, auch über

- die Zeit der Arbeitszeit,
- die Verwendung elektronischer Arbeitsgeräte am Abend, am Wochenende und vor allem in den Ferien,
- die Bearbeitung von E-Mails und ihren Zeitpunkt,
- die Beantwortung von Anfragen während der arbeitsfreien Zeit,
- die Pausen,
- die zwingenden Ruhezeiten,
- die Erreichbarkeit,
- die Verfügbarkeit,
- die Überstunden, die Überzeit,
- die Folgen, wenn während der Ferien, während des Wochenendes oder in der Nacht gearbeitet wird,
- die Art der Kontrolle unter Beibehaltung einer Zeitsouveränität,
- die Verantwortung des öffentlichen Arbeitgebers und des Mitarbeitenden bei Verletzung der Vorgaben und vieles mehr.

Und letztlich hat es auch etwas mit dem Umfang der Arbeit zu tun; es darf nicht sein, dass die Arbeitslast bei der Gestaltung der Arbeitszeit unberücksichtigt gelassen wird. Hier besteht ein direkter Zusammenhang, und auch hier wird in unseren Personalschutzreglementen, um einmal einen neuen, passenden Begriff zu verwenden, zu wenig gesagt, genauer gar nichts.

Das wird sicher keine einfache Aufgabe. Öffentliches Personal Schweiz ist auch nicht der Auffassung, dass jede Gemeinde diese Fragen jeweils für sich selbst erarbeiten muss, sondern dies ist eine übergeordnete Aufgabe, die – selbstverständlich unter Respektierung unserer föderalen Struktur – gemeinsam erfüllt werden muss.

Denn es ist offensichtlich: Wir brauchen ein modernes Personal(schutz)recht!

Meine Meinung

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 22, 2020

Als der Bundesrat am 16. März 2020 die ausserordentliche Lage gemäss Epidemiengesetz erklärte, die Massnahmen gegen das Coronavirus verschärfte und insbesondere die ältere Bevölkerung dazu aufrief, zu Hause zu bleiben, bedeutete dies für viele einen grossen Einschnitt in ihr bisheriges Leben.

Die Hoffnung, das Virus würde dank der verordneten Massnahmen schnell wieder verschwinden, löste sich in den folgenden Wochen und Monaten in Luft auf. Wo stehen wir heute? Die Anzahl der Infizierten und vor allem derer, die am Virus verstorben sind, können in vielen Kantonen trotz Maskenpflicht, Homeoffice und Social Distancing nicht markant gesenkt werden. Die Unsicherheit darüber, ob und wie wir diese Krise und insbesondere das Virus überwinden können, schlägt vielen aufs Gemüt. Personen, die besonders unter den Massnahmen leiden und etwas in Vergessenheit geraten, sind ältere und alleinstehende Menschen.

Welche psychischen Auswirkungen hatten die Massnahmen seit Beginn der Pandemie?

Zu Beginn des Lockdowns hiess es, es sollen Nachbarn, Kinder oder Enkelkinder für die älteren Menschen die Besorgungen erledigen. Es sei nicht ratsam, dass sich vulnerable Personen – dazu gehören Personen über 65 Jahre – dem Risiko einer Ansteckung aussetzen, indem sie ihre Einkäufe weiterhin selbst tätigen. Einige bekundeten weniger Mühe, diesen Rat zu befolgen, andere wiederum fühlten sich in ihrer Eigenständigkeit und Selbstbestimmung eingeschränkt. Sie hätten bis anhin immer alles selbst erledigt – das solle auch jetzt so bleiben.

Erschwerend dazu kam, dass Ältere möglichst keinen persönlichen Kontakt zu anderen Menschen haben und zu Hause bleiben sollten und sollen. Insbesondere während der ersten Welle haben diese Massnahmen dazu geführt, dass sich alleinstehende, kontaktfreudige Rentner zunehmend isoliert und einsam fühlten. Stellen Sie sich vor, Sie könnten Ihre Kinder und Enkelkinder nicht mehr sehen, mit ihnen von Angesicht zu Angesicht sprechen, sie in den Arm nehmen. Oder Sie könnten Ihren Ehepartner, mit dem Sie seit Jahren verheiratet sind, nicht mehr im Altersheim besuchen. Einige hatten sich gewünscht, ihre Liebsten trotz des Ansteckungsrisikos zu sehen; der Wunsch nach Geborgenheit, Nähe und der Freude am Leben waren grösser als die Angst, an Corona zu sterben. Nur wissen wir alle, dass dies leider nicht möglich war, auch wenn die Überlegungen durchaus ihre Berechtigung hatten.

