Lohnrunde 2022 – Lohnerhöhung von 0,5 Prozent

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Die KASPV (Konferenz der Aargauischen Staatspersonalverbände), der auch der ASPV angehört, hat am 30. November 2021 eine Medienmitteilung zur Lohnrunde 2022 publiziert.

Medienmitteilung KASPV

Die Konferenz der Aargauer Staatspersonalverbände ist mit der vom Grossen Rat beschlossenen Lohnerhöhung von 0,5 Prozent angesichts der nach wie vor herausfordernden Lage zufrieden.

Der Kanton Aargau hat, dies wurde erst unlängst erneut bestätigt, eine der kostengünstigsten und schlanksten Staatsverwaltungen in der Schweiz. Die lohnmässigen Nullrunden und die weiteren Sparrunden der letzten Jahre haben beim Staatspersonal Spuren hinterlassen und einen spürbaren Nachholbedarf generiert. Zudem stieg die Teuerung im Jahr 2021 und hat dadurch die Kaufkraft vermindert. 2020 als erstem Pandemiejahr schloss der Kanton Aargau zudem mit einem verhältnismässig grossen Überschuss und einem guten Ergebnis ab. All diese Faktoren führen dazu, dass die KASPV die Lohnrunde 2022 verhalten zufrieden zur Kenntnis nimmt.

Rückstand vergrössert sich fortlaufend

Die KASPV beantragte für das Budget 2022 eine durchschnittliche prozentuale Erhöhung der Löhne von 2,0 Prozentpunkten plus Teuerung. Dies wäre ein Beitrag dazu gewesen, den ausgewiesenen, aufgelaufenen Rückstand mittelfristig Schritt für Schritt auszugleichen. Dass der Grosse Rat dem Antrag der Regierung nunmehr dieses Jahr folgte, entspricht zwar nicht den Wünschen der KASPV, ist aber angesichts der nach wie vor unsicheren Situation knapp zufriedenstellend. Mit dem heutigen Beschluss wird nun

mindestens die Lohnsystempflege wieder teilweise ermöglicht. Ein Abbau des Lohnrückstands wird jedoch nicht vollzogen.

Noch im Jahr 2020 beantragte der Regierungsrat von sich aus eine Halbierung der vorgesehenen einprozentigen Lohnsummenerhöhung. Das Kantonsparlament strich dann Ende 2020 in der Budgetdebatte auch das verbleibende halbe Prozent. Die seinerzeitigen diffusen Begründungen in Richtung Symbolpolitik sowie die teilweise vermutlich fehlende Kenntnis der Funktionsmechanismen des aktuellen Lohnsystems führten 2021 zu einer weiteren Lohnreduktion: ca. 0,5% plus Mutationseffekt garantieren die Lohnsystempflege, mit mehr als 0,5% können Rückstände aus den vergangenen Jahren aufgeholt werden, mit weniger als 0,5% resultiert ein Abbau.

Die KASPV wünscht sich, dass die (beantragten) Lohnbeschlüsse von Regierung und kantonalem Parlament nach Spar- und Krisenjahren nunmehr einer guten Personalpolitik folgen. Der Aargau muss als Arbeitgeber an Attraktivität gewinnen und will die Herausforderungen der nächsten Jahre mit gutem, weiterhin motiviertem Personal anpacken. Die KASPV akzeptiert die ausserordentliche Lage und das Staatspersonal trägt seit Ausbruch der Pandemie seinen Teil bei. Viele der Mitglieder unserer Verbände sind in systemrelevanten Bereichen und Berufen tätig. Sie erwarten zu Recht, dass jetzt die immer grösser werdenden Lohnrückstände angegangen und abgebaut werden.

BVG-Reform im Scheinwerferlicht – ein

weiterer Scherbenhaufen droht!

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Am 7. Dezember 2021 begann die Beratung der BVG-Reform im Nationalrat, einen Tag zuvor trafen sich an der hybriden PK-Netz Tagung in Bern Nationalrät:innen der vorberatenden Sozialkommission, Sozialpartner und ein Politikwissenschaftler, um über die BVG-Reform zu diskutieren. Es wurde kontrovers debattiert und zum Schluss blieb das fahle Gefühl, dass die Gräben tief, der politische Konsens bei den entscheidenden Fragen fehlt – und vor allem, dass die Vorschläge der Sozialkommission nicht zu einer mehrheitsfähigen Vorlage führen können. Als Plattform der Arbeitnehmenden sieht das PK-Netz einzig den Sozialpartnerkompromiss als Weg raus aus dem Reformstau.

Der Appell des SGB Chefökonomen Daniel Lampart hallte durch den grossen Saal im Hotel Kreuz: «Die Versicherten interessieren sich nicht für «systemkonform», sondern dafür, wie hoch ihre Rente ist und wie viel sie dafür bezahlen.» Damit bezog er sich auf den Vorwurf aus der Branche und aus bürgerlichen Kreisen, wonach die Umlagekomponente systemwidrig und deswegen abzulehnen sei. Wenig überraschend ist die Frage der Ausgestaltung der Kompensation für die geplante Umwandlungssatzsenkung der Knackpunkt der Vorlage. Aus der Forschung weiss man, dass Leistungseinbussen bei der Stimmbevölkerung sehr unpopulär sind.

