Referate Brunnen 2021

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 6, 2021
Die an der Fachtagung Brunnen gezeigten Präsentationen können hier heruntergeladen werden:

Pius Breu und Simona Ingold, Eidgenössisches Personalamt EPA: Arbeitswelt in Bewegung

Dr. iur. Luca Cirigliano, SGB: Geregeltes und Regelungsbedarf – Good Practice des Homeoffice

Susanne Hauth, BBW – Beamtenbund Tarifunion: Neue Arbeitsformen: Chance für den öffentlichen Dienst?

Dr. iur. Michael Merker, Öffentliches Personal Schweiz: Homeoffice konkrete Fragen aus der Praxis (mit Antworten)

Dr. med. Dieter Kissling, Lucy Waersegers und Birgit Klein, ifa Institut für Arbeitsmedizin: Strategien zur Gesunderhaltung im Homeoffice / Stressverschärfende Gedanken & Grenzen setzen

---

Zufriedene Gesichter in Brunnen

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Dezember 6, 2021
Man spürte im Saal das grosse Interesse: Das aktuelle Thema fand offensichtlich Anklang. Das Publikum hörte sehr aufmerksam zu, es wurden immer wieder Fragen gestellt oder Bemerkungen eingebracht und die Diskussionen gingen in den Pausen munter weiter. Das war nicht zuletzt das Verdienst der Referentinnen und Referenten, welche die Teilnehmerinnen und

Teilnehmer gekonnt mit auf die Reise nahmen und die Erwartungen an sie vollauf erfüllten, ja gar übertrafen. Dazu lachte am Urnersee am Donnerstag voll die Sonne und das bewährte Tagungshotel Waldstätterhof trug mit seiner Qualität in allen Belangen so zu positiven Ambiance bei.

Ehrengast **Horst Bäuerle** strahlte über beide Backen, dass diesmal mit **Susanne Hauth** auch eine Referentin aus seinem Verband in Baden-Württemberg, der für rund 140 000 Beamtinnen und Beamte seine gewerkschaftlichen Dienstleistungen erbringt, mit dabei war. Die beiden Referenten vom Personalamt des Bundes, **Pius Breu** und **Simona Ingold**, zeigten sich äusserst wort- und redegewandt und zogen mit ihrer Präsentation die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gekonnt in ihren Bann. **Dr. Luca Cirigliano** gelang es seinerseits, den von der Affiche her eher trockeneren, aber nicht minder wichtigen Teil des Regelungsbedarfs verständlich und eindringlich zu vermitteln. Das Tüpfchen auf das i setzte dann unser Sekretär, **Dr. Michael Merker**, mit seinem Kurzreferat, in dem er aus Sicht von Öffentliches Personal Schweiz Klartext sprach.

Der Abend gehörte dem verdienten Genuss des feinen Essens, dem gesellschaftlichen Zusammensein und dem persönlichen Austausch über die Verbandsgrenzen hinweg. Unsere **Glarner Kollegen** sollen dem Vernehmen nach auch diesmal die Nachtzeiten der Waldstätterhof-Bar voll ausgeschöpft haben, was für sie aber kein Hindernis war, am anderen Morgen von Anfang an wieder vollzählig auf der Platte zu stehen und bei den Workshops aktiv mitzuwirken.

Der hohen Schule der Vermittlung der Gesunderhaltung am Arbeitsplatz konnte sich niemand entziehen. **Dr. med. Dieter Kissling, Lucy Waersegers** und **Birgit Klein** waren dafür zuständig, dass der Freitagmorgen im Flug verging und Nachhaltiges mit vielen Infos und praktischen Tipps in den Köpfen zurückblieb respektive auf die Heimreise und zur Anwendung mitgenommen wurde.

Am Schluss verabschiedeten sich allesamt zufriedene Gesichter, und kein Wunder, dass ein oft gehörter Abschiedsgruss lautete: «Also tschüss bis zum nächsten Jahr hier in Brunnen.»

Mitverantwortung der Arbeitnehmenden bei der Lohneinstufung

geschrieben von Claudia Schnueriger | Dezember 6, 2021

Der Lohn einer Lehrerin im Kanton Basel-Stadt wurde bei ihrer (Wieder-)Anstellung nach zweieinhalbjähriger Pause um drei Stufen zu tief festgesetzt. Die Lehrerin hat den Arbeitsvertrag vom 7. Februar 2009 akzeptiert und unterzeichnet. Die Lehrerin hat ihr Ersuchen um Überprüfung ihrer Einstufung vom 26. Juni 2018 mehr als neun Jahre nach ihrer Wiederanstellung vom 7. Februar 2009 gestellt. Strittig war, ob dieser Antrag auf Berichtigung der Lohnstufe zu einer rückwirkenden Lohnnachzahlung führt.