Aktuelle Situation und Blick auf die Festtage

Wir befinden uns in der Zeit vor Weihnachten. Für einige bedeutet dies die einsamste Zeit des Jahres. Und nun, da uns die zweite Welle des Coronavirus erfasst hat, muss der Bundesrat darüber befinden, welche Massnahmen vor und über die Festtage zu ergreifen sind. Einige kantonale Massnahmen gehen sogar noch weiter als die Empfehlungen des Bundes: Treffen von mehr als zehn Personen und aus mehr als zwei Haushalten sind beispielsweise nicht mehr erlaubt. Es ist nur schwer vorstellbar, dass dies auch über Weihnachten gelten soll. So könnten z.B. Eltern und deren Kinder, die bereits ausgezogen sind, nicht gemeinsam feiern oder müssten sich entscheiden, wann und mit wem sie sich treffen wollen. Eine solche Situation wäre für ältere und alleinstehende Personen sehr belastend; dies vor allem in psychischer Hinsicht.

Hinsehen und zuhören

Es ist wichtig, dass man sich in solchen Situationen anderen nahestehenden Personen oder Fachpersonen anvertraut, mit ihnen spricht und mitteilt, was einen belastet. Virtuelle und telefonische Gespräche sowie Spaziergänge an der frischen Luft können ebenfalls dazu beitragen, dass man sich etwas besser fühlt. Kleine Gesten können zudem etwas Glück und Freude bringen, wie handschriftliche Briefe oder Blumensträusse.

Es ist fundamental, dass man den Menschen in seinem Umfeld zuhört, hinsieht und nachfragt, wie es ihnen wirklich geht.

Epilog

Es ist bestimmt nicht einfach, eine geeignete Lösung zu finden, die für alle tragbar ist. Wir müssen aber darauf vertrauen, dass der Bundesrat die richtigen Schritte einleiten wird.

Doch auch wir können unseren Beitrag dazu leisten, indem wir Abstand halten, Maske tragen, die Hygienevorschriften einhalten und vor allem trotz all diesen Massnahmen darauf achten, dass es uns und unseren Mitmenschen seelisch und körperlich gut geht.

Ein Menschenfreund, der mit Einsatz für seine Überzeugung lebte

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Dezember 22, 2020

Rolf Müller

Wir kramen in unseren Erinnerungen: Rolf in aufgeräumter Stimmung, ein kurzer Spruch da, ein Scherz dort, der Blazer mit dem feinen Leibchen oder Rolkragenpulli passt zu ihm, zu seiner korrekten, gradlinigen Art und steht ihm gut, die Haare wie immer kurz geschnitten. Der Vorstand des ZV tagt, Rolf berichtet als Vertreter des Personalverbandes des Kantons Basel-Landschaft von Ereignissen in seinem Kanton. Er findet deutliche Worte zu geplanten Sparmassnahmen, erläutert, wie der Personalverband des Kantons Basel-Landschaft darauf reagiert, dies nicht einfach hinnimmt.

Ungerechtigkeit mag er nicht, Sparen auf dem Buckel des Personals erst recht nicht. Rolf steht ein für seine Sache, für seine Ansichten, für seine Überzeugungen, ohne Kompromisse. Da kann er schon energisch werden, seine Meinung offen vorbringen, auch laut und deutlich werden.

Später am Abend ist der Schalk zurück. Es wird gegessen, getrunken. Rolf geniesst die Gemeinschaft, den geselligen Teil zusammen mit den Kolleginnen und Kollegen des ZV. Er liebt auch die dabei entstehenden ernsthaften Diskussionen, immer wieder auch mit einem unserer sehr treuen Gäste aus Deutschland, Horst Bäuerle, dem Ehrenvorsitzenden des KOMBA, zu dem sich wie zu Klaus Geiser nach und nach eine echte Freundschaft entwickelt.

Rolf hat Markantes geleistet: Nach 15 Jahren Einsatz als Adjunkt des kantonalen Personalamtes hat er sich in den nicht weniger als 18 Jahren als Verwalter der Psychiatrischen Dienste des Kantons Basel-Landschaft für die Lebensqualität der sich dort aufhaltenden Menschen engagiert und damit umgesetzt, was seinem Herzen am Nächsten war. Kein Wunder, dass er auch einer der Initianten und Antreiber wie Förderer der damals schweizweit schon fast als revolutionär geltenden Psychiatriereform war, die nicht zwingend die Behandlung, sondern den Menschen selbst und dessen Bedürfnisse nach einem

würdigen Leben im Mittelpunkt sah.

Schliesslich hat er dank seiner nie nachlassenden Energie mit der Anlage eines Tierparks auf dem Klinikareal ein Werk geschaffen, das seine Bedeutung weit über den Kreis der Patientinnen und Patienten der Klinik gewahrt hat und sich auch heute noch in der Bevölkerung grosser Beliebtheit erfreut.

Davon und von vielem anderem hat Rolf kein Aufhebens gemacht. Solches wäre ihm zutiefst zuwider gewesen. Vielmehr zog er im Hintergrund seine Kreise, ein stiller Schaffer und Menschenfreund.