Klaus Armingeon, em. Professor für Politikwissenschaft an der Universität Bern, formulierte es so: «Für erfolgreiche Reformen in der Altersvorsorge braucht es einen Elitekonsens. Mit dem Sozialpartnerkompromiss wurde dieser Konsens zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden hergestellt. Durch das Zerpflücken der Umverteilungskomponente und den vorgesehenen Steuergeschenken an Gutverdienende [Säule 3a] wurden die

Gewerkschaften vor den Kopf gestossen und man droht wieder vor einem Scherbenhaufen in der Altersvorsorge zu stehen.»

Der ZV Öffentliches Personal Schweiz ist seit rund einem halben Jahr 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. Dies war in diesem Jahr einen Tag vor Beginn der parlamentarischen Diskussion im Nationalrat über die BVG-Reform ganz speziell der Fall und an Aktualität nicht zu überbieten. Die Besetzung des politischen Podiums spricht dafür Bände.

Der ZV Öffentliches Personal Schweiz war an der Tagung durch Ruedi Bürgi vertreten. Sein Eindruck: Ein Musterbeispiel hochprofessioneller Organisation und straffer Durchführung, jederzeit kontradiktorische Auseinandersetzung mit den Fachfragen, die Raum für den Diskurs schafften und dazu Gelegenheit zum persönlichen Austausch für all jene, die physisch in Bern anwesend waren. Vom ZV aus herzliche Gratulation an das PK-Netz, dessen Präsidenten Urs Eicher und vor allem auch an Eliane Albisser, welche für die perfekte Organisation sorgte.

Konsens besteht darin, Geringverdienende und Teilzeitangestellte – vielfach Frauen – besser absichern zu wollen. Der Gender Pension Gap von 63% in der 2. Säule kann nicht mehr kleingeredet werden. Allerdings wurde gestern deutlich, dass die Bürgerlichen dieses Ziel mit der Herabsetzung des Koordinationsabzuges und der Eintrittsschwelle als erreicht ansehen. Zurecht intervenierte hier Lukas Müller-Brunner, Leiter Sozialpolitik beim Schweizerischen Arbeitgeberverband: « Es ist zynisch, eine

Senkung der Eintrittsschwelle als Verbesserung für Frauen zu verkaufen, denn die Verbesserungen werden erst in 40 Jahren zu spüren sein und kosten viel.»

Léonore Porchet, Vize-Präsidentin Travail.Suisse und Nationalrätin Grüne, schlug in dieselbe Kerbe: «Man versuchte uns bei der Diskussion um die Erhöhung des Frauenrentenalters in der AHV zu vertrösten, dass man sich bei der BVG-Reform für substanzielle Verbesserungen für Frauen einsetzen werde. Weit gefehlt. Nur die Umlagekomponente bringt eine sofortige Verbesserung für Geringverdienende und Teilzeitarbeitende. Das brauchen wir!»

Es besteht Hoffnung, dass die Meinungsmacher:innen auf der bürgerlichen Seite einsehen, dass ein Kurswechsel nötig ist. Ein Kurswechsel, der ausreichende Kompensationsmassnahmen vorsieht und die Rentensituation von Frauen jetzt und nicht erst in Jahrzehnten verbessert. Damian Müller, Ständerat FDP, scheint dies begriffen zu haben. Er hat heute im SRF Radio klare Kritik an das eigene bürgerliche Lager adressiert: «Der Nationalrat hat den Kompass verloren.» Wir hoffen, dass diese Intervention Staub aufwirbelt.

Neben der BVG-Reform war auch der Strukturwandel Thema. Roger Baumann, Partner c-alm und Eva Zumbrunn, Gründungspartnerin Stiftung Abendrot eruierten Herausforderungen, Chancen und Risiken des Strukturwandels. Daneben unterhielten sich drei Stiftungsrät:innen über die Herausforderungen paritätischer Führung in Sammel- und Gemeinschaftsstiftungen – immer mit einem Fokus auf die Interessen der Versicherten.

Zum Schluss fanden vier Referate und eine Diskussion zum Thema « Mehr Mut zum Risiko?» statt. Aufhänger für das Panel war die provokante Aussage von Iwan Deplazes, Leiter Asset Management bei Swisscanto, wonach eine Mehrrendite von 0.6 Prozentpunkte reichen würde, um die Renten zu sichern. Deplazes betonte die grossen Performanceunterschiede der verschiedenen Kassen. Dem

impliziten Vorwurf, wonach Kassen vielfach ineffizient anlegen würden, widersprachen die drei anderen Referierenden, Thorsten Hens, Professor of Financial Economics UZH, Silvia Rudigier, Partnerin PPCmetrics und Christoph Ryter, Geschäftsleiter Migros Pensionskasse. Die Risikofähigkeit der Kassen würden sich erheblich unterscheiden. Auch sehen sie keine limitierende Wirkung der Kategorienbegrenzungen in der BVV2, weil man sie schon heute begründet überschreiten könne. Man betonte die Wichtigkeit der Beibehaltung der Milizstruktur bei den Stiftungsrät:innen, auch wenn einmal mehr deutlich wurde, wie gross die Verantwortung der Mitglieder der obersten Organe gerade auch bei Anlageentscheiden ist.

Für das PK-Netz ist und bleibt die Aus- und Weiterbildung zentral, Professionalisierungsanforderungen für Stiftungsrät:innen, wie dies Nationalrat Andri Silberschmidt (Motion 21.3017) will, laufen dem Milizgedanken zuwider und gehen in die falsche Richtung.

