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)

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

Die Schweiz hinkt bei der Einkommensgleichheit hinterher

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Die Basler SP-Nationalrätin Samira Marti hatte 2019 dem Bundesrat ein Postulat eingereicht. Der Bundesrat wurde beauftragt, im Rahmen eines Berichtes abzuklären, wie der Gender Overall Earnings Gap (GOEG) sowie andere wichtige Daten zu unbezahlter Arbeit und Lohndiskriminierung in Zukunft regelmässig als Zeitreihendaten erhoben oder berechnet und veröffentlicht werden können.

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 7. September 2022 den Bericht zum Gender Overall Earnings Gap verabschiedet. Trotz der grossen Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung von Frauen und Männern bestehen in der Schweiz nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede, namentlich in Bezug auf die in diesem Bericht betrachtete, aus Erwerbsarbeit und Altersvorsorge resultierende Einkommenssituation. Insbesondere der unerklärte Anteil der Lohnunterschiede, der umfassendere Indikator des gesamten geschlechtsspezifischen Erwerbseinkommensunterschieds sowie die Renten bilden einen relevanten Teil der Ungleichheit ab.

Auf europäischer Ebene berechnet Eurostat seit mehreren Jahren den synthetischen Indikator der «geschlechtsspezifischen Gesamteinkommensunterschiede», Gender Overall Earnings Gap (GOEG)[1] genannt. Die detaillierte Analyse zur Berechnung dieses Indikators für die Schweiz mit den verfügbaren Datenquellen hat gewisse Lücken in der Berechnungsweise von Eurostat aufgezeigt. Das Bundesamt für Statistik (BFS) schlägt daher vor, zur Berechnung des GOEG für die Schweiz eine angepasste Methode zu benutzen.

Im Jahr 2018 lag der GOEG für die Schweiz bei 43,2%. Das bedeutet, dass das Einkommen von Frauen, bezogen auf alle während des Erwerbslebens geleisteten Arbeitsstunden, 43,2% niedriger ist als das der Männer. Der Wert dieses Indikators nimmt im Laufe der Zeit ab. Im Lebensverlauf steigt er an: Je älter die betrachtete Altersgruppe, desto höher der GOEG. Im internationalen Vergleich wies die Schweiz 2018 einen relativ hohen GOEG-Wert auf, hauptsächlich erklärbar mit der hohen Teilzeiterwerbsquote der Frauen in der Schweiz.

Der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern betrug im Jahr 2018 19,0% (arithmetisches Mittel). Im privaten Sektor lag er bei 19,6%, im gesamten öffentlichen Sektor (Bund, Kantone und Gemeinden) bei 18,1%. Der Anteil dieses Lohnunterschieds, der sich nicht durch persönliche

(z. B. Alter, Ausbildung, Dienstjahre) und berufliche Faktoren (z. B. berufliche Stellung, Branchenzugehörigkeit) erklären lässt, belief sich in der Gesamtwirtschaft auf 45,4%. Die entsprechenden Anteile betrugen 44,3% im privaten und 37,8% im öffentlichen Sektor. Dies macht im privaten Sektor durchschnittlich 684 Franken pro Monat und im öffentlichen Sektor 602 Franken pro Monat aus. Seit 2012 ist in der Gesamtwirtschaft keine wesentliche Veränderung des durchschnittlichen Lohnunterschieds sowie des unerklärten Anteils davon zu verzeichnen.



Die auf Basis der verfügbaren Datenquellen ermittelten Einkommen der Selbstständigen zeigen ein ähnliches Bild wie die dem Gender Pay Gap zugrunde liegenden Löhne der Arbeitnehmenden. Der Stundenverdienst selbstständiger Frauen lag 2018 gemäss den Schätzungen im Bericht um 19,3% unter dem der selbstständigen Männer. Zwischen 2013 und 2018 ist er steigend, insbesondere bei den Frauen (Männer: +3,8%, Frauen: +6,7%). Das führt zu einem Rückgang des Unterschieds zwischen den Geschlechtern beim Stundenverdienst der Selbstständigerwerbenden.