Über den Personalverband des Kantons Basel-Landschaft, dem er sechs Jahre vorstand, fand Rolf den Weg in den Vorstand und die Geschäftsleitung unseres Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz und amtete dort als Vizepräsident. Seine ausserordentlichen Verdienste hat der ZV bei seinem Rücktritt 1999 mit der Verleihung der Ehrenmitgliedschaft gewürdigt. Und was uns immer sehr freute: Er hat auch seine Ehrenmitgliedschaft gelebt und nahm an unserer Delegiertenversammlung stets gut gelaunt und mit Freude teil!

Wenn Rolf etwas anpackte, dann tat er dies mit der ihm eigenen Gewissenhaftigkeit und Gründlichkeit. Er überliess nichts dem Zufall und ruhte erst, wenn das Ergebnis seine hohen Ansprüche an sich selbst erfüllte. Das galt bei seinen langjährigen beruflichen Engagements und auch jenem als Mitglied und später Co-Präsident des Verwaltungsrats der basellandschaftlichen Pensionskasse während 20 Jahren ebenso wie bei seinem Einsatz für den ZV.

Einige Male durfte der ZV zudem auch von seinem Organisationstalent profitieren und Gast in seinem Kanton sein. Darunter war auch die unter seiner Leitung stehende Organisation der 75-Jahre-ZV-Jubiläums-Delegiertenversammlung in Pratteln, ein Fest, das allen Teilnehmenden von damals

unvergessen bleibt.

Dass etwas eben recht gemacht wird und nicht halbbatzig oder halbherzig, das war Rolf Müller; sagte er zu, eine Aufgabe zu übernehmen, dann konnte man sicher sein, sie in guten Händen zu wissen; er erfüllte sie zielstrebig, sachlich, mit Überzeugung und dem richtigen Augenmass. Das ist nicht selbstverständlich – und schon gar nicht in einem Verbandsumfeld, wo solche Dienstleistungen ehrenamtlich und der Sache wegen geleistet werden.

Nun ist der Lebensweg von Rolf Müller beendet. Er ist erlöst worden von seiner Krankheit, die ihn seit nun etwa vier Jahren plagte und leider nicht mehr losliess. Er hat viel gearbeitet in seinem Leben, sich vorbehaltlos für seine Überzeugungen eingesetzt und gekämpft für das Wohl der Menschen in seinem Lebenskreis. Dabei hat er sehr viele bleibende Marksteine gesetzt, als Mensch, in seiner Familie, in seinem Beruf und in seinen Verbänden. In all diesem Wirken werden wir ihn in naher und bleibender Erinnerung behalten.

Rolf Muller, geboren am **16. Februar 1931 in Basel**, wohnhaft gewesen in Basel, Seltisberg und seit langer Zeit in Bubendorf. Über 65 Jahre verheiratet gewesen mit Louise Müller-Stebler. Vater von 2 Töchtern. Lehre als kaufmännischer Angestellter.
Von **1961 bis 1964** Mitarbeiter des Personaldienstes der Schweizerischen Reederei. **1964 bis 1979** Adjunkt des Kantonalen Personalamtes. 1979 bis 1996 Verwalter der Kantonalen Psychiatrischen Dienste des Kantons Basel-Landschaft. 1993 bis 1998 Präsident des Verbandes des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft und von **1991 bis 1999** Mitglied des Vorstands und der Geschäftsleitung und Vizepräsident des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz (ZV). **1992** OK-Präsident bei der Feier zum 75-Jahr-Jubiläum des ZV und der DV in Pratteln. Von **1984 bis 2004** Mitglied des Vorstands resp. des Verwaltungsrates, später Vizepräsident und **ab 1998** Co-

Präsident der Pensionskasse des Kantons Basel-Landschaft. Gestorben am **19. November 2020**.

Bundesrat verabschiedet Botschaft zur Reform der beruflichen Vorsorge:

geschrieben von Andreas Cabalzar | Dezember 22, 2020

Erinnern Sie sich noch an die Abstimmungsvorlage Altersvorsorge 2020? Die Vorlage wurde zwischen den Polen links und rechts aufgerieben. Und (fast) alle, die gegen die Vorlage antraten, taten dies mit der Ansage, eine bessere, nachhaltigere Lösung zu bringen. Nun liegt der konkrete Antrag des Bundesrats vor. Was steckt da drin?

In seiner Botschaft ans Parlament beantragt der Bundesrat, das vom Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV), dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB) und Travail.Suisse entwickelte Modell zu übernehmen. Dieses sieht vor, den Umwandlungssatz von heute 6,8 auf
6 Prozent zu senken. Um die tieferen Renten infolge der Herabsetzung des Umwandlungssatzes (UWS) abzufedern, wird mit der Vorlage gleichzeitig ein Ausgleichsmechanismus eingeführt. Künftige Bezügerinnen und Bezüger von Alters- und Invalidenrenten der beruflichen Vorsorge werden einen lebenslangen monatlichen Rentenzuschlag erhalten.