Die PK-Netz Tagung findet jährlich zu den wichtigsten 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: Yoshiko Kusano

Referate Brunnen 2021

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 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

---

Ebenrain-Konferenz

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 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)

Welche Politik der frühen Kindheit braucht die Schweiz?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Für den Bundesrat ist die Politik der frühen Kindheit ein wichtiges gesellschaftspolitisches Handlungsfeld. Die frühe Kindheit bezeichnet die Lebensphase ab der Schwangerschaft bis zum Eintritt in die obligatorische Schule. Die Politik der frühen Kindheit orientiert sich entsprechend an den Bedürfnissen von noch ungeborenen Kindern und Kindern im Vorschulalter. Gelingt es uns, das volle Engagement von Vätern und Müttern wirklich zu nutzen? Gelingt es uns für alle Kinder ab Geburt Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sie ihr Entwicklungspotential voll entfalten können?

Vertreter des Bundesrates, der Kantone (SKOS, EDK) wie auch die Interessenvertreter auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – unter ihnen Öffentliches Personal Schweiz – haben ihre Erkenntnisse zu diesem Thema im Rahmen der Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit am 14. September 2021 in Bern diskutiert.

Als Trägerverband der Ebenrainkonferenz ist Öffentliches Personal Schweiz bei den Zusammenkünften der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit stets dabei und vertritt die Interessen des öffentlichen Personals. Coronabedingt wiederum im Hotel Schweizerhof, waren Präsident Urs Stauffer und ZV-Info-Redaktorin Gabriela Sollberger für Öffentliches Personal Schweiz dabei.

Bundesrat Alain Berset legte in seinem Referat Rechenschaft ab über das Engagement des Bundes: Die Schweiz habe zwar einige Massnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung umgesetzt,

aber dennoch müsse noch viel getan werden, um die Situation zu verbessern.

Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Berset informierte, dass sich der Bund stark für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagiere – im Rahmen seiner Kompetenzen. Es seien Fortschritte erzielt worden, beispielsweise die Finanzhilfen des Bundes, die seit 2003 das Angebot an familienergänzender Betreuung für Kleinkinder und Schulkinder fördern, so der Bundesrat. Diese Förderung sei sehr nachhaltig, wie die Evaluation zeige.

Mit dem neuen Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung können alle Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder stark einschränken müssen, um ihr schwerkrankes oder verunfalltes Kind zu betreuen, einen 14-wöchigen Urlaub beziehen, der durch die EO entschädigt wird. In diesem Zusammenhang sei aber bei weitem noch nicht alles getan worden, was möglich sei.

Familienergänzende Betreuung

Die Basis für die Entwicklung eines Kindes wird in der Frühkindheit gelegt, das ist unbestritten, so Bundesrat Berset. Es ist auch klar, dass Kinder – und dies ab der Geburt – Erwachsene brauchen, die sie bei ihren Erkundungen begleiten und unterstützen. Frühe Förderung geschieht in der Familie, aber auch in der familienergänzenden Betreuung, und deswegen brauche es qualitativ hochstehende Betreuungsangebote. Es braucht Kitas, die für alle Kinder zugänglich sind, unabhängig von der sozialen Herkunft. Auch in diesem Zusammenhang habe der Bund versucht, eine unterstützende Rolle für die Kantone und Gemeinden einzunehmen.

Sozial benachteiligte Familien sollen besseren Zugang zu den Betreuungsangeboten erhalten. Die Kosten für die

Kinderbetreuung sind in der Schweiz – auch im internationalen Vergleich – sehr hoch. Der Bund habe auch die Integrationsprogramme (z. B. die frühe Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund) der Kantone unterstützt. Nichtsdestotrotz sei man noch nicht am Ziel und es blieben noch viele Punkte offen, die verbesserungswürdig sind. Beispielsweise würden Kinder aus sozial benachteiligten Familien am meisten von qualitativ guten Betreuungsangeboten profitieren; sie werden von diesen aber weit weniger genutzt als von Kindern aus gutsituierten Familien. Die Kosten spielen eben auch hier eine grosse Rolle. Die neuen Finanzhilfen zur Senkung des Elterntarifs würden deshalb einen grossen Beitrag leisten, um Kindern aus sozialbenachteiligten Familien den Zugang zu den Betreuungsangeboten zu ermöglichen. Hierzu seien rund 85 Millionen Franken für die Schaffung von zusätzlichen Kita-Plätzen bewilligt worden, damit die Kantone die Kosten für die Eltern senken können.

Internationaler Vergleich

Noch nie waren die Voraussetzungen in der Schweiz so gut, eine Familie zu gründen und gleichzeitig erwerbstätig zu sein, aber man ist noch nicht am Ziel. Dies belegt auch die Studie der UNICEF, die zu einem wenig schmeichelhaften Resultat gekommen ist – Zitat: Die Schweiz ist wenig familienfreundlich. In der Rangliste der 31 partizipierenden Länder rangiert die Schweiz ganz am Schluss des Klassements. Immerhin habe die Schweizer Bevölkerung unterdessen – die Studie der UNICEF datiert von 2018 – den 2-wöchigen Vaterschaftsurlaub angenommen. Der fehlende Vaterschaftsurlaub war ein wichtiger Grund für das schlechte Abschneiden bei dieser Studie.