Der Gender Pension Gap misst die Unterschiede in den durchschnittlichen Renten von Männern und Frauen aus der Altersvorsorge, also des «Renteneinkommens» von Personen im Rentenalter. Im Gender Pension Gap spiegeln sich Unterschiede in der Erwerbspartizipation, Auswirkungen des gelebten Familien- und Lebensmodells sowie Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern über einen längeren Zeitraum. Auch institutionelle Faktoren (Rentenberechnung, Versicherungsabdeckung) spielen eine wichtige Rolle, wie die unterschiedlichen Ergebnisse zur 1. und 2. Säule zeigen. Der Bericht identifiziert für die Schweiz einen Gender Pension Gap von 34,6 Prozent (2020) zu Gunsten der Männer. Während die Frauen bei der AHV (1. Säule) im Durchschnitt leicht höhere Renten beziehen als die Männer, sind die Unterschiede bei der beruflichen Vorsorge gross: Frauen beziehen deutlich seltener Renten aus der zweiten Säule als Männer (49,7% vs. 70,6%), und wenn sie dies tun, sind diese durchschnittlich rund 47% tiefer als jene der Männer.

Aufschlussreich sind schliesslich v. a. auch die Unterschiede beim Gender Pension Gap in der zweiten Säule nach Zivilstand. Bei Verheirateten ist der Gender Pension Gap am stärksten ausgeprägt, was vor dem Hintergrund zu betrachten ist, dass Ehepaare in der Regel eine ökonomische Einheit bilden und ihr gesamtes Einkommen zusammenlegen. In der zweiten Säule gelten im Falle einer Scheidung oder Verwitwung folgende rechtliche Bestimmungen: Bei einer Scheidung werden die während der Ehe erworbenen Ansprüche der 2. Säule grundsätzlich hälftig geteilt. Beim Versterben des Ehepartners/der Ehepartnerin hat der überlebende Ehegatte/die überlebende Ehegattin grundsätzlich Anspruch auf 60% der Alters- oder Invalidenrente des Ehepartners/der Ehepartnerin. Allerdings zeigt sich bei den geschiedenen und verwitweten Personen ebenfalls ein Pension Gap zugunsten der Männer. Bei Ledigen ist demgegenüber kein Gender Pension Gap zu identifizieren.



Die unbezahlte Arbeit umfasst die Haus-, Familien- und Freiwilligenarbeit und wird durch die Anzahl der unbezahlt geleisteten Arbeitsstunden gemessen. Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Letztere hingegen leisten bedeutend mehr Stunden in bezahlter Erwerbsarbeit. Insgesamt leisten Frauen und Männer in etwa gleich viele Stunden. Die ungleiche Arbeitsteilung zeigt sich insbesondere darin, dass Frauen häufiger Teilzeit arbeiten als Männer, oft um die Erwerbstätigkeit mit Kindererziehung und Hausarbeit zu vereinbaren sowie um sich um Familienangehörige oder Dritte zu kümmern (die sogenannte Care-Arbeit). Gemäss der monetären Schätzung entsprach die von Frauen geleistete unbezahlte Arbeit einem Betrag von 315 Mia. Franken im Jahr 2016. Die unbezahlt geleistete Arbeit führt bei Frauen zu Einkommenseinbussen, die sich auf ihr ganzes Leben auswirken.

Die im Rahmen des Postulatsberichts erstmals berechneten Gender Overall Earnings Gap (GOEG) nach erweiterter Schweizer Methode und Gender Pension Gap werden in die laufende Statistikproduktion des BFS aufgenommen. Sie ergänzen die bestehenden Indikatoren zu den Lohnunterschieden zwischen

Frauen und Männern und diejenigen zur unbezahlten Arbeit und deren monetären Bewertung, die im Rahmen der Indikatoren zur Gleichstellung von Frau und Mann weitergeführt und laufend aktualisiert werden.