Nach der Rechtsprechung des kantonalen Gerichts haben eine zu tiefe Einstufung und entsprechend ein zu tiefer Lohn so lange Geltung, bis sie als Folge der eigenen Aktivität des Betroffenen oder der Aktivität Dritter anzuheben sind. Dabei findet jedoch keine Rückwirkung statt, wenn Mitarbeitende selbst keinen Antrag auf Neueinreihung gestellt hatten. Das Bundesgericht musste sich mit der Frage auseinandersetzen, ob diese Regelung vor dem Rechtsgleichheitsgebot nach Art. 8 Abs. 1 und 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) standhält.

§ 9 des baselstädtischen Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG, SG 162.100) sieht vor, dass das Arbeitsverhältnis mit einem Lehrer durch den Abschluss eines öffentlich-

rechtlichen Arbeitsvertrages auf unbestimmte oder befristete Zeit entsteht. Mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages werden auch die Vertragsinhalte geregelt, wozu auch die Einstufung der Mitarbeitenden nach § 8 des Lohngesetzes (LG, SG 164.100) und der entsprechenden Einreihungsverordnung gehört. Bei der Festlegung der Stufe wird innerhalb einer Lohnklasse die Berufserfahrung und die berufsförderliche allgemeine Lebenserfahrung berücksichtigt (§ 8 Abs. 2 LG, § 12 EVO).

Der konkrete Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin A war von Oktober 2000 bis 31. Juli 2006 befristet als Lehrperson der Sekundarstufe I tätig (zuletzt Lohnklasse 12, Stufe 05). Ab 7. Februar 2009 wurde sie wieder als Lehrperson Sekundarstufe I angestellt. Bei der Wiederanstellung wurde der Lohn der Lehrerin um drei Stufen zu tief (Stufe 02 statt 05 von Lohnklasse 12) festgesetzt. Am 13. November 2017 kündigte sie ihren Arbeitsvertrag auf den 29. Juni 2018. Die Lehrerin wandte sich mit E-Mail vom 26. Juni 2018 erstmals an die Personalabteilung des Erziehungsdepartements und verlangte eine Überprüfung der Einstufung bzw. ihrer Arbeitsverträge seit August 2001. Das Erziehungsdepartement räumte ein, dass bei ihrem Wiedereintritt auf den 7. Februar 2009 die Lohnstufe 05 (statt 02) der Lohnklasse 12 hätte übernommen werden müssen. Das Erziehungsdepartement hat die von der Lehrerin beantragte rückwirkende Korrektur der Lohneinstufung mit entsprechender Lohnnachzahlung abgelehnt.

Der Entscheid des kantonalen Gerichts

Das Appellationsgericht des Kantons Basel-Stadt als Verwaltungsgericht erwog in seinem Entscheid vom 3. August 2020 (VD.2020.70), es sei unbestritten, dass die Arbeitnehmerin bei ihrer Wiederanstellung als Lehrperson Sekundarstufe I per 1. Februar 2009 nicht korrekt, d. h. um drei Stufen zu tief eingestuft worden sei. Weiter stehe fest, dass die Arbeitnehmerin den damaligen Arbeitsvertrag vom 7.

Februar 2009 akzeptiert und unterzeichnet habe und dass der erste belegbare Widerspruch von ihrer Seite mit Mail vom 26. Juni 2018 erfolgte.

Allerdings würden solche Irrtümer praxisgemäss pro futuro berichtigt, nämlich mit Wirksamkeit auf den Folgemonat der Antragstellung des betroffenen Mitarbeitenden. Demzufolge hätten Kantonsangestellte zwar einen gesetzlichen Anspruch auf Korrektur ihrer Einstufung pro futuro, darüberhinausgehend aber keinen Anspruch auf Lohnnachzahlung. Das kantonale Gericht begründete seinen Entscheid zum einen mit der aus der zweiseitigen Natur des Anstellungsverhältnisses fliessenden Mitverantwortung des Arbeitnehmers bezüglich Korrektheit der Einstufung und zum anderen mit der verwaltungsrechtlichen Mitwirkungspflicht, soweit die Angestellten bezüglich der tatsächlichen Umstände ihrer Berufserfahrung und der berufsbezogenen Lebenserfahrung besser im Bild seien als die Anstellungsbehörde. Die Arbeitnehmerin hätte beanstanden können, dass ihr irrtümlicherweise drei Jahre Erfahrung nicht angerechnet wurden. Dies hat sie jedoch unterlassen, weshalb die Anstellungsbehörde davon ausgehen durfte, dass die Arbeitnehmerin den festgelegten Lohn widerspruchslos akzeptiert hatte.