Auch bezüglich der Kosten für einen Krippenplatz liege die Schweiz im internationalen Vergleich weit hinten. Zudem müssen die Eltern in keinem anderen Land einen so hohen Anteil ihres Verdienstes für die familienergänzende Betreuung aufbringen, wie in der Schweiz. Das sei ein grosses Problem, so Bundesrat Alain Berset.

Diese Situation erklärt auch, weshalb in der Schweiz vor allem gut verdienende Eltern Betreuungsangebote wahrnehmen und deshalb auch erwerbstätig bleiben können. Dabei sei die Erwerbstätigkeit gerade für Familien mit tiefen Einkommen wichtig, um nicht in die Armutsfalle zu geraten.

Zuständigkeitsprobleme und weitere Massnahmen

Die Hauptzuständigkeit bei der Umsetzung der Politik der frühen Kindheit liegt nicht beim Bund, sondern bei den Kantonen und Gemeinden. Auf Bundesebene wird bereits eine Vielzahl an Massnahmen zur Förderung der Politik der frühen Kindheit umgesetzt oder geprüft. Aktuell sieht der Bundesrat deshalb keinen Bedarf für eine deutliche Ausweitung der Tätigkeiten auf Bundesebene. Handlungsbedarf sieht er jedoch bei der Zusammenarbeit und der Koordination auf Bundesebene. Diese soll künftig durch einen regelmässigen fachlichen Austausch der Bundesstellen mit Schnittstellen zur Politik der frühen Kindheit verstärkt werden.

Gabriela Sollberger,
Redaktorin ZV Info

HOMEOFFICE – WENN AUS DER NOT EINE TUGEND WIRD

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Homeoffice ist nicht neu. Es hat diese Arbeitsform immer schon gegeben, die Heimarbeit als Urform im industriellen Zeitalter und nun vor allem, seit der Einsatz von Computern die notigen Verbindungen gewahrleistet, der digitale Datenaustausch, der das Papier zu ersetzen vermag, und auch okonomische Elemente, die Unternehmungen wie auch Verwaltungen dazu bringen, dieses

Instrument zu foẗrdern.

Waḧrend bislang mit Zuruc̈khaltung von Homeoffice Gebrauch gemacht wurde, hat Covid-19 und dabei vor allem der damit verbundene Lockdown so etwas wie aus der Not eine Tugend gemacht, aus dem nice to have ein need, das innert Tagen aus dem Boden gestampft werden musste.

Wir gehen in Brunnen diesem Phaño men auf die Spur:
Pius Breu und **Simona Ingold** werfen zur Eroffnung der Tagung einen Blick darauf, wie die Verwaltungsstellen des Bundes damit umgegangen sind und welche Erfahrungen sie machten, wie sich Fuḧrung und Zusammenarbeit entwickelten, mit welchen Tuc̈ken sie zu kaḿpfen hatten, technisch, organisatorisch, und wie die Angestellten reagierten und sich fuḧlten. Und sie schauen zusaẗzlich nach vorne auf Arbeitsmodelle der Zukunft, auf Schluẗsse, die sie aus dem Homeoffice des Lockdowns ziehen.

Welche Kosten fuẗr den Arbeitsplatz, fuẗr die technische Ausruẗstung und fuẗr die Infrastruktur zuhause hat der Arbeitgeber zu tragen? Welche Anforderungen an den Gesundheitsschutz sind zu stellen? Welche Regelungen sind noẗig, welche gibt es schon? Ist Handlungsbedarf vorhanden nach gesetzlichen Regelungen? Gibt es in Unternehmungen bereits entsprechende Reglemente? **Luca Cirigliano** weiss Antworten auf diese Fragen.

Den ersten Tag schliesst unser Verbandssekretaṙ **Michael Merker** mit einer Palette von Fragen, die ihm konkret aus unseren Reihen gestellt worden sind. Die praktischen Beispiele sind jene, die uns am meisten im Gedac̈htnis haften bleiben.

Der Freitagmorgen gehoṙt dem Spezialisten fuẗr Arbeitsmedizin in der Schweiz schlechthin, **Dieter Kissling** und seinem Team. In Workshop Form gehen sie darauf ein, was das Homeoffice mit den betroffenen Menschen gemacht hat und wie sich Menschen, die uber̈ Monate oder Jahre im Homeoffice arbeiten, zurechtfinden koṅnen, welche Strategien sie dabei verwenden,

welche Mittel, die unscheinbar wirken, aber zum Wohlbefinden und zur Fitness beitragen, ganz grossen Einfluss auf die Befindlichkeit haben: Schlaf, Gestaltung von Arbeitspausen, Stressbewaltigung, Bewegung und Ergonomie.

Dazu sollen die zwangslosen Kontakte und der Genuss der Annehmlichkeiten im traditionsreichen Tagungshotel, welches wunderschoñ unmittelbar am Nordende des Urnersees gelegen ist, nicht zu kurz kommen. Weiterbildung und Pflege der Geselligkeit, willkommen in Brunnen!

Zulässigkeit von rückwirkenden Arztzeugnissen?