Für eine Übergangszeit von 15 Jahren ist dessen Höhe im Gesetz festgelegt: Der Zuschlag beträgt für die ersten fünf Neurentner-Jahrgänge nach Inkrafttreten 200 Franken pro Monat, für die weiteren fünf Jahrgänge 150 Franken und für die letzten fünf Jahrgänge 100 Franken. Danach legt der Bundesrat

den Betrag jährlich neu fest. Dieser Rentenzuschlag ist unabhängig von der Höhe der Rente und wird solidarisch über einen Beitrag von 0,5 Prozent auf dem AHV-pflichtigen Jahreseinkommen bis 853 200 Franken (Stand 2020) finanziert.

Um die Vorsorge von Personen mit tiefem Einkommen zu verbessern, soll mit der Vorlage zudem der Koordinationsabzug von heute
24 885 auf 12 443 Franken gesenkt werden. Dadurch wird ein höherer Lohn versichert. Versicherte mit kleineren Löhnen, darunter insbesondere Frauen und Teilzeitbeschäftigte, erhalten so eine bessere soziale Absicherung gegen Alter und Invalidität. Der Entwurf sieht ausserdem vor, die Beitragsunterschiede zwischen jüngeren und älteren Versicherten zu verringern. Die Altersgutschriften werden angepasst und gegenüber heute weniger stark gestaffelt.

Neu gilt im Alter von 25 bis 44 Jahren eine Altersgutschrift von 9 Prozent auf dem BVG-pflichtigen Lohn; ab 45 Jahren beträgt die Altersgutschrift 14 Prozent. Damit werden die Lohnkosten für die Älteren gesenkt. Heute liegen die Altersgutschriften für Versicherte ab 55 Jahren bei 18 Prozent.

Mit der Reform BVG 21 soll das Leistungsniveau der obligatorischen beruflichen Vorsorge laut Bundesrat, im Gegensatz zu anderen Vorschlägen, insgesamt gehalten und für tiefere Einkommen sogar verbessert werden. Davon werden insbesondere viele Frauen profitieren.

Wie ist das Ganze zu werten? Die Ziele der Vorlage, nämlich die Finanzierung der beruflichen Vorsorge durch Senkung des Mindestumwandlungssatzes zu sichern und das Niveau der Altersleistungen zu erhalten sowie für Personen mit tieferen Einkommen und Teilzeitbeschäftigte zu verbessern, können mit der Vorlage BVG 21 wohl nur teilweise erreicht werden.

Die Hauptschwäche des Regelungskonstrukts besteht aus meiner

Sicht darin, dass der UWS auch nach der Senkung auf 6% versicherungstechnisch gesehen noch deutlich zu hoch sein dürfte, so dass nach wie vor mit Umverteilungseffekten zu rechnen ist.

Der geplante UWS von 6% verlangt nämlich einen lebenslangen Zinssatz von rund 3,6%. Wenn man von realistischen Renditeerwartungen ausgeht (2,5%), wird rasch klar, dass mit einem UWS von 6% eine Umverteilung zwangsläufig einhergeht. Nebenbei: Die Schweizerische Kammer der Pensionskassen-Experten (SKPE) hat die Obergrenze für die Empfehlung des technischen Zinssatzes auf unter 2% festgelegt …



Mit dem Vorschlag eines «solidarisch finanzierten» neuen Rentenzuschlags in Form eines Lohnbeitrags von 0,5 Prozent auf dem AHV-pflichtigen Einkommen wird zudem ein neues, an sich systemwidriges Element des Umlageverfahrens in die zweite Säule eingeführt.

In einem früheren Kommentar hab ich mal den Versuch gemacht, die letzten Volksabstimmungen über die Altersvorsorge zu interpretieren und mögliche Lehren zu formulieren. Ich glaube nach wie vor:

1. Man/frau will ein existenzsicherndes Ersatzeinkommen im Alter.
2. Man/frau will in der zweiten Säule keine Umverteilungseffekte. Zugesprochene Renten müssen zu 100 Prozent aus Ersparnis plus einem weitgehend risikolosen Zins finanziert sein.
3. Man/frau will, dass die jährlichen Vermögenserträge anteilsmässig auf Aktive und Pensionierte verteilt werden.

Wenn ich die Vorlage BVG 21 an diesen drei «Lehren» spiegle, wird klar: Die Vorlage BVG 21 erfüllt zwei der drei obigen Anforderungen nicht. Falls das Bundesparlament die Vorlage dennoch so durchwinken und das Stimmvolk dem auch noch zustimmen sollte, dann haben wir einen neuen Generationenvertrag, welcher das Hauptziel, die Gewährleistung eines existenzsichernden Ersatzeinkommens im Alter, wohl erfüllt, «gäng so viel». Aber spätestens in 15 Jahren wird die Politik und die Gesellschaft wieder vor dem Problem stehen, den UWS nochmals deutlich senken zu müssen, dann aber möglicherweise ohne in die Zauberkiste greifen zu können, oder technisch präziser ausgedrückt, weil in 15 Jahren unter Umständen keine genügenden Mittel für neue Rentenzuschläge vorhanden sein werden.

Ich bleibe deshalb bei meiner Grundhaltung, dass es nicht Aufgabe des Gesetzgebers sein kann, versicherungstechnische Parameter und Modelle für die berufliche Vorsorge in einem Gesetz zu verankern. Aufgabe des Gesetzgebers wäre es m. E. jedoch, namentlich verbindliche quantitative Leistungsziele und wesentliche Grundsätze für die Finanzierung, wie z.B. Arbeitgeber-/Arbeitnehmerquoten bei den Sparbeiträgen, festzulegen.

Mein Fazit: Die gesteckten Ziele der Vorlage erachte ich als richtig, sie könnten mit der Vorlage zumindest bis zum Ablauf der Übergangsrente (15 Jahre) vermutlich auch erreicht werden. Der gewählte Weg dazu erscheint jedoch schwierig und könnte

leicht in einer Sackgasse enden. Die Vorlage ist m. E. sicher keine Mogelpackung, aber auch nicht das Ei des Kolumbus.

Sinkende Altersleistungen

geschrieben von Urs Graf | Dezember 22, 2020

Was tun gegen die sinkenden Altersleistungen aus AHV und Pensionskasse?

Die einhellige Erwartung der Experten ist, dass die Altersleistungen der in Rente gehenden Menschen in den kommenden Jahren weiter schrumpfen werden.

Für Lehrerinnen und Lehrer ist dies dank stabiler Arbeitgeber und Löhne sowie ebenso stabiler Pensionskassen weniger wahrscheinlich. Über kurz oder lang wird man sich jedoch die Frage stellen müssen, ob es sinnvoll sei, über das heutige Pensionsalter hinaus länger zu arbeiten oder mehr zu sparen.

Die Vorteile einer konsequenten, wenn möglich maximalen Einzahlung in die Säule 3a haben wir schon mehrfach erwähnt. Wer weiteres Sparpotenzial hat, sollte zusätzlich sparen und so früh wie möglich damit beginnen. Vor allem wegen der Negativzinsen und aus Erfahrung empfehlen wir mit Überzeugung das disziplinierte monatliche Sparen in einen Value-Aktienfonds. Das bringt langfristig am meisten.

In den USA z. B. gibt es keine regulierte Pensionskassenstruktur. Trotzdem kennen wir amerikanische Value-Aktienfonds, die unbeeindruckt von den täglichen Schreckensnachrichten am Finanzmarkt konsequent bei ihrer Strategie verharren, auch wenn die Kurse sinken. Sie erreichen jährliche Renditen von über 10% und bedienen Tausende von Rentnern. Und das seit 1968!

Auf unser Sozialversicherungs-System umgesetzt, heisst das: AHV und Pensionskasse nicht durch die Politiker verwässern lassen, die Vorteile der dritten Säule nutzen und selber diszipliniert in Aktienfonds monatlich einen Betrag, den man sich leisten kann, anzusparen.

Dazu eignen sich vor allem diversifizierte Fondsanlagen. Manche Experten empfehlen dazu ETF. Wir sind nicht so begeistert von ETF, die zwar tiefere Kosten, aber auch zum Teil sehr hohe versteckte Klumpenrisiken in sich tragen. Wir bevorzugen Fonds mit Value-Anlagen. Diese sind zwar etwas teurer im Management, haben aber intern weniger Kosten als jene Fonds, die von den Banken als Alternative zu den ETF angeboten werden. Vor allem sind sie eines; seit Jahren verlässliche Sparprodukte.

Opel – elektrisierend, vielfältig und begeisternd

geschrieben von Urs Graf | Dezember 22, 2020

Die AO Automobile Schweiz AG, die Schweizer Importorganisation der Marke Opel, freut sich ausserordentlich über die 2021 beginnende Kooperation mit dem Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz. Mit einer sehr modernen und breiten Modellpalette im Personenwagen- wie auch im Nutzfahrzeugsegment deckt Opel sämtliche Mobilitätsbedürfnisse ab und besticht durch zahlreiche Innovationen und attraktives Design.

Opel ist einer der grössten europäischen Automobilhersteller. Das Unternehmen wurde 1862 in Rüsselsheim gegründet und begann 1899 mit der Automobilproduktion. Nach 88 Jahren Zugehörigkeit zu General Motors hat die Groupe PSA Opel im August 2017

übernommen. Am
1. November 2019 hat die Emil-Frey-Gruppe das Importgeschäft von Opel in der Schweiz übernommen.

Weltweit sind Opel und die Schwestermarke Vauxhall in mehr als 60 Ländern vertreten und verkauften 2019 rund eine Million Fahrzeuge. Die Marke Opel steht für zuverlässige, innovative Fahrzeuge mit geringen Unterhaltskosten. Opel bietet den Kunden eine breit gefächerte Modellpalette mit einem grossen Spektrum an Karosserievarianten, Motorisierungen sowie Ausstattungsvarianten.

Opel bietet sehr dynamische und effiziente Benzin- und Dieselantriebe wie auch elektrifizierte Varianten an und setzt seine Strategie zur Elektrifizierung des Portfolios konsequent um. Bis 2024 wird es für alle Opel-Modelle im Personenwagen- und Nutzfahrzeugsegment auch eine elektrifizierte Variante geben. Bereits bis Ende 2021 wird ein Grossteil der Opel-Modellreihen entweder über vollelektrische Antriebsvarianten oder Plug-in-Hybridantriebe verfügen.

Als wichtigste Modellneuheit wird im ersten Quartal 2021 der neue Opel Mokka lanciert. Der neue Opel Mokka weckt Emotionen und zeigt die Zukunft der Marke: Der Newcomer ist der Erste, der das neue Markengesicht, den Opel Vizor, trägt. Er ist das erste Modell mit neugestaltetem Opel-Blitz und zentral ausgerichtetem Modellschriftzug am Heck, und er ist der Erste, der mit dem Pure Panel den Fahrer im Innenraum in ein volldigitales Cockpit entführt. Der neue Mokka tritt bereits ab Bestellstart sowohl als batterie-elektrischer Mokka-e als auch mit hocheffizienten Verbrennungsmotoren an.

Der neue **Opel Mokka-e** fährt mit seinem 100 kW/136 PS starken Elektromotor ganz emissionsfrei. Mit der 50-kWh-Batterie liegen gemäss WLTP bis 332 Kilometer ohne Ladestopp drin.

Das Opel-Flaggschiff **Insignia** wurde frisch überarbeitet und ist als Limousine Grand Sport, Kombi Sports Tourer und

Topathlet GSi bestellbar. Der 174 PS Diesel wird für die Modellversionen Elegance und Ultimate sowohl für den Grand Sport als auch für den Sports Tourer optional auch in Verbindung mit 4×4 und 8-Gang-Automatik erhältlich sein. Der Insignia GSi tritt serienmässig mit einem 230 PS starken Zweiliter-Turbobenziner, neuer Neunstufen-Automatik, elektro-hydraulischem Bremskraftverstärker, dem mechatronischen FlexRide-Fahrwerk und Twinster-Allradantrieb mit Torque Vectoring an.

Prädestiniert für die Schweiz ist der Grandland X Hybrid4. Vier Fahrmodi stehen im **Grandland X Hybrid4** zur Wahl: Elektro, Hybrid, **Allrad** und Sport. Der Plug-in-Hybrid-Antrieb verbindet die Kraft aus einem 1,6-Liter-Turbobenziner und zwei Elektromotoren, die eine Systemleistung von **300 PS** bieten. Der Opel Grandland X Hybrid4 fährt bis zu 59 Kilometer gemäss WLTP-Fahrzyklus **rein elektrisch**.

Als Neuheit im Nutzfahrzeugbereich wird zur Zeit der **Opel Vivaro-e** lanciert. Je nach Bedarf stehen ein Akku mit 50 kWh für eine Reich-weite bis zu 230 Kilometer und eine 75 kWh-Batterie für maximal 330 Kilometer nach WLTP zur Verfügung. Der neue Stromer transportiert Waren so stets emissionsfrei von Tür zu Tür.

In wenigen Wochen folgt der **Opel Zafira-e Life**. Der neue Stromer mit Platz für bis zu neun Personen bietet emissionsfreies, extraleises
Reisen plus alle Stärken seiner klassisch angetriebenen Brüder.

Als weitere Neuheit folgt der **Opel Crossland**. Dank hochmodernen Assistenzsystemen werden Fahrten im Crossland noch entspannter und sicherer. Die Markteinführung erfolgt ebenfalls im ersten Quartal 2021.

Mehr Infos unter **www.opel.ch**

«Aus Kanton und Stadt St. Gallen»

geschrieben von Urs Graf | Dezember 22, 2020

In den öffentlichen Verwaltungen bleibt so langsam, aber sicher kein Stein mehr auf dem anderen. Ob es nun immer schlechter wird oder nicht, sei dahingestellt – das muss jeder für sich entscheiden. Sicher ist, dass es nicht mehr so ist und bleibt, wie es war.

Das Beamtentum wurde ja – mit wenigen Ausnahmen – schon vor Jahren aufgehoben, nun sind landesweit «Anpassungen» der Lohnsysteme an der Reihe, und der sogenannt sichere Arbeitsplatz ist auch passé, und trotzdem wird in der Öffentlichkeit immer noch von den «Beamten» gesprochen, und immer, wenn es um Lohnverhandlungen geht, wird in den Parlamenten versucht, Lohnerhöhungen zu streichen und – ja, leider wird auch versucht, Löhne zu kürzen. Dies, obwohl aus Umfragen immer wieder resultiert, dass die Angestellten der öffentlichen Verwaltungen ihre Arbeit gewissenhaft und gut erfüllen.

Im Kanton St. Gallen und auch in der Stadt St. Gallen sind z. B. der bis anhin doch meist automatische Lohnanstieg nicht mehr gesichert. Dazu erschien in der letzten Ausgabe der Zeitschrift «LEADER» ein Interview zwischen dem Personalchef des Kantons St. Gallen, Herrn Primus Schlegel und Herrn Philipp Landmark, freier Autor bei der Zeitschrift «Leader».



Ich bedanke mich bei Herrn Primus Schlegel und dem Chefredaktor der Zeitschrift «Leader», dass sie mir die Veröffentlichung des Interviews mit Hinweis auf die Quelle erlaubten.

Im neuen Lohnsystem des Kantons St. Gallen werden über 150 Referenzfunktionen beschrieben, um die erwünschte Leistung mit einer passenden Lohnsumme zu verknüpfen.

Im Kanton St. Gallen wurde 2019 ein neues Lohnsystem eingeführt, das ausser der Lehrer sowie der Richter alle Bereiche, neben der zentralen Verwaltung auch das Gesundheitswesen und die Polizei, erfasst. Wesentliche Änderung: Bis anhin galt ein Stufenmodell, für den Lohnanstieg gab es einen weitgehenden Automatismus. «Davon ist man nun weggekommen», erklärt Primus Schlegel, Leiter des Personalamts des Kantons St. Gallen.

Leistungsorientiert ohne Leistungslohn

Das neue Lohnmodell definiert Referenzfunktionen, die sich in Lohnbändern mit definiertem Minimum und Maximum bewegen. Die Referenzfunktionen werden aufgrund der Aufgaben und der

verlangten Kompetenzen beschrieben und sind nicht personenbezogen. Das neue Lohnmodell des Kantons soll stärker leistungsorientiert sein, es gibt aber keine Leistungslöhne im eigentlichen Sinn: «Das wäre im Verwaltungsbereich sehr schwierig umzusetzen», sagt Schlegel, «wie genau soll man die Leistung messen?» Oft sei es schwierig, einen relevanten Output als Messkriterium zu definieren.

«Massgebend sind die Anforderungen der jeweiligen Stelle.»

Es wäre wohl nicht zielführend, beispielsweise die Leistung eines Polizisten auf die Anzahl ausgestellter Bussen zu reduzieren. Für die Definition der Referenzfunktionen wurden auch Quervergleiche gemacht, etwa die Frage aufgeworfen, wie eine Hebamme im Vergleich zu einem Polizisten eingereiht werden soll. «Es ging also um die summarische Bewertung der Tätigkeit. Massgebend sind die Anforderungen der jeweiligen Stelle», erläutert Schlegel.

Über 150 Referenzfunktionen

Insgesamt wurden über 150 Referenzfunktionen definiert, gut die Hälfte davon entfällt auf das Gesundheitswesen. Die Beschreibung einer höheren Funktion in der Verwaltung (hier als Beispiel «Fachbearbeitung 5») klingt dann so: «Selbstständiges Bearbeiten eines hochspezialisierten administrativen, technischen oder rechtlichen Bereichs. In erster Linie strategische, stark vernetzte und interdisziplinäre Aufgaben. Grosser Handlungs- und Ermessensspielraum mit sehr grosser Fachverantwortung.»

Die berufliche Stellung wird hier mit «Ausführend; fachliche Unterstellung von Mitarbeitern möglich» angegeben, bei Verantwortung steht «Erstellen von komplexen Berichten und Expertisen in strategisch relevanten Geschäften», «Erledigen sehr komplexer und strategischer fach- und

organisationsübergreifender Planungs-, Koordinations- und Umsetzungsaufgaben» sowie «Leiten von sehr grossen, komplexen Projekten».

Als Ausbildung werden ein Master und eine funktionsspezifische Weiterbildung erwartet, dazu mindestens fünf Jahre Berufserfahrung. Wer diese Anforderungen erfüllt und eine entsprechende Stelle bekommt, wird im Lohnband 26 bis 31 eingereiht, er bekommt somit einen Jahreslohn (inkl. 13. Monatslohn, Ansatz 2020) von mindestens 114 474.10 und maximal 175 406.40 Franken.

Die ganze Skala umfasst 37 Lohnklassen, in der untersten Lohnklasse fängt der Jahreslohn bei 32 801.60 Franken an für Administrative Mitarbeit oder Mitarbeit im Bereich Handwerk, Technik und Betrieb. Die einfachsten regulären Löhne in Lohnklasse 3 fangen bei 37 607.70 Franken an. Die oberste Lohnklasse 37 entspricht einem Jahresverdienst von 240 279.00 Franken. Diese Stufe können z. B. die Generalsekretäre oder die Leitungen der anspruchsvollsten Ämter erreichen.

Dieses Salär wird nicht flächendeckend angewendet: Der minimale Lohn für die Leitung kleinerer Ämter liegt bei 125 325.20 Franken, in ihrem Lohnband können die Saläre bis maximal 197 026.70 Franken klettern. Im Polizeikorps (ohne Kommandant) sind Löhne von 67 254.50 bis 207 842.70 möglich.