Nach der Praxis des Verwaltungsgerichts bewirkt eine veränderte Einstufung nicht, dass die entsprechende Besserstellung der angestellten Person auch rückwirkend auf den Zeitpunkt der früheren Einstufung hin zu erfolgen hat. Das Verwaltungsgericht erwog, dass nur die Angestellten, welche erfolgreich gegen eine Einreihungsverfügung rekurriert hätten, rückwirkend auf das Datum der angefochtenen Verfügung in die höhere Lohnklasse eingereiht werden müssten. Andere Inhaber und Inhaberinnen der gleichen Stelle profitierten von deren neuen Einreihung praxisgemäss erst ab dem Folgemonat nach dem Rechtsmittelentscheid und nicht rückwirkend. Gemäss Verwaltungsgericht widerspreche es nicht dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 und 2 der

Bundesverfassung, diejenigen Mitarbeitenden, die das Risiko von Einsprache und Rekurs gescheut hätten, für eine beschränkte Übergangszeit schlechter zu stellen als ihre Kollegen, welche die Einreihungsverfügung mit Erfolg angefochten hätten. Folglich haben eine zu tiefe Einstufung und entsprechend ein zu tiefer Lohn so lange Geltung, bis sie als Folge der eigenen Aktivität des Betroffenen oder der Aktivität Dritter anzuheben sind.

Das Urteil des Bundesgerichts

Im Mai dieses Jahres bestätigte das Bundesgericht den kantonalen Entscheid (Urteil des Bundesgerichts 8C_572/2020 vom 6. Mai 2021). Es begründete seinen Entscheid damit, dass das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot gemäss Art. 8 Abs. 1 BV («Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich») kein subjektives Recht auf einen rechtsgleichen Lohn, sondern nur einen Anspruch auf Beseitigung der Ungleichheit verschaffe. Das Bundesgericht hielt in seinem Entscheid fest, dass lediglich verlangt werden könne, den rechtsungleichen Zustand auf geeignete Weise und innert angemessener Frist zu beheben. Dabei dürfe berücksichtigt werden, wann sich eine betroffene Person erstmals gegen die beanstandete Rechtsungleichheit gewehrt habe, und es sei nicht unhaltbar, einen rechtsungleichen Zustand erst mit Wirkung auf den Zeitpunkt des entsprechenden Antrags zu korrigieren. Gemäss höchstrichterlicher Rechtsprechung lässt sich dies ohne Weiteres dort begründen, wo der zu niedrige Lohn in Form einer anfechtbaren und in Rechtskraft erwachsenen Verfügung festgesetzt worden sei oder wenn der rechtsungleiche Lohn vom Betroffenen bis zur Geltendmachung des Anspruchs widerspruchslos akzeptiert worden sei. Weiter hielt das Bundesgericht fest, dass der Einstufungsfehler für die Betroffene erkennbar gewesen sei.

Gemäss Bundesgericht sei das Rechtsgleichheitsgebot nur dann verletzt, wenn der kantonale Entscheid rechtliche

Unterscheidungen treffe, für die ein vernünftiger Grund in den tatsächlichen Verhältnissen nicht ersichtlich sei oder Unterscheidungen unterlasse, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen.

Die kantonale Praxis, wonach für die Korrektur der Einstufung ein Antrag des Betroffenen erforderlich sei, kann gemäss Bundesgericht als sachlich begründetes Unterscheidungskriterium betrachtet werden. Es widerspreche nicht dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 BV, diejenigen Mitarbeitenden, die das Risiko von Einsprache und Rekurs gescheut hätten, für eine beschränkte Übergangszeit schlechter zu stellen als ihre Kollegen, welche die Einreihungsverfügung mit Erfolg angefochten hätten.

Fazit

Die einmal getroffene und vertraglich beidseitig genehmigte Einstufung ist verbindlich, solange sie von Seiten des Arbeitnehmenden nicht beanstandet wird. Löhne, die auf einer unbeanstandeten Grundlage ausbezahlt werden, können nachträglich nicht mehr abgeändert werden. Gemäss Bundesgericht vermittelt das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot keinen direkten bundesrechtlichen Anspruch auf rückwirkende Ausrichtung einer rechtsgleichen Besoldung. Demzufolge tragen öffentlich-rechtlich angestellte Arbeitnehmende Mitverantwortung bei der Lohneinstufung.

MLaw Claudia Schnüriger

Ebenrain-Konferenz

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 6, 2021
Ebenrain-Konferenz für ein Ja zur Pflegeinitiative

Die Pflegeinitiative sorgt dafür, dass wieder genügend Pflegende im Beruf tätig sind. Dies soll durch eine Ausbildungsoffensive, bessere Arbeitsbedingungen und höhere Personalschlüssel erreicht werden. Damit werden die pflegerische Versorgung und die Pflegequalität langfristig gesichert, was für alle Arbeitnehmenden der Schweiz absolut unabdingbar ist – umso mehr gilt dies natürlich für die Pflegenden selbst.

Der Pflegenotstand ist keine künftige Bedrohung, sondern längst Realität – und die Coronapandemie hat ihn nur noch verschlimmert. Aktuell sind über 11 000 Pflegestellen in der Schweiz unbesetzt, davon 6200 diplomierte Pflegefachpersonen. Diese belegen damit den ersten Rang an offenen Stellen von allen Berufsgruppen. Ohne Pflegefachleute aus dem Ausland wäre unsere pflegerische Versorgung schon längst zusammengebrochen.

Den Pflegenden wird immer mehr verunmöglicht, so zu arbeiten, wie sie es gelernt haben. Aus der Praxis wird berichtet, dass Unterbesetzungen zu einem belastenden Dauerzustand geworden sind. Akuter Personalmangel bedeutet, dass die Zeit für eine gute und sichere Pflege fehlt. Die Qualität der Pflege sinkt, mit gravierenden Folgen: vermeidbare Komplikationen, unnötiges Leiden und teure Folgekosten. Die Pflegenden arbeiten schon lange am Rand der Erschöpfung und sind chronisch überbelastet. Da erstaunt es nicht, dass viele gut ausgebildete Pflegende den Beruf schon nach wenigen Jahren verlassen.

Die Pflegeinitiative will sicherstellen, dass auf allen Schichten qualifizierte Pflegefachleute in genügender Anzahl arbeiten. Doch ohne markante Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird es weder gelingen, die Attraktivität des Berufes zu steigern, noch den Exodus zu stoppen. So braucht es eine frühzeitige und verbindliche Bekanntgabe der Dienstpläne, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, frauen- und familienfreundliche Strukturen – und Löhne, die die Kompetenz und die Verantwortung der Pflegenden abbilden. Deshalb greift der Gegenvorschlag des Parlamentes, der sich in einer an viele

Bedingungen geknüpfte und zeitlich beschränkte Ausbildungsoffensive erschöpft, definitiv zu kurz.

Die Arbeitnehmenden-Verbände der Ebenrain-Konferenz unterstützen die Pflegeinitiative ihres Mitgliedsverbands SBK mit grosser Überzeugung. Es braucht am 28. November ein Ja zur Pflegeinitiative, damit genügend Pflegende ausgebildet, die Pflegenden unter würdigen Arbeitsbedingungen länger im Beruf bleiben können und die Pflegequalität gesichert werden kann.

Bern, 11. Oktober 2021

Die Ebenrain-Konferenz

Die Ebenrain-Konferenz ist ein Zusammenschluss von Vertretern aus einander nahestehenden und national engagierten Verbänden, die sich auf Initiative von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erstmals im Jahre 1995 getroffen haben.

Die Konferenz ist heute eine ständige Einrichtung, benannt nach dem ersten Ort der Begegnung, dem Schloss Ebenrain in Sissach (Kanton Basel-Landschaft). Sie engagiert sich in Fragen, welche alle Arbeitnehmenden in der Schweiz gleichermassen betreffen, und kann dank der Zusammenarbeit der grossn Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen ihren Anliegen mehr Gewicht verleihen.

Folgende Verbände sind Mitglied der Allianz der Arbeitnehmenden (Ebenrain-Konferenz):

- Impressum (die Schweizer Journalistinnen)Eben
- LCH (Lehrerinnen und Lehrer Schweiz)
- SBK (Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner)
- SER (Syndicat des Enseignant*es Romand*es)
- SGB (Schweizerischer Gewerkschaftsbund)

- Travail.Suisse (Schweizerische Gewerkschafts-Dachorganisation)
- VSAO (Berufsverband der angestellten Ärztinnen und Ärzte)
- VSPB (Verband Schweizerischer Polizei-Beamter)
- ZV (Öffentliches Personal Schweiz)