# Referate Brunnen 2022

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022
Die an der Fachtagung Brunnen gezeigten Präsentationen können hier heruntergeladen werden:

Dr. Svenja Schmidt, Pensionskassenexpertin:
Der oder die Gender Pension Gap: Ursachen, Stellschrauben und Perspektiven in der beruflichen Vorsorge

Giorgio Pardini, PK-Netz Vorstand, ehem. Geschäftsleitung syndicom, Stiftungspräsident comPlan:
BVG 21 – Die Interessen der Arbeitnehmenden

Muriel Haunreiter, Senior Specialist Markt & Innovation Berufliche Vorsorge AXA:
Privatversicherer in der 2. Säule – Chancen und Herausforderungen

Ericht Wintsch, Präsident Verein Faire Vorsorge:
Eine BVG Reformwanderung mit Start beim Koordinationsabzug

Sara Seifried, Senior-Projektleiterin beim staatslabor:
Sieben Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung

Prof. Dr. Peter Nieschmidt:
Arbeit und Führung im Wandel – Zukunft braucht Herkunft

---

# Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022
Die Fachtagung Brunnen als interaktiver Raum. Drei

Geschichten, sieben Thesen und ein paar Fragen. Das staatslabor war in Brunnen zu Gast. Ziel: Die öffentliche Verwaltung soll offener, mutiger werden, das ist die Vision. Wie soll das gehen? Mit Innovationsprojekten und Verwaltungspionieren.

Referentin Sara Seifried, Senior Projektleiterin beim staatslabor, trug die Innovation nach Brunnen, motivierte zu Diskussionen, forderte heraus. Wie soll die Verwaltung in zehn Jahren aussehen? Unsere Mitglieder hatten da klare Vorstellungen – mehr Entscheidkompetenzen, mehr Vertrauen des Arbeitgebers, bessere Führungskultur, mehr Fördern, weniger Überwachen. Auch das Image der öffentlichen Verwaltung muss sich bessern – durch verständlichere, frischere Kommunikation gegenüber dem Bürger, die Verwaltung soll dieselbe Sprache sprechen wie der Bürger. Auch der frühe Einbezug jüngerer Menschen, auch Kindern, durch Vermittlung, was der Staat macht, was die Verwaltung ist, ist ein lohnender, langfristiger Ansatz, so die Teilnehmenden.

Die Visionen vom Staat der Zukunft waren in den letzten Jahrzehnten, so Referentin Seifried, unterschiedlich, aber vorhanden – etwa die Vision vom Staat als Unternehmer –, vergleichbar mit der Privatwirtschaft. Heute fehlt es an diesen Zukunftsvisionen; die schnelle Entwicklung in den verschiedensten Bereichen erschwert die Erkenntnis und verunmöglicht es vielen, sich die Zukunft vorzustellen und Visionen zu entwickeln.

## Öffentliche Verwaltung kann nicht «verschwinden»

Im Unterschied zur Privatwirtschaft, bei der Veränderungen freiwillig sind, aber für den Einzelnen dann zum Verschwinden führen werden, wenn er nicht mehr konkurrenzfähig ist, kann die öffentliche Verwaltung nicht verschwinden, weil es niemanden gibt, der ihre Aufgaben übernimmt. Innovation in der Verwaltung ist deshalb nicht freiwillig, sie muss erfolgen, weil niemand die veränderungsunwillige Verwaltung ablösen

wird.

Die Zukunft ist, so die Überzeugung der Referentin, bereits da, aber ungleich verteilt – in einzelnen Verwaltungen oder Abteilungen. Innovation ist auf vielen Wegen möglich, kann auf dem Engagement Einzelner beruhen oder von extern kommen. Besonders zukunftsträchtig kann das «Intrapreneurship-Programm» sein, danach soll die Innovation von innen kommen, von der eigenen Verwaltung, von den eigenen Mitarbeitenden. Wer Ideen und Vorstellungen hat, dem wird Zeit gegeben, seine Vorstellungen (mit beratender Begleitung) zu entwickeln. Nach der vereinbarten Zeit wird das Projekt geprüft und, wenn geeignet, umgesetzt.

## Die sieben Thesen

Referentin Sara Seifried ist überzeugt: Die öffentliche Verwaltung der Zukunft

- zeigt Mut und Ambitionen!
- lernt und ist anpassungsfähig
- lässt sich von den Mitarbeitenden inspirieren
- fällt auch schwierige Entscheidungen
- zeigt Empathie und stellt die Bedürfnisse der Menschen ins Zentrum
- arbeitet offen und sichtbar
- lässt sich von ihrer Umgebung prägen.

Die Kultur des Scheiterns gehört dazu, man muss versuchen und auch Fehler machen dürfen. Es ist darüber hinaus sicherzustellen, dass voneinander gelernt wird, Erfahrungen ausgetauscht werden. Kritisch äusserten sich die Tagungsteilnehmenden zur Rolle der Politik in diesem Umfeld; sie spricht keine finanziellen Mittel für Experimente und hat Angst, die Kontrolle über die Verwaltung zu verlieren. Ähnliche Unzufriedenheit ergab die Umfrage im Plenum, ob die Fähigkeiten des Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber Staat ausreichend gewürdigt werden: Das wurde eher negativ bewertet.

Man sieht die Probleme, wenn es um die Entwicklung der öffentlichen Verwaltung geht, bei einer wenig innovationsoffenen, hierarchischen Struktur und vor allem der bremsenden Politik.

Dem staatslabor kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu, die Förderung der Innovation, die Entwicklung von Ideen zusammen mit der Verwaltung – das Hinführen zu neuen Lösungen.

Damit lässt sich sagen: Die Innovation kommt nicht ohne Anstoss. Und die Politik muss lernen, der Verwaltung in dieser Hinsicht mehr Freiheiten zu lassen und vielleicht auch einmal finanziell in die Vorleistung zu gehen oder generell Gelder für Experimente zur Verfügung stellen.

*Öffentliches Personal Schweiz (ZV)*

---

# Mitarbeitendenführung als Königsdisziplin

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022
Prof. Dr. Peter Nieschmidt beschrieb in einem mitreissenden Vortrag die sozialen Mechanismen in einer möglichen, durchschnittlichen Organisations- und Arbeitsstruktur.

Er fokussierte auf die gegenseitigen Abhängigkeiten, Beziehungen, Probleme, Freuden und Interaktionen, die allesamt sehr viel Arbeitszeit in Anspruch nehmen, ohne sich irgendwie auf die Produktivität positiv auszuwirken.

Dabei spielen die (religiös begründeten) Arbeitsverständnisse eine entscheidende Rolle und haben Folgen für die soziale Interaktion in einer Organisations- und Arbeitsstruktur und

auch zwischen verschiedenen Organisations- und Arbeitsstrukturen. Prof. Dr. Peter Nieschmidt wusste die geschichtlichen Hintergründe, beginnend bei der Hierarchie als (behaupteter) göttlicher Ordnung, dem Wandel dieser Vorstellungen in den Städten hin zu flachen Hierarchien, kurzen Wegen, offenen Machtstrukturen, offener Kommunikation und einem deshalb erfolgreichen Europa, ausserordentlich unterhaltsam darzustellen.

Der Gang durch Geschichte und Religion war nicht Selbstzweck. Das wurde den Tagungsteilnehmenden sehr schnell klar. Ohne grosse Anpassungen brachte der Referent die alten Strukturen mit unseren heutigen, nicht wirklich neuen, in Übereinstimmung und zog sein Fazit, weshalb zurzeit eben nicht alles so wunderbar funktioniert wie gewünscht. Wer die klassische, hierarchische Struktur lebt, und dies tut die Verwaltung weitgehend, nimmt ganz erhebliche (negative) Folgen in Kauf; die Informationen sind nicht durchgängig und die Interaktionen zwischen den Mitarbeitenden werden ganz entscheidend von der Hierarchie geprägt.

Die Mitarbeitendenführung, so Prof. Dr. Peter Nieschmidt, ist die Königsdisziplin in einer öffentlichen Verwaltung. Was man tun soll und was man nicht tun soll, das wurde, mit Beispielen hinterlegt, sehr anschaulich dargelegt, so lebendig auch, dass es in Worten kaum nachgestellt werden kann. Deshalb unsere Empfehlung: Schauen Sie sich einen seiner Vorträge hier an (Abweichungen zum gehaltenen Referat sind möglich).

*Öffentliches Personal Schweiz (ZV)*

# Keine rückwirkende Entschädigung für Umkleidezeit

geschrieben von Claudia Schnueriger | November 28, 2022

**Vor Bundesgericht war strittig, ob Pflegekräfte des Universitätsspitals Zürich rückwirkend für die Jahre 2016 bis 2019 eine Entschädigung für Umkleidezeit geltend machen können. Das Verwaltungsgericht wies das Begehren ab, weshalb der diplomierte Pflegefachmann A am Bundesgericht Beschwerde erhob.**

## Sachverhalt

A war vom 1. März 2011 bis 31. Juli 2019 als diplomierter Pflegefachmann beim Universitätsspital Zürich (USZ) angestellt. Der Schweizerische Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD) verlangte in den Jahren 2018 und 2019 im Namen von insgesamt 150 Angestellten des USZ rückwirkend Lohnnachzahlungen für nicht vergütete Umkleidezeit. Die Spitaldirektion, der Spitalrat und auch das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich wiesen die Begehren ab. Dagegen erhob A Beschwerde vor Bundesgericht.

## Arbeitszeitreglement des Universitätsspitals Zürich (USZ)

Das Arbeitszeitreglement des USZ definiert die Arbeitszeit in Ziff. 6.1.1 Abs. 1 als «die Zeit, während der sich die Angestellten dem USZ zur Verfügung zu halten haben, soweit nicht in Abs. 2 etwas anderes vorgesehen ist». Für nichtärztliches Personal legt es die wöchentliche Soll-Arbeitszeit für ein Vollzeitpensum auf 42 Stunden fest (Ziff. 6.3 Abs. 1 Arbeitsreglement).

Seit dem 1. August 2019 sieht Ziff. 6.1.1 Abs. 2 des

Arbeitszeitreglements vor, dass die «Zeit des An- und Abkleidens von Berufskleidern zu Beginn und Ende einer Schicht unter Berücksichtigung der Berufsgruppenzugehörigkeit» als Arbeitszeit gelte. Für die Berufsgruppe Pflege und MTTB [Medizinisch-technisch und therapeutische Berufe], zu der auch A gehörte, heisst es: «Umkleidezeit im Früh-, Spät- und Tagesdienst in Dienstzeit integriert / für Nachtdienst erfolgt Zeitgutschrift von 15 Minuten pro Dienst (Ziff. 6.1.1 Abs. 2 Arbeitszeitreglement).

## Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich

Das Verwaltungsgericht erwog im Wesentlichen, weder aus dem Personalgesetz noch aus den dazugehörenden Verordnungen gehe hervor, ob Umkleidezeit als separat zu entschädigende Arbeitszeit zu qualifizieren sei oder nicht. Das USZ habe daher diesbezüglich eine eigene Regelung schaffen dürfen. In seinen Arbeitszeitreglementen ab 1. Januar 2016 bis 31. Juli 2019 finde sich eine Bestimmung, welche die Umkleidezeit von der bezahlten Arbeitszeit ausgenommen habe. Diese Regelung könne als Verschriftlichung der bereits vorher beim USZ bzw. in der ganzen Branche gelebten Praxis qualifiziert werden. Sie habe nicht gegen übergeordnetes Recht verstossen, weder gegen die Vorgaben des Arbeitsgesetzes oder der dazugehörenden Verordnungen noch gegen die kantonalen Personalerlasse. Das Verwaltungsgericht kam daher zum Schluss, vor dem 31. Juli 2019 habe kein Anspruch bestanden, für Umkleidezeit gesondert entschädigt zu werden.

## Verfahren vor dem Bundesgericht

A rügte insbesondere die vorinstanzliche Feststellung, wonach aus den kantonalen Bestimmungen nicht hervorgehe, ob Umkleidezeit als separat zu entschädigende Arbeitszeit zu qualifizieren sei. Dies lasse sich auf keine sachlichen Gründe abstützen und sei offensichtlich unhaltbar. Das USZ habe nicht eine eigene Regelung treffen und die Umkleidezeit von der

Arbeitszeit ausnehmen dürfen. Wenn nicht die ganze Arbeitszeit hätte entschädigt werden sollen, hätte dies ausdrücklich schriftlich vereinbart oder bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber in gesetzeskonformer Weise geregelt werden müssen. Die vorinstanzliche Qualifikation der vorliegend massgebenden Bestimmungen des Arbeitszeitreglements als gesetzeskonform, verletze das Legalitätsprinzip und sei willkürlich.

Das Bundesgericht erwog, Willkür in der Rechtsanwendung wäre betreffend die angewendeten kantonalrechtlichen Bestimmungen nur gegeben, wenn der Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich nicht bloss in der Begründung, sondern auch im Ergebnis unhaltbar wäre. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheine, genügt nicht. Gemäss Bundesgericht kann es nicht als geradezu unhaltbar qualifiziert werden, wenn sich die Vorinstanzen bei der Auslegung einer unbestimmt gehaltenen Regelung vorrangig davon leiten liessen, wovon die Beteiligten, andere Spitäler und ihre Angestellten über Jahre ausgegangen waren. Dass es bezüglich Entschädigung der Umkleidezeit andere, ebenfalls vertretbare oder gar zutreffendere Lösungen gäbe, ändert nichts daran, dass der Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich nicht als offensichtlich unhaltbar qualifiziert werden kann.

## Fazit

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass das USZ bis am 31. Juli 2019 eine Regelung kannte, welche die Umkleidezeit von der bezahlten Arbeitszeit ausnahm. Diese verstiess nicht gegen übergeordnetes Recht und ist somit nicht willkürlich. Folglich bestand vor diesem Zeitpunkt kein Anspruch, für Umkleidezeit gesondert entschädigt zu werden.

## Anmerkungen

Da eine rückwirkende Entschädigung für Umkleidezeit von den Arbeitnehmenden nicht geltend gemacht werden kann, sollten die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber ihre Arbeitszeitreglemente

möglichst schnell anpassen und den Arbeitnehmenden für die Umkleidezeit eine angemessene Entschädigung ausrichten.

*MLaw Claudia Schnüriger*
*Rechtsanwältin*

---

# Müssen Mitarbeitende im Büro bald frieren?

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

**Noch sind die Arbeitgeber nicht verpflichtet, bei der Beheizung von Büroräumen Energiesparmassnahmen in Form von Reduktionen bei der Raumtemperatur umzusetzen. Doch bei einer schweren Gasmangellage will Bundesrat Guy Parmelin die Temperatur von überwiegend mit Gas beheizten Innenräumen bei 20 Grad deckeln. Wie warm oder kalt darf es denn nun sein, wenn man die arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen respektiert?**

Der Bundesrat hatte im September 2022 den Entwurf der (Not-)Verordnung über Verbote und Beschränkungen der Verwendung von Gas vom 31. August 2022 in die Vernehmlassung geschickt. Diese sah für den Fall einer schweren Gasmangellage Verwendungsbeschränkungen vor. So dürften Innenräume maximal auf 19 Grad Celsius geheizt werden, wenn die Wärme überwiegend durch den Einsatz von Gas oder durch ein mit Gas betriebenes Fernwärmenetz erzeugt wird. Ausgenommen sind Spitäler, Praxisräume für medizinische Behandlungen, Geburtshäuser sowie Alters- und Pflegeheime.

Gegen die geplante bundesrätliche (Not-)Verordnung hatten sich mehrere Organisationen gewehrt, hierzu gehören – für einmal auf derselben Seite stehend – der Hauseigentümer- und der

Mieterverband, aber auch verschiedene Kantone, Städte und Gemeinden. Sie waren erfolgreich: Am 16. November 2022 nahm der Bundesrat die Ergebnisse der Konsultation zur Kenntnis und sieht nun vor, die Bestimmungen zur Begrenzung der Raumtemperatur anzupassen: Gegenüber dem Verordnungsentwurf dürfen Innenräume um 1 Grad Celsius wärmer, auf 20 Grad Celsius, geheizt werden.

## Gesundheitsschutz im Arbeitsrecht

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers erfasst auch den Gesundheitsschutz seiner Mitarbeitenden. Dieser wird im privaten Arbeitsvertragsrecht (OR) sowie im Arbeitsgesetz nur partiell geregelt. So bestimmt das OR relativ summarisch, dass Arbeitgeber auf die Gesundheit ihrer Arbeitnehmenden gebührend Rücksicht nehmen müssen (Art. 328 Abs. 1 OR). Gemäss Arbeitsgesetz (vgl. Art. 6 Abs. 1 Arbeitsgesetz) ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebs angemessen sind, um die Gesundheit seiner Mitarbeitenden zu schützen. Konkretisiert wird diese Pflicht in der Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (ArGV 3), welche auch auf öffentlich-rechtlich Angestellte anwendbar ist (Art. 3a ArG).

## Was empfiehlt das SECO?

*Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (SECO)*
Die optimale Raumtemperatur ist von der Tätigkeit und der damit verbundenen körperlichen Tätigkeit sowie den Aussenbedingungen abhängig. Gemäss SECO liegt für Büroarbeit mit sitzender Tätigkeit in der kalten Jahreszeit (Winter, Heizperiode) eine Lufttemperatur zwischen 21 und 23 Grad Celsius in einem guten Bereich; bei stehender oder gehender Verrichtung leichter oder mittelschwerer Arbeit genügt eine Temperatur zwischen 18 und 21 Grad Celsius (vgl. SECO-Wegleitung zur ArGV3, S. 316-2).

*Merkblatt «Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen von*

*Energiesparmassnahmen»*
Das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO hält im Merkblatt vom 24. Oktober 2022 fest, dass das Energiesparpotenzial auch am Arbeitsplatz – soweit möglich – ausgeschöpft werden soll. Von den in der Wegleitung zur Verordnung 3 festgesetzten Richtwerten könne grundsätzlich je nach Situation oder für eine beschränkte Zeit abgewichen werden. Der Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz müsse aber im Einzelfall gewährleistet sein. Für diese Beurteilung ist die Art der Tätigkeit sowie die konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz massgeblich. Im Gegenzug muss der Arbeitgeber allenfalls zusätzliche Massnahmen treffen und bei Tangierung des Gesundheitsschutzes die Arbeitnehmenden einbeziehen.

## Grössere Auswirkungen für «Gfröörlis»

Sollte sich die Mangellage beim Erdgas trotz eines Aufrufes zum freiwilligen Sparen weiter verschärfen, kann der Bundesrat gestützt auf das Landesversorgungsgesetz mittels (Not-)Verordnung Verbrauchsbeschränkungen und Verbote anordnen. Die (Not-)Verordnung über Verbote und Beschränkungen der Verwendung von Gas tritt somit nur in Kraft, wenn es im Winter 2022/23 zu einer schweren Mangellage bei der Gasversorgung kommen sollte.

Die vom Bundesrat vorgesehene Beschränkung, dass Innenräume mit Gas auf maximale 20 Grad Celsius aufgeheizt werden dürfen, unterschreitet die vom SECO empfohlene ideale Raumwärme nur geringfügig. Da es sich um eine zeitlich begrenzte Anordnung aufgrund einer Mangellage handelt, ist die Einschränkung zu akzeptieren.

Ohnehin dürften die Auswirkungen der (zum Teil wohl geringfügigen) Anpassung der Raumtemperatur von den einzelnen Mitarbeitenden unterschiedlich empfunden werden. Männliche und weibliche Körper sind unterschiedlich beschaffen, weshalb Frauen allgemein schneller frieren als Männer. Der in der Regel durchschnittlich höhere Anteil an Muskelmasse bei

Männern hält diese besser warm. Die tieferen Temperaturen können sich zudem auch positiv auf die kognitive Leistungsfähigkeit auswirken. Wobei gemäss einer deutschen Studie offenbar auch hier wieder die Männer im Vorteil sein sollen: Ihre Bestleitung erbringen sie bei Temperaturen um 20 Grad Celsius, Frauen benötigen eine höhere Betriebstemperatur.

*Gabriela Sollberger,*
*Redaktorin ZV Info*

---

# PK-Netz-Tagung mit Bundesrat Alain Berset

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

**Am 7. November 2022 trat Bundesrat Alain Berset an der PK-Netz-Tagung vor Stiftungsrätinnen und Stiftungsräten sowie Gewerkschaftsvertretenden auf. Er eröffnete seine Rede mit einem Zitat von alt Bundesrat Hans-Peter Tschudi: «Zweifellos würde niemand das 3-Säulen-System vorschlagen, wenn die Altersvorsorge in unserem Lande völlig neu aufgebaut werden müsste.» Damit war der Grundstein für eine kritische Debatte gelegt.**

**Im Dezember jährt sich die Verankerung des 3. Säulen-Systems in der Verfassung bekanntlich zum fünfzigsten Mal. Ein guter Zeitpunkt, zurückzuschauen und gleichzeitig auch den Blick auf die aktuellen Reformbestrebungen der 2. Säule zu richten.**

Bevor Bundesrat Alain Berset ans Mikrofon trat, veranschaulichte die **em. Geschichtsprofessorin Brigitte Studer** eindrücklich, wie die Sozialpolitik die gesellschaftlichen Verhältnisse widerspiegelt, aber auch formt. Die Frauenarbeit sei im 20. Jahrhundert je nach Zivilstand durch

sozialpolitische Massnahmen und normative Erwartungen ein- bis ausgegrenzt worden, was sich sowohl in der Struktur des Arbeitsmarkts und der Familie als auch in der Struktur der 2. Säule niedergeschlagen habe. Um den Gender Pension Gap aufzuheben, sei denn auch eine profunde Restrukturierung der 2. Säule notwendig, so die klare Botschaft von Studer.

Auch **Bundesrat Alain Berset** würdigte das 3-Säulen-System. Und auch er sieht Reformbedarf: Denn das Bild der 3 Säulen mit einem Dach – quasi ein Tempel – suggeriere Stabilität und Ausgeglichenheit, das entspreche aber für viele Menschen nicht der Realität. Das Versprechen der 3 Säulen werde für viele nicht eingelöst, immer noch mehr als 600 000 Personen haben keine 2. und 3. Säule. Was für ein Alter in Würde und ohne finanzielle Sorgen zähle, sei die gesamte Rente. Bundesrat Alain Berset honorierte den Sozialpartnerkompromiss und unterstrich in diesem Zusammenhang auch, wie zentral die Sozialpartnerschaft in der Altersvorsorge sei. Er appellierte an die Politik und die Sozialpartner, Verantwortung zu übernehmen. Eine mehrheitsfähige BVG-Vorlage müsse das Ziel bleiben. **Dagmar Rösler, Präsidentin Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH**, sprach sich ebenfalls für den Sozialpartnerkompromiss aus. Sie erinnerte daran, dass den Frauen und allen Teilzeitbeschäftigten nach der AHV-Abstimmung viel versprochen wurde. Nun sollen sie aber gemäss dem aktuellen Vorschlag der SGK-S auf die notwendigen Rentenverbesserungen weiterhin Jahrzehnte warten – und bis dahin mit hohen Lohnabzügen konfrontiert sein.

Der ZV Öffentliches Personal Schweiz ist seit rund eineinhalb Jahren Teil des PK-Netzes, welches die Mitglieder von 17 Arbeitnehmerverbänden mit über 500 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihren PK-Anliegen vertritt und damit die umfassendste Organisation in diesem Bereich schweizweit ist. Die jährliche PK-Netz-Tagung ist selbst unter Fachleuten ein besonderes Ereignis und Ort intensiver Auseinandersetzung auf fachlicher wie auf politischer Ebene.

Brandaktuell von den Themen her, hochkarätig besetzt und straff durchgezogen, das sind die Markenzeichen der PK-Netz-Tagungen generell, und das alles hatte auch für die diesjährige Tagung volle Geltung. Das 3-Säulensystem begeht seinen 50. Geburtstag, Grund zum Feiern? Ja klar, ein geniales Gebilde, aber angesichts des mit dem gesellschaftlichen Wandel und der demografischen Entwicklung offensichtlichen Reformbedarfs kein Grund, um bei den bisherigen Lösungen stehen zu bleiben. Aktuell steckt die gesetzliche Regelung der zweiten Säule mitten in den parlamentarischen Beratungen, aber verschiedene gordische Knoten sind weit davon entfernt, gelöst werden zu können, so dass sich reihum Desillusionierung breit macht, dass ein tragfähiger Kompromiss erzielt werden könnte. Zu weit auseinander liegen die Meinungsfronten, wie dies bereits an unserer Tagung in Brunnen deutlich geworden war. Der Weg ist noch sehr steinig bis zum Finden einer tragfähigen Lösung.

Inflation erzeugt im Rentenbereich Druck auf die Forderung der Rentenanpassung, was zur Erfüllung wiederum ein starkes Stück Solidarität in der zweiten Säule voraussetzt. Steigende Zinsen sind zunächst einmal Gift für die zu tiefen Zinsen getätigten Anlagen und bewirken erst in der Refinanzierung zu höheren Zinsen einen gewissen Ausgleich gegenüber einer fortschreitenden Inflation. Die jüngsten wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen bestärken das PK-Netz in seiner Forderung, dass zugunsten der Rentenbezüger ein Leistungsziel zu verfolgen ist.

Der Besuch von Bundesrat Berset war eine starke Referenz an die Bedeutung der Tagung ebenso wie generell des PK-Netzes an sich. Einmal mehr hat zudem Eliane Albisser der Tagung ihr organisatorisches Gesicht gegeben: Sie hat sie geprägt mit dem Engagement führender Exponenten und dem Geschick, das sehr dichte Programm auf Kurs zu halten und gleichzeitig aber auch dem persönlichen Austausch Raum zu lassen. Wir freuen uns schon aufs nächste Mal.

Allen Anwesenden wurde spätestens beim BVG-Podium mit **Vania Alleva, Präsidentin unia, Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse, Kurt Gfeller, Vizedirektor Gewerbeverband, sowie Casimir Platzer, Präsident GastroSuisse**, bewusst, wie wenig Gehör die beiden Arbeitgebervertreter der Gewerbe- und Gastrobranche für die schlechte Rentensituation von Arbeitnehmenden in Tieflohnbranchen und Teilzeitbeschäftigten haben. Der Tiefpunkt der Diskussion war erreicht, als Gfeller den Verfassungsauftrag, wonach die berufliche Vorsorge zusammen mit der 1. Säule die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung zu ermöglichen hat, als nicht finanzierbar beschrieb. Im Hinblick auf die BVG-Reform stellten sich die Vertreter von Gewerbeverband und GastroSuisse hinter den sog. Mittelweg. Beim Modell des Nationalrats müssten noch Korrekturen vorgenommen werden, damit sie die Vorlage mittragen könnten. Alleva und Wüthrich zeigten dagegen auf, warum sie beide Vorlagen des Parlamentes kategorisch ablehnen: Sie kosten für die Arbeitnehmenden zu viel und bringen trotzdem Rentenverschlechterungen mit sich. Der umlagefinanzierte Rentenzuschlag für alle sei hingegen das effizienteste Mittel, um Renteneinbussen zu kompensieren. Lediglich eine Schnittmenge gab es: Beide Seiten lehnen die Beschlüsse der ständerätlichen Sozialkommission dezidiert ab. Kurz: Es gibt Stand heute keine Aussicht auf eine Vorlage des Bundesparlamentes, die die Gewerkschaften mittragen könnten. Das sind schlechte Aussichten für die Arbeitnehmenden – insb. viele Frauen –, die auf bessere Renten angewiesen sind.

Daneben stand die PK-Netz-Tagung auch im Zeichen der Inflation und der steigenden Zinsen. Das Thema ist aktuell und brennt den Stiftungsrätinnen und Stiftungsräten unter den Nägeln. Laut **Thomas Bauer, Travail.Suisse**, dürfen die steigenden Kosten durch die Inflation nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Es besteht ein klares Bedürfnis der Versicherten für höhere Renten, denn neben den Löhnen sind auch die Renten aktuell von einem Kaufkraftverlust betroffen.

Nun wissen alle, die die finanzielle Lage der Pensionskassen verfolgen, dass die Deckungsgrade wegen der steigenden Zinsen und der Verwerfungen an den Aktienmärkten seit Jahresbeginn massiv abgesackt sind. Wir sind also zum einen mit einem Druck auf die Anpassung der Renten konfrontiert und zum anderen bewegt sich der Deckungsgrad bei vielen Kassen direkt Richtung 100% oder tiefer. Da nützt es nicht viel, dass die Kassen die Renten gemäss Art. 36 BVG «entsprechend den finanziellen Möglichkeiten» der Preisentwicklung anpassen müssen. Die gesetzlichen Bestimmungen scheinen nicht zu greifen, wenn man sie bräuchte. **Gabriela Medici, SGB**, forderte denn auch schlüssig: «Man braucht Solidarität in der 2. Säule, damit die Renten an die Teuerung angepasst werden können.»

Es gibt aber auch positive Signale: Die Inflation geht Hand in Hand mit steigenden Zinsen. Und eine längerfristige Zinswende kann die 2. Säule stabilisieren, wie mehrere Referentinnen und Referenten an der Tagung darlegten. Aktuell befinden wir uns in einer Umbruchphase, die steigenden Zinsen widerspiegeln sich vor allem in Buchverlusten auf den Obligationen. Gleichzeitig können aber bei Reinvestitionen wieder positive Zinserträge erzielt werden. Bereits reduziert hat sich der Druck auf weitere Senkungen des technischen Zinses und der Umwandlungssätze. Auch Diskussionen über die technischen Zinssätze müssten nun geführt werden. Allerdings mahnten auch alle vor übereiligen, unüberlegten Schnellschüssen.

Was es jetzt zuerst braucht, sind vor allen Dingen Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte, die fundierte Auslegeordnungen in ihren Kassen einfordern. Zentral ist eine Analyse über das Preis-Leistungs-Verhältnis des jeweiligen Vorsorgeangebotes. Für das PK-Netz ist klar: Wir müssen die Verfolgung eines Leistungsziels ins Zentrum stellen. Neben der Anpassung der technischen Parameter müssen längerfristig auch Rentenerhöhungen zwecks Leistungserhalt (Teuerungsausgleich) oder zur Behebung von Kohortenproblemen das Ziel sein. In unserem kürzlich publizierten Leitfaden zur Inflation und den

steigenden Zinsen können Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte nachlesen, wie dieses Ziel in der Praxis verfolgt werden kann.

Die **PK-Netz-Tagung** findet jährlich zu aktuellen Themen in der 2. Säule statt. Das PK-Netz stärkt die Stimme der Versicherten in der beruflichen Vorsorge. Die 17 Mitgliederverbände repräsentieren gemeinsam rund 540 000 Versicherte und machen das PK-Netz damit zum wichtigsten Netzwerk der Arbeitnehmenden in der beruflichen Vorsorge.

*Eliane Albisser,*
*Geschäftsführerin PK-Netz*

Fotos: Monika Flückiger

---

# Aktuelles aus dem PVSG Mai bis August 2022

geschrieben von Annina Fricker | November 28, 2022

## Sitzung Verwaltungskommission vom 6. Mai und 3. Juni 2022

Die beiden Sitzungen vom 6. Mai und 3. Juni 2022 standen ganz im Licht vom Geschäftsabschluss 2021 und versicherungstechnischen Gutachten, die gemeinsam mit der Revisionsstelle und dem Experten beleuchtet wurden.

## Revision Lohnzulagen

Während die Vorlage an sich im Parlament ohne grosse Probleme durchkommen sollte (Behandlung verschoben auf den 14. Juni 2022), bereitet uns die Ortszulage Sorgen. Diese könnte allenfalls aus der Vorlage gestrichen und abgeschafft werden.

Entsprechend hat die VK ein Schreiben zuhanden der Fraktionen aufgesetzt und verschickt. Vorgebracht wurde insbesondere, dass eine Abschaffung der Ortszulage insbesondere die Tief- und Stundenlöhner treffen würde, obwohl die Stadt ein Interesse daran hat, dass genau dieses Personal möglichst schnell vor Ort ist (z.B. VBSG/technische Berufe mit Schichtbetrieb etc.). Hinzu kommt, dass die Abschaffung der Ortszulage zwar zu Einsparungen, jedoch auch zu Wegzug und damit zu tieferen Steuereinnahmen führen könnte. Gleichsam wird es – mangels Anreize – schwieriger, neues Personal zu finden, d.h., man müsste wiederum die Löhne erhöhen.

## Vernehmlassung

Um die Abschaffung der Wohnsitzzulage so sozialverträglich wie möglich zu gestalten, verfolgt der Stadtrat folgendes Umsetzungsvorgehen:

- Per 1. Januar 2023 erhalten neue Mitarbeitende keine Wohnsitzzulage mehr (siehe Kap. 5.3: Aufhebung von Art. 48 PR);
- Für Mitarbeitende, welchen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von Nachtrag VII eine Wohnsitzzulage zusteht, bleibt der Besitzstand während der nächsten 15 Jahre gewahrt (siehe neuen Art. 88 PR). Die Minderung der Ausgaben für Wohnsitzzulagen erfolgt über Fluktuation oder Wegzug aus der Stadt. Der Anspruch auf die Zulage erlischt, sobald ein Wohnortwechsel nach ausserhalb der Stadt St. Gallen erfolgt. Dadurch reduziert sich die Gesamtsumme kontinuierlich (siehe Tabelle unten).
- Nach Ablauf der 15-jährigen Übergangsfrist wird die Wohnsitzzulage für sämtliche Mitarbeitende abgeschafft. Der Übergang muss so vorbereitet werden, dass zum Zeitpunkt der Abschaffung die Härtefallregelungen (Lohnzuschlag) vollzogen werden können. Mittels sog. «struktureller Lohnmassnahmen» sollen die Löhne allfällig im Gehaltsband unterdurchschnittlich

eingereihter Mitarbeitenden korrigiert oder nötige Anpassungen einer Lohnklasse aufgrund einer gezielten marktkonformen Einreihung ermöglicht werden. Das geltende Personalreglement ermöglicht solche Massnahmen (siehe Art. 39 und Art. 42 PR);

- Die Finanzierung allfälliger struktureller Lohnmassnahmen erfolgt über einen zu budgetierenden Kredit für strukturelle Lohnmassnahmen;
- Die Ermittlung des Handlungs- und Finanzbedarfs für strukturelle Lohnmassnahmen basiert auf einer im Jahr 2023 geplanten Analyse der Verwaltungslöhne

## Homeoffice wie weiter?

Das Verständnis der Stadt sei eher grosszügig, aber schlussendlich im Einzelfall abhängig vom Goodwill der Vorgesetzten, da Homeoffice durch diese bewilligt werden müsse. Auch sei es nicht allen Mitarbeitern möglich, ihre Tätigkeit von zu Hause auszuüben. Entsprechend hat man über eine Umformulierung des Artikels in den Ausführungsbestimmungen zum PR gesprochen. Eine solche komme für den SR jedoch nicht in Frage (da eben für viele Mitarbeitenden Homeoffice nicht in Frage käme). Hilfreich wäre evtl. eine Leitlinie für Vorgesetzte als Arbeits-/Auslegungshilfe, die eine einheitliche Anwendung des Personalreglements sicherstellen würde. Es laufe im Moment ein Projekt in der Stadtverwaltung, welches sämtliche offiziellen und inoffiziellen Leitlinien zusammenfassen soll. Nach wie vor regeln die Dienststellen die Details betreffend Homeoffice in ihrem Zuständigkeitsbereich. Eine einheitliche Handhabung des PR durch sämtliche Dienststellenleiter ist schwierig durchzusetzen. Da die Gewährung von Homeoffice jedoch im Moment im Grossen und Ganzen funktioniere, wird diesbezüglich auf weitere Massnahmen verzichtet.

## Lohngleichheit

Beim Thema Lohngleichheit bei gleicher Tätigkeit ist man zu

keinem Fazit gekommen. Zentrale Botschaft war, dass man bei Ungleichbehandlung die Möglichkeit habe, die Personaldienste einzubeziehen und so die Situation zu überprüfen. Nach wie vor sei das MAG-Gespräch sehr wichtig.

## Lohnfortzahlung vs. Krankentaggeld

Zum Thema Lohnfortzahlung vs. Krankentaggeld werde sich Frau X. des Art. 15 annehmen. Es geht darum, dass bei einer Kündigung keine Lücke zwischen Lohnfortzahlung und Krankentaggeld entstehen kann.

## Glaubwürdigkeit des Sparprogramms

Beim weiteren Thema Glaubwürdigkeit des Sparprogramms hat SR erklärt, wie das strukturelle Defizit hergeleitet wird, und dargelegt, dass die Finanzen der Stadt nicht so rosig aussehen, wie dies in den Medien dargestellt worden sei.

## Burn-out-Risiko bei Kadermitarbeitern

Auch zur Sprache kam das Thema erhöhtes Burn-out-Risiko bei Kadermitarbeitern, dies primär aufgrund vieler zusätzlicher Aufgaben. Dazu gebe es aber keine Statistik. Frau X. werde versuchen, entsprechende Zahlen zu beschaffen. Nebst Weiterbildung sei der Umgang mit E-Mails etc. (der «ständigen Präsenz») von zentraler Bedeutung.

Zudem kam die Vorlage «Vereinbarkeit Beruf und Familie» zur Sprache. Gemäss Frau X. hätte diese Ende Oktober ins Parlament kommen sollen. Man setze alles daran, dass sie noch vor den Sommerferien in die Vernehmlassung gehe.

Erhaltung Kaufkraft/Teuerungsausgleich: Frau X. organisiere bis zur nächsten Sitzung mit der Stadtpräsidentin die Index-Basis. Wichtig sei dies deshalb, da der SR den Teuerungsausgleich ohne das Parlament beschliessen könne, eine Reallohnerhöhung müsse hingegen vors Parlament.

## Neue Publikationen für die Website

- Mitgliederversammlung
- VK-Sitzungen
- Sitzung mit Stadtratspräsidentin
- Künftige Anlässe
- Informationen aus den Fraktionen

## Kosten «Rechtsschutz für alle»

Für die PVSG-Mitglieder bleibt die Vollkostenversicherung bestehen, es folgt eine Prämienanpassung per 1. Januar 2023 neu Fr. 17.50 (bisher Fr. 15.40). Diese Kosten bezahlt der PVSG (u. a. mit den Mitgliederbeiträgen). Für das Jahr 2023 werden die bisherigen Mitgliederbeiträge trotzdem beibehalten. Eine Erhöhung auf 2024 (evtl. aus zusätzlichen Gründen) wird vorbehalten.

*Annina Fricker,*
*Vorstandsmitglied*