Präzise Kaderbegriffe

Mit dem neuen Lohnsystem wurde für die zentrale Staatsverwaltung (ohne Justiz, Gesundheit und Lehrkörper) der Kaderbegriff geschärft, es gibt nun ein unteres, mittleres, oberes und oberstes Führungskader, also Funktionen mit einer mehr oder weniger grossen Personalverantwortung; sowie Fachkader. Das sind Funktionen ohne direkte Personalverantwortung, aber mit einem Verantwortungsbereich und einem vorausgesetzten Qualifikationsniveau, das eine Kaderzuteilung rechtfertigt.

Dass in der St. Galler Verwaltung die Führung noch sehr männlich geprägt ist, zeigt folgender Vergleich: Während bei den Fachkadern 45 Prozent Frauen gezählt werden, sind es bei den Führungskadern knapp über 20 Prozent. Das personalpolitische Ziel von mindestens 28 Prozent, das sich der Kanton gesetzt hat, wird also noch deutlich verfehlt.

Frauen fahren besser

Deshalb will der Kanton bei entsprechenden Stellenausschreibungen noch gezielter Frauen ansprechen, wie Primus Schlegel sagt, «gerade auch Wiedereinsteigerinnen». Um attraktiv zu sein, sollen Möglichkeiten wie Teilzeitarbeit und Homeoffice ausgebaut werden, zudem will der Kanton auch den eigenen weiblichen Nachwuchs gezielt fördern. Eine Vorgabe für das neue Lohnsystem war, dass es diskriminierungsfrei sein sollte. Das wurde ziemlich gut erreicht.

Zum selben Thema durfte ich auch von Herrn Ernst Wältert, Personaldienste der Stadt St. Gallen, und Herrn Jürg Jakob, Präsident des Personalverbandes der Stadt St. Gallen (PVSG) befragen und präsentiere anbei auch deren Aussagen.

Grösster Arbeitgeber

Der Kanton St. Gallen ist selbst der grösste Arbeitgeber im Kanton. Insgesamt beläuft sich die Zahl der Mitarbeiter auf 19 207 Personen (Zahlen per Ende 2019 gemäss statistik.sg.ch). 6 489 Personen teilen sich 5 250 Vollzeitstellen in der Verwaltung, bei den Gerichten oder an kantonalen Schulen (1 646 Lehrpersonen). Die 2 797 Frauen machen nicht ganz die Hälfte aus, zwei Drittel von ihnen arbeiten in einem Teilzeitpensum, was nur ein Viertel der Männer tut. 10 836 Personen arbeiten bei den Spitälern oder anderen Bereichen der Gesundheitsversorgung. Mit 1 725 Beschäftigten ist auch die Universität ein bedeutender Arbeitgeber.

Stufenanstieg: Individuelle Lösung in der Stadt St. Gallen

geschrieben von Urs Graf | Dezember 22, 2020

Der automatische Stufenanstieg wurde auch in der Stadt St. Gallen formell abgeschafft. Die zur Verfügung stehende Lohnsumme wird in der Regel individuell verteilt. In der Praxis wird dies so gehandhabt, dass möglichst viele Mitarbeitende in den Genuss einer Lohnanpassung kommen sollen.

Einschränkungen gibt es bspw. bei Mitarbeitenden, welche im Lohnband oben anstehen, im Quervergleich zu hoch liegen oder eine unterdurchschnittliche Leistung erbringen. Das restliche Geld wird dann verwendet, um ausserordentlich gute Leistungen besser zu entschädigen oder im Quervergleich zu tief eingereihte Mitarbeitende «nachzuziehen».

Früher hatten wir je Funktion drei Lohnklassen, die «Einstiegsklasse», die «Erfahrungsklasse» und die «Leistungsklasse». Der Übertritt in die nächsthöhere Klasse benötigte jeweils ein formelles Beförderungsverfahren. Im Rahmen der Revision des Lohnsystems (vor ca. 3–4 Jahren) wurden diese Klassengrenzen abgeschafft. Für jede Funktion wurden jeweils drei Klassen zusammengenommen zu einer Lohnbandbreite («Bandbreitensystem»). Die Beförderungshürden fielen weg.

In der Stadt St. Gallen ging man von den bereits vorbestehenden Arbeitsplatzbewertungen aus. Auf die Erarbeitung zusätzlicher «Referenzfunktionen» oder neuer «Arbeitsplatzbewertungen» wurde verzichtet.

In der Stadt St. Gallen wurden bzw. werden zu hohe Löhne nicht gekürzt (allerdings kann es schon auch mal so sein, dass aufgrund von Veränderungen bei Funktionen und Aufgaben eine Anpassung erfolgen kann).

Dies im Gegensatz zum Kanton, wo auch zu hohe Löhne (gemessen an der Funktion) nach einer Übergangsfrist von drei Jahren nach unten angepasst werden, was wohl noch für «Zündstoff» sorgen könnte.