Wer mehr wissen will: https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.23325426.html

---

[1] Gemäss der Übersetzung von Eurostat wäre der Indikatornamen auf Deutsch «Geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschiede». Da es sich ausschliesslich um Einkommen aus Erwerbstätigkeit handelt, benutzt das BFS den Begriff «gesamter geschlechtsspezifischer Erwerbseinkommensunterschied».

[2] Art. 122 ff. ZGB, insbesondere Art. 123 Abs. 1 ZGB.

[3] Art. 21 BVG, unter den Voraussetzungen von Art. 19 BVG.

Gleicher Lohn für Frauen und Männer in der Bundesverwaltung

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Die Bundesverwaltung hat die Löhne ihrer Mitarbeitenden auf allfällige, nicht erklärbare Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern überprüft. Gemäss der Bundesverwaltung hat die Analyse, die durch eine unabhängige Stelle überprüft wurde, ergeben, dass die Lohngleichheit gewährleistet ist.

Am 1. Juli 2020 ist das revidierte Gleichstellungsgesetz (GIG) in Kraft getreten, das alle Arbeitgebenden mit mehr als 100 Mitarbeitenden zur Durchführung einer Lohngleichheitsanalyse verpflichtet. Diese muss durch eine unabhängige, externe

Stelle formal überprüft und das Ergebnis anschliessend den Mitarbeitenden kommuniziert werden.

Die Bundesverwaltung ging in ihrer aktuellen Analyse über die Vorgaben des GIG hinaus und hat die Löhne bereits ab einer Amtsgrösse von 50 Mitarbeitenden analysiert. Die unabhängige Überprüfung hat ergeben, dass die Lohngleichheit insgesamt gewährleistet ist. Der Bundesrat hat das Ergebnis an seiner Sitzung vom 30. September 2022 zur Kenntnis genommen. Im ISCeco, einer kleineren Einheit des Eidgenössischen Departements für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF), wird die Toleranzschwelle aus system- und strukturbedingten Gründen überschritten. Entsprechende Massnahmen wurden bereits ergriffen.

Die Lohngleichheitsüberprüfung wurde mit dem Lohngleichheitsinstrument des Bundes (Logib), Modul 1, durchgeführt. Das Instrument berechnet, wie sich lohnrelevante Faktoren wie beispielsweise Ausbildung, Alter, Anforderungsniveau und Funktion auf den Lohn auswirken. Als weitere Variable wird das Geschlecht miteinbezogen. Wenn diese Variable keinen Einfluss auf den Lohn hat, liegt kein Hinweis auf eine Diskriminierung vor. Um den Einfluss möglicher organisationsspezifischer diskriminierungsfreier Faktoren zu berücksichtigen, lässt Logib eine Toleranzschwelle von fünf Prozent zu.

Die Bundesverwaltung hat ihre Löhne bereits 2013 und 2018 freiwillig überprüft. Weil die Datenbasis neu zusammengestellt wurde und in der aktuellen Überprüfung auch Verwaltungseinheiten mit weniger als 100 Mitarbeitenden berücksichtigt wurden, kann das aktuelle Ergebnis nicht mit den vorangegangenen Analysen verglichen werden.

Verzögerte Reaktion führt nicht zwingend zur Unzulässigkeit der fristlosen Kündigung

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Das Bundesverwaltungsgericht kommt zum Schluss, dass bei notwendigen Abklärungen das Zuwarten keine Bestätigung der Zumutbarkeit der Fortführung des Arbeitsverhältnisses sei.

Beurteilt wurde der Fall eines Angestellten der Schweizerischen Bundesbahnen SBB, dessen Arbeitsverhältnis fristlos gekündigt wurde, nachdem eine schwerwiegende Pflichtverletzung festgestellt worden war. Während geraumer Zeit habe der Angestellte unter anderem anstelle des rechtmässigen Messwertes immer wieder den exakt gleichen Messwert im Prüfsystem eingetragen. Aufgefallen ist das Ganze erst nach einer zweiten Meldung, dass der Angestellte die Prüfung der Bremszangen nicht korrekt durchführe und die in der Folge durchgeführte umfangreiche Nachmessung abweichende Messergebnisse hervorbrachten. Trotz Kenntnis des Vorfalles sprachen die SBB die fristlose Kündigung erst nach 12 Arbeitstagen aus. Der Angestellte vertrat u. a. den Standpunkt, die Reaktionsfrist für eine fristlose Kündigung sei nicht eingehalten worden, weshalb diese nicht gerechtfertigt sei. Das Bundesverwaltungsgericht hingegen schützte die fristlose Entlassung und wies die Beschwerde ab.

Gemäss Rechtsprechung und Lehre haben Arbeitgebende fristlose Kündigungen umgehend auszusprechen, ansonsten von der Zumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ausgegangen wird. Das Bundesverwaltungsgericht führte im vorliegenden Fall demgegenüber aus, dass die Praxis bezüglich der Zulässigkeit einer fristlosen Kündigung innert einer

Zeitspanne von grundsätzlich nur wenigen Arbeitstagen nicht ohne Weiteres auf öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse Anwendung finde.

Den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebenden sei eine längere Reaktionsfrist zu gewähren, zumal bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen die Kündigung in der Regel in Form einer schriftlich begründeten Verfügung erfolge, welcher häufig eine Untersuchung vorausgehe. Die Gewährung des rechtlichen Gehörs und spezielle Verfahrensabläufe verunmöglichten ebenfalls eine unverzügliche Auflösung. Das Bundesverwaltungsgericht hielt ausdrücklich fest, dass die Reaktionsfrist erst nach genügend sicheren Kenntnissen der Umstände zu laufen beginne. Zwar müssten die Arbeitgebenden allfällige Abklärungen beförderlich vornehmen, dürften sich allerdings die für eine sorgfältige Abklärung benötigte Zeit nehmen.

Dr. Nicole Vögeli Galli ist Rechtsanwältin und Dozentin für Arbeitsrecht sowie öffentliches Personalrecht an der ZHAW School of Management and Law. Sie zeichnet als Co-Studienleiterin für den CAS Öffentliches Personalrecht verantwortlich.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) lanciert Homeoffice-Reglement

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Arbeit im Homeoffice braucht klare Regeln. Nur so ist Arbeit im Homeoffice rechtsgleich für alle Mitarbeitenden möglich. Ein Reglement muss diese Fragen beantworten: Wer darf unter welchen Voraussetzungen im Homeoffice arbeiten? Wie oft und

mit welcher Regelmässigkeit ist Arbeit im Homeoffice erlaubt? Wer trägt die Kosten? Wer muss die Infrastruktur bereitstellen? Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt seinen Mitgliedern und ihren öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern ein fixfertiges Musterreglement (mit Kommentaren) zur Verfügung, das alle wesentlichen Aspekte regelt.

Als Dienstleistung für seine Mitglieder hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein fixfertiges Reglement entwickelt, das vom öffentlichen Arbeitgeber übernommen werden kann und allen zur freien Verfügung steht. Je nach kommunaler oder kantonaler Ausgangslage ist die Anpassung einzelner Bestimmungen möglich oder notwendig. Das Musterreglement ist zum besseren Verständnis und für eine einheitliche und damit rechtsgleiche Anwendung auch in einer kommentierten Fassung erhältlich.

Das Homeoffice-Musterreglement von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wurde mit Blick auf die Bedürfnisse aller Beteiligten ausformuliert. Es wurde berücksichtigt, dass sich Arbeit im Homeoffice und die damit verbundene Abwesenheit einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf die nach wie vor in den Büroräumlichkeiten der Arbeitgeberin tätigen Arbeitskolleginnen und -kollegen auswirkt.

Voraussetzungen für Homeoffice

Voraussetzung für Arbeit im Homeoffice ist, dass sich die Arbeit dafür eignet und die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. Dies dürfte regelmässig bei Arbeiten ohne oder mit wenig Publikumsverkehr der Fall sein.

Homeoffice soll keine Pflicht sein. Es soll aber jenen gewährt werden, die im Homeoffice arbeiten möchten und die Voraussetzungen erfüllen. Hierzu gehört insbesondere die Fähigkeit des betreffenden Mitarbeiters bzw. der betreffenden Mitarbeiterin, die aufgetragene Arbeit selbstständig erledigen und mit den entsprechenden Medien umgehen zu können. Notwendig

ist zudem ein für ungestörtes Arbeiten geeigneter Arbeitsort.

Zeitsouveränität vs. Erreichbarkeit

Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes sind klare Richtlinien zur Arbeitszeit notwendig. Klar ist, dass Mitarbeitende auch im Homeoffice erreichbar sein müssen. Allerdings nicht permanent und ständig. Es darf von Mitarbeitenden im Homeoffice nicht erwartet werden, dass das Mobile überall mit dabei ist, um ja keinen Anruf zu verpassen. Schliesslich sind Mitarbeitende auch bei der Arbeit im Büro nicht permanent erreichbar.

Das Zeitfenster für die Arbeit zu Hause soll jedoch nicht zu eng gefasst werden. Gerade im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Beruf sollen Mitarbeitende die Möglichkeit haben, nach Rücksprache mit den Vorgesetzten die Arbeitszeiten im Homeoffice flexibler zu gestalten. Trotzdem darf Arbeit im Homeoffice nicht dazu führen, dass der Job permanent präsent ist und das gesamte Leben auch an den Wochenenden durchdringt. Die Arbeitszeit im Homeoffice muss deshalb im Zeiterfassungssystem eingebunden sein und Überstunden sollten ab einem gewissen Umfang nur in Absprache mit den Vorgesetzten zulässig sein.

Gesundheitsschutz auch im Homeoffice

Arbeit im Homeoffice kann dazu führen, dass durch die Abwesenheit in den Büroräumlichkeiten die soziale Einbindung ins Team leidet. Die Limitierung der Anzahl Wochentage im Homeoffice (auf beispielsweise maximal zwei Tage pro Woche) und die Fixierung auf bestimmte Tage wirken dem entgegen. Je mehr Mitglieder eines Teams im Homeoffice arbeiten, umso wichtiger ist es, Möglichkeiten für den persönlichen Austausch zu schaffen – etwa bei regelmässigen gemeinsamen Kaffeepausen vor Ort.

Die Arbeit im Homeoffice entbindet die Arbeitgeberin sodann nicht von ihrer Pflicht, die Einhaltung der

Gesundheitsvorschriften sicherzustellen und zu überprüfen. Auch im Homeoffice muss eine genügend grosse Arbeitsfläche mit adäquater Beleuchtung und mit Sicht ins Freie zur Verfügung stehen. Für die Kontrolle durch die Arbeitgeberin ist eine Regelung zu treffen, welche den Schutz der Privatsphäre der Mitarbeitenden nicht verletzt. Denkbar ist eine von den Mitarbeitenden einzureichende Fotodokumentation oder der Nachweis mittels Plänen, Belegen für Büromobiliar oder Ähnlichem.

Unterstützung

Treten bei der Anwendung des Musterreglements oder bei der Anpassung an die kantonalen oder kommunalen Verhältnisse Fragen auf, steht die Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zur Verfügung.

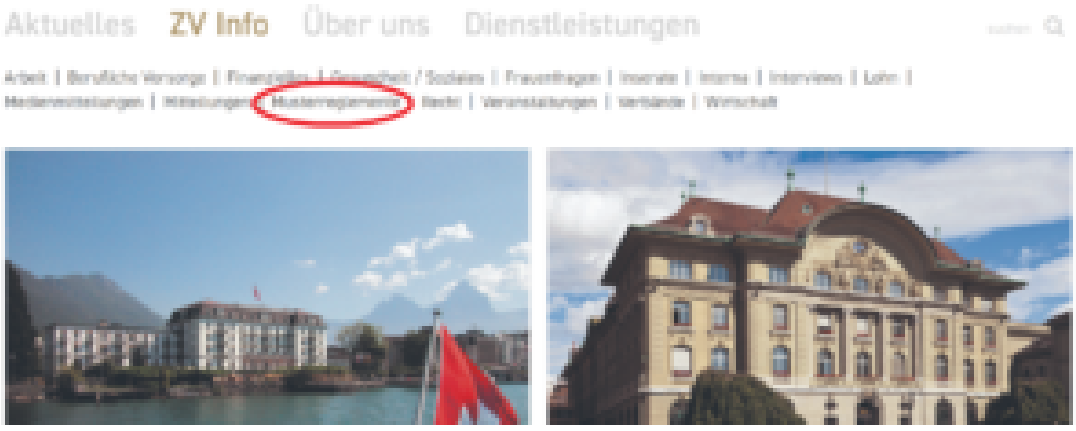
Die Geschäftsleitung

Homeoffice-Reglement

Das Musterreglement Homeoffice steht allen Interessierten ab sofort auf unserer Website zur Verfügung.

Hierzu wurde eine separate Kategorie eröffnet (siehe nachfolgende Abbildung).

Bei Fragen dürfen Sie sich gerne an das Sekretariat wenden.



Nebenbeschäftigungsgesuch abgelehnt – Catherine Merkofer muss als Präsidentin des ASPV zurücktreten

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Am 17. Oktober 2018 wurde Catherine Merkofer an der ausserordentlichen Generalversammlung des ASPV zur neuen Präsidentin gewählt. Nachdem Catherine Merkofer mehrere Jahre als Gerichtsschreiberin für den Kanton Aargau tätig war, wurde sie Ende 2021 als Oberrichterin gewählt und trat ihre neue Stelle per 1. Mai 2022 an. Dabei stellte sie auch ein Gesuch für ihre Nebenbeschäftigung als Präsidentin des ASPV. Dieses wurde von der Justizleitung des Kantons Aargau abgelehnt. Catherine Merkofer musste somit per Ende August 2022 von ihrer Funktion als Präsidentin des ASPV zurücktreten.

Die Haltung der Justizleitung, wonach das Amt als Oberrichterin nicht mit der Tätigkeit als Präsidentin des ASPV vereinbar sei, überzeugt den ASPV nicht. Der ASPV ist parteipolitisch unabhängig und konfessionell neutral. Er wahrt die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder, fördert die Solidarität innerhalb des Personals und unterstützt Bestrebungen, welche die soziale Stellung des Personals stärken und die Weiterbildung der Mitglieder zum Ziel haben (Art. 1 und 2 Statuten ASPV).

Das Engagement als ASPV-Präsidentin zeugt somit von Interesse an personalpolitischen Fragen und dem Willen, zu Gunsten aller Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung für faire, zeitgemässe und gerechte Arbeitsbedingungen einzutreten. Der

ASPV bezieht Stellung zu aktuellen personalpolitischen Fragen und führt mit der Arbeitgeberseite einen Dialog, ohne extrem aufzutreten. Ebenso wenig besteht eine Interessenkollision im Hinblick auf die richterliche Unabhängigkeit und in Bezug auf einzelne Führungsaufgaben. Der ASPV wurde in der Vergangenheit denn auch mehrfach durch Oberrichter präsidiert, was nie zu irgendwelchen Problemen geführt hat.

Der ASPV bedankt sich ganz herzlich bei Catherine Merkofer für ihr grosses Engagement. Sie hat den Verband mit viel Herzblut und Leidenschaft geführt. Die Zeit war geprägt von vielen Herausforderungen, mit welchen das Aargauer Staatspersonal in den vergangenen Jahren zu kämpfen hatte. Der ASPV hofft, dass Catherine Merkofer weiterhin als Vorstandsmitglied im Verband tätig sein kann.

Der ASPV ist nun gezwungenermassen auf der Suche nach einer neuen Präsidentin oder einem neuen Präsidenten. Interessierte können sich gerne beim ASPV melden. In der Zwischenzeit wird der Verband wie bereits 2018 durch den aktuellen Vizepräsidenten Severin Frei ad interim geführt.