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Die Arbeitgeberin spricht die Kündigung aus und im Nachhinein macht der Arbeitnehmer geltend, die Kündigung sei nichtig, da er zum Kündigungszeitpunkt arbeitsunfähig gewesen sei. Dabei erhalten Arbeitgeber von ihren Arbeitnehmern teilweise Arztzeugnisse, die eine Arbeitsunfähigkeit ab einem früheren Zeitpunkt als dem Arzttermin bescheinigen. Solche rückwirkenden Arztzeugnisse werden von den Arbeitgebern in Bezug auf die Beweiskraft teilweise in Frage gestellt. Zu Recht? Diese Frage wird anhand des Urteils des Bundesverwaltungsgerichts vom 9. Dezember 2019 (A-536/2019) näher erörtert.

Der konkrete Sachverhalt

Das Arbeitsverhältnis zwischen der SBB und Arbeitnehmer A wurde durch die SBB gekündigt, wobei die Kündigungsverfügung am 19. Dezember 2018 zugestellt wurde. Daraufhin legte Arbeitnehmer A ein Arztzeugnis vom 20. Dezember 2018 vor,

welches ihm eine Arbeitsunfähigkeit zu 100% für den Zeitraum vom 17. Dezember 2018 bis 14. Januar 2019 bescheinigte. Umstritten war vor dem Bundesverwaltungsgericht, ob das rückwirkende Arztzeugnis als ungültig erachtet wird und damit die Kündigung rechtmässig erfolgt ist.

Die Argumente des Arbeitnehmers und der Arbeitgeberin

Der Arbeitnehmer brachte im Wesentlichen vor, die angefochtene Kündigung sei zur Unzeit ergangen, denn es liege ein Arztzeugnis vom 20. Dezember 2018 vor, welches seine Arbeitsunfähigkeit zu 100% für die Zeit vom 17. Dezember 2018 bis 14. Januar 2019 belege. Die Arbeitgeberin stellte sich demgegenüber auf den Standpunkt, die angefochtene Kündigung sei nicht zur Unzeit ergangen. Denn am 17. Dezember 2018 habe der Beschwerdeführer seinem Vorgesetzten telefonisch mitgeteilt, seine restlichen Ferien beziehen zu wollen. Dabei habe er in keiner Art und Weise zum Ausdruck gebracht, arbeitsunfähig zu sein. Eine Rückwirkung der Arbeitsunfähigkeit auf den 17. Dezember 2018 sei indes aus medizinischer Sicht nicht nachvollziehbar, da der Beschwerdeführer anlässlich des Gesprächs mit seinem Vorgesetzten keine gesundheitlichen Gründe für sein Nichterscheinen geltend gemacht habe.

Exkurs: Kündigung zur Unzeit und deren Folgen

Eine Kündigung zur Unzeit ist eine Kündigung, die in einer gesetzlichen Sperrfrist vorgenommen wird. Eine solche Kündigung ist nichtig, weshalb der betroffene Arbeitsvertrag ohne weiteres bestehen bleibt. Sperrfristen zugunsten des Arbeitnehmers gelten bei obligatorischem Militär- oder Schutzdienst, Schwangerschaft oder unverschuldeter Krankheit sowie Unfall. Wenn es dem Arbeitnehmer gelingt, den Beweis für die Arbeitsverhinderung aus den obengenannten Gründen zu erbringen, ist die Kündigung als nichtig zu qualifizieren und das Arbeitsverhältnis bleibt bis zum erneuten Aussprechen der

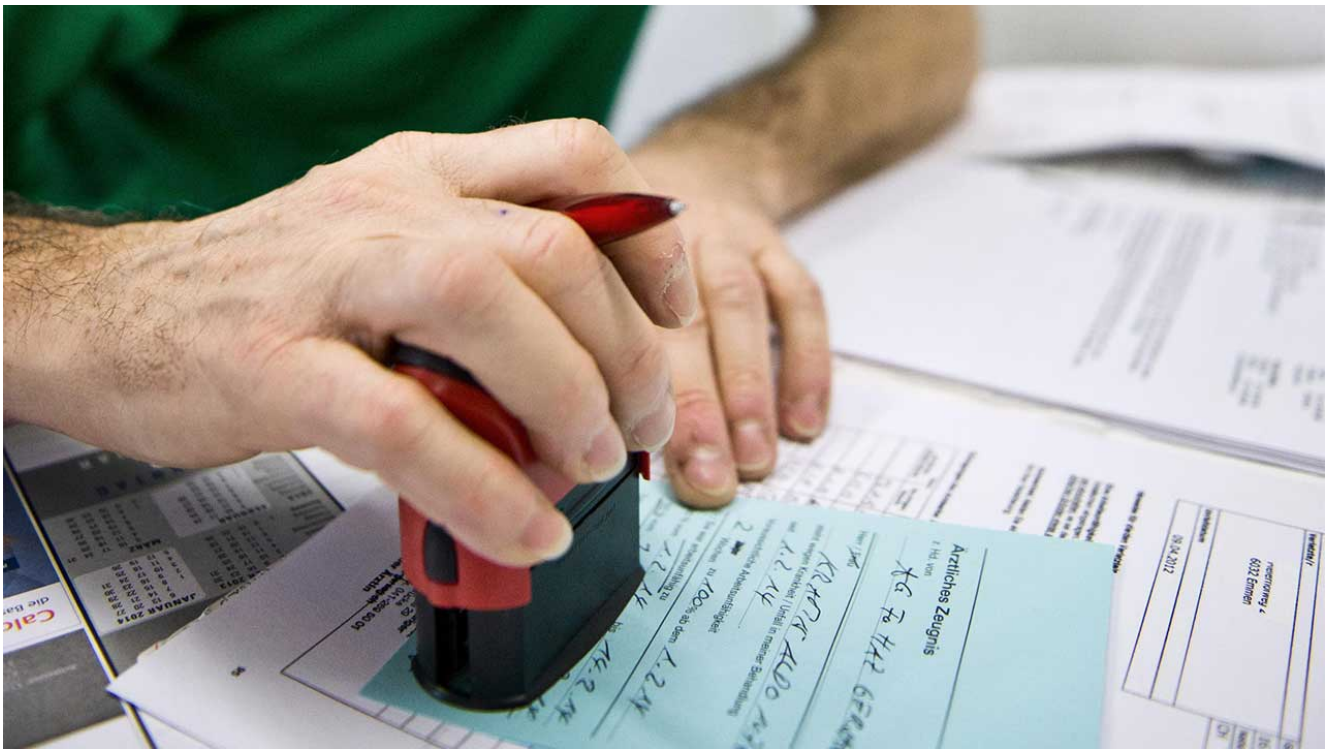
Kündigung und dem Verstreichen der darauffolgenden Kündigungsfrist bestehen.

Beweiswert von Arztzeugnissen

Der Beweis für die Arbeitsverhinderung durch Krankheit oder Unfall obliegt dem Arbeitnehmer. Denn auch im öffentlichen Recht gilt der allgemeine Grundsatz gemäss Art. 8 des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB, SR. 210), wonach derjenige die Folgen einer allfälligen Beweislosigkeit zu tragen hat, der aus der unbewiesen gebliebenen Tatsache Rechte abzuleiten sucht. Ein Arztzeugnis verbessert die Beweislage des Arbeitnehmers entscheidend, da die Gerichte meist darauf abstellen, solange nicht begründete Zweifel an dessen Richtigkeit geweckt werden (sog. Anscheinsbeweis). Das bedeutet, dass einem ärztlichen Zeugnis kein absoluter Beweiswert zukommt und sich das Gericht über den Befund in einem ärztlichen Zeugnis hinwegsetzen darf und muss, wenn sich aus den Umständen ergibt, dass die Arbeitsunfähigkeit nicht vorlag. Zweifel können sich unter anderem dann ergeben, wenn der Beginn der attestierten Arbeitsunfähigkeit mehrere Tage und ohne nachvollziehbare Gründe vor der Erstkonsultation liegt. Denn ein Arzt kann nur mit eingeschränkter Sicherheit beurteilen, ob die behauptete Arbeitsunfähigkeit tatsächlich bereits vor der Untersuchung vorgelegen hat. Nichtsdestotrotz werden rückwirkende Arztzeugnisse in der Praxis häufig ausgestellt. Dies lässt sich damit begründen, dass ein Patient nicht bereits am ersten Krankheitstag den Arzt aufsucht.

Lehre und Rechtsprechung halten rückwirkende Zeugnisse zwar nicht per se für unzulässig, doch komme ihnen dann, wenn sie sich nicht auf objektive Befunde stützen können, sondern nur auf der Patientenschilderung beruhen, ein sehr geringer Beweiswert zu. Demzufolge kann ein rückwirkendes Arztzeugnis unter Umständen eine eingeschränkte Beweisfunktion aufweisen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn weitere Umstände vorliegen, welche für sich alleine schon die behauptete Arbeitsunfähigkeit fraglich erscheinen lassen.

Aus diesen Gründen empfiehlt bspw. die Ärztegesellschaft Zürich, dass auch bei rückwirkenden Arztzeugnissen eine umfassende Untersuchung des Patienten erfolgt, die sich nicht nur auf den Gesamteindruck des Patienten bzw. dessen Schilderung stützt. Zudem sollte die Rückwirkungsdauer nicht zu lange sein, d. h. eine Woche nicht überschreiten. Gemäss Empfehlungen der Ärztegesellschaft sollte ein rückwirkendes Arztzeugnis folgende Mindestangaben enthalten: das Datum des Beginns der Arbeitsunfähigkeit, das Datum der Ausstellung sowie das Datum der ersten Behandlung.



Der Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts

Das Bundesverwaltungsgericht hielt in seinem Entscheid fest, dass ein rückwirkend ausgestelltes Arztzeugnis zwar nicht unproblematisch sei, aber nicht von vornherein als ungültig erachtet werden könne. Im vorliegenden Fall betrug die Rückwirkung drei Tage, was das Bundesverwaltungsgericht nicht als übermässig erachtet hat. Es begründete seinen Entscheid damit, dass es an objektiven Anhaltspunkten fehle, aufgrund derer die Richtigkeit hätte in Zweifel gezogen werden müssen. Ferner führte das Bundesverwaltungsgericht aus, dass sich aus der gesamten Aktenlage ergab, dass Arbeitnehmer A schon in der

Zeit vor Erhalt der Kündigung unter erheblichen gesundheitlichen Problemen litt. Die Kündigung war im konkreten Fall somit nichtig.

Zusammenfassung

Das Bundesverwaltungsgericht bestätigt mit diesem Urteil seine bisherige Rechtsprechung, wonach ein rückwirkend ausgestelltes Arztzeugnis nicht in jedem Fall unwirksam sei. Vielmehr müssten objektive Anhaltspunkte vorliegen, um dessen Richtigkeit in Zweifel zu ziehen.

Letztlich hängt die Beurteilung der Zulässigkeit von rückwirkenden Arztzeugnissen somit von den Umständen im Einzelfall ab und es muss im konkreten Fall geprüft werden, ob die Rückwirkung zulässig war oder nicht. Dies ist nach Ansicht der Autorin der einzig sinnvolle Ansatz, denn es wäre folgewidrig, wenn das Gericht nicht den Einzelfall betrachten würde, sondern entschieden hätte, rückwirkende Arztzeugnisse wären per se unzulässig.

Der Arbeitnehmer tut in jedem Fall gut daran, den Arzt bei der Ausstellung des Arztzeugnisses auf die Empfehlungen der Ärztegesellschaft Zürich aufmerksam zu machen.

Claudia Schnüriger, MLaw
Rechtsanwältin

Die Zeit ist gut für Personalverbände!

geschrieben von Gabriela Sollberger | Dezember 20, 2021

Ursprünglich am 6. Mai 2021 geplant, musste die Delegiertenversammlung aufgrund der Corona-Pandemie in den

Sommer verschoben werden.
Unter tatkräftiger Unterstützung des Personalverbandes der Stadt Kriens konnte die Delegiertenversammlung schliesslich diesen August auf dem Pilatus durchgeführt werden. Hauptthemen waren die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den öffentlichen Dienst, die Reform der beruflichen Vorsorge (BVG 21), das Gewinnen von neuen, insbesondere jüngeren Mitgliedern, die ausserordentliche Wahl eines neuen Vorstandsmitglieds sowie Verabschiedung von drei ehemaligen Vorstandsmitgliedern. Das diesjährige Kurzreferat widmete sich der Geschichte rund um den Pilatus und die PILATUS-BAHNEN AG.

«Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist auf dem Gipfel angekommen», mit diesen Worten eröffnete Präsident Urs Stauffer die Delegiertenversammlung 2021 und hiess alle Anwesenden am höchstgelegensten Veranstaltungsort in der Geschichte des ZV herzlich willkommen. Nach wie vor sei zu spüren, dass die Angst vor einer Ansteckung mit Covid-19 allgegenwärtig ist, dies spiegelte sich auch in der geringeren Teilnehmerzahl wider. Stauffer betonte die Wichtigkeit des physischen Zusammenkommens mit den Delegierten der einzelnen Mitgliederverbände; der direkte menschliche Kontakt ist eine treibende Kraft für gute Lösungen. Ziel sei es, ein Zeichen zu setzen für eine zurückkehrende Normalität mit Vernunft und Respekt.

Er freute sich, dass 55 Delegierte, Ehrenmitglieder sowie in- und ausländische Gäste den (weiten) Weg zum Pilatus gefunden hatten, und begrüsste insbesondere die Stadtpräsidentin der Stadt Kriens, Christine Kaufmann-Wolf, als Vertreterin des Gastgeberkantons Luzern – dies, obwohl sich der Pilatus auf Obwaldner Gebiet befindet, Beat W. Zemp, Präsident der Ebenrainkonferenz, Horst Bäuerle, Ehrenvorsitzender und offizieller Vertreter des Beamtenbundes Baden-Württemberg, die Ehrenmitglieder Toni Isenschmid und Walter Schopferer, die Geschäftspartner Larissa Seiler und Robert Mazenauer (VVK) sowie Alina Totoescu von der AXA-ARAG.

Bevor Urs Stauffer das Wort an die Stadtpräsidentin der Stadt Kriens, Christine Kaufmann-Wolf, übergab, rief er zu einer Schweigeminute auf, um der im letzten Jahr verstorbenen Ehrenmitglieder Bernhard Rüdy und Rolf Müller zu gedenken.

Grussbotschaften

Christine Kaufmann-Wolf freute sich sehr, im Namen des Stadtrates die Grussbotschaft zu überbringen, und hiess alle Anwesenden in der Zentralschweiz herzlich willkommen. In der Zentralschweiz deshalb, weil die Anreise zum Pilatus über drei Kantone führt – Luzern (Kriens), Nidwalden und schliesslich Obwalden. Kriens, das ist Stadtleben am Pilatus, mit ca. 28 500 Einwohnern aus 109 Nationen und somit die zweitgrösste Stadt im Kanton Luzern. Kriens ist auch Entwicklungsschwerpunkt des Kantons Luzern. In Luzern Süd sollen künftig (in 20 Jahren) 15 000 Menschen leben und arbeiten. Dieses Grossprojekt wird durch die Städte Kriens und Luzern sowie die Gemeinde Horw unterstützt.

Christine Kaufmann-Wolf hat sich die Frage gestellt, weshalb man im öffentlichen Dienst arbeitet. Ist es der Dienst an der Öffentlichkeit, ist es der Dienst am Bürger, ist es die Aussicht auf eine sichere Arbeitsstelle?
Allerdings, so Kaufmann-Wolf, wurde der Beamtenstatus bereits vor Jahren abgeschafft, dennoch spricht die Öffentlichkeit oftmals noch vom Beamtenstatus – zu Unrecht. Die Arbeit auf der Verwaltung, das wissen wir alle, ist viel mehr als blosses Verwalten. Heute sind die Aufgaben fordernder, vielschichtiger und müssen innert kürzester Zeit erledigt werden. Die Anforderungen und der Druck auf die Mitarbeitenden ist gestiegen und wird weiter ansteigen.

Was erwartet der Bürger? Er möchte ein schlankes, dienstleistungsorientiertes und bestens funktionierendes Gemeindewesen mit Rundumservice – günstig soll es sein, aber ja nicht billig. Wenn nicht alles sofort und zur Zufriedenheit

des Kunden erledigt wird, ist die Kritik nicht weit. Was will die Politik? Die Politik fordert eine effiziente und effektive Verwaltung. Meist aus mangelnder Kreativität wird in finanziellen Notsituationen der Sparhebel bei den Mitarbeitenden angesetzt. Kaufmann-Wolf betonte aber, dass die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes Motor aller Dienstleistungen am Bürger sind, das dürfe nicht vergessen werden. Gerade während der Pandemie hat sich gezeigt, wie stark wir auf ein funktionierendes Gemeindewesen angewiesen sind. Dies kann nur durch motivierte, verantwortungsvolle und engagierte Mitarbeitende gelingen. Christine Kaufmann-Wolf dankte dem Personal der öffentlichen Verwaltung für diesen Dienst an der Öffentlichkeit.

Marc von Rotz, als Vizepräsident des Personalverbands der Stadt Kriens und Mitorganisator der Delegiertenversammlung vor Ort, widmete seine Grussbotschaft inhaltlich den Aufgaben und Errungenschaften des Personalverbandes der Stadt Kriens – das ist nicht nur das Engagement für gute Arbeitsbedingungen und sachgerechte Entlohnung, sondern auch die Umsetzung von konkreten Einzelprojekten wie den Ausbau der Terrasse der Stadtverwaltung oder die thematische Gestaltung eines Herbstanlasses. Der Personalverband pflegt regelmässig den Kontakt mit dem Stadtrat, was einem guten Einvernehmen förderlich ist und dem Informationsaustausch dient. Zum Abschluss seiner Grussbotschaft bedankte sich Marc von Rotz bei den zahlreich erschienenen Gästen und erhoffte sich eine konstruktive Delegiertenversammlung.

Pierre-Yves Maillard, Präsident des SGB und Nationalrat, dankte Öffentliches Personal Schweiz (ZV) für das grosse Engagement und die sehr gute Zusammenarbeit. Er betonte die für alle Arbeitnehmenden grosse Wichtigkeit der anstehenden BVG-Reform, bei der der Umwandlungssatz von 6,8 auf 6,0% gesenkt werden soll. Die Verhandlungen mit dem Arbeitgeberverband resultierten in einem Kompromiss, bei dem gute Ausgleichszahlungen für die Betroffenen, insbesondere

Frauen und Personen mit tiefen und mittleren Einkommen, erzielt werden konnten. Ziel der Gewerkschaften sei es, für diesen Kompromiss zu kämpfen – zu diesem Zweck ist am 18. September 2021 eine Kundgebung geplant. Es könne nicht sein, dass eine Reform auf dem Buckel der Frauen ausgetragen werde.

Ein Thema, das auch Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bewegt, ist die Initiative für eine 13. AHV-Rente. Trotz der Corona-Pandemie konnten die notwendigen Unterschriften innerhalb weniger Monate gesammelt werden – dies unterstreicht die Bedeutung dieser Vorlage. In den letzten 15–20 Jahren hat die 2. Säule eine unglaubliche Krise erlebt. Hierzu ein Beispiel: Arbeitnehmende, die 2025 ihr Pensionsalter erreichen, werden mit demselben Kapital 20% weniger Rente bekommen, als wenn sie 2010 in Pension gegangen wären. Die Rentensenkung betrifft alle Bevölkerungsschichten und muss dringend ausgeglichen werden. Die Negativzinsen haben die Situation in der 2. Säule verursacht, gleichzeitig hat die Schweizerische Nationalbank riesige Gewinne erzielt – die Finanzierung der 13. AHV-Rente soll deshalb mit diesen Gewinnen sichergestellt werden.

Statutarische Geschäfte

Präsident Urs Stauffer führte gewohnt zügig und versiert durch die statutarischen Geschäfte. Seine mündlichen Ausführungen zum Jahresbericht können Sie ab S. 15 nachlesen. Wenig überraschend kam er auf die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie zu sprechen. Die öffentlichen Arbeitgeber waren gezwungen, rasch zu handeln und den Arbeitnehmenden Homeoffice zu ermöglichen. Was lange zuvor nicht oder nur erschwert möglich war – wurde innert kürzester Zeit umgesetzt.

Auch Öffentliches Personal Schweiz hat die Pandemie vor einige Herausforderungen gestellt; insbesondere die Rechtsberatung war gefordert, die erhebliche Zunahme von Anfragen zu bewältigen – und diese Anfragen, gestützt auf gesetzliche Grundlagen, die oft nur wenige Wochen Bestand hielten und schon wieder revidiert wurden, zu beantworten.

Die Covid-19-Pandemie und damit verbunden die massive Ausweitung von Homeoffice hat zu zahlreichen Neuerungen im Arbeitsleben geführt. Nicht alle sind toll. Der Zentralverband stellt sich auf den Standpunkt, das Gute in die Zukunft mitzunehmen und sich vom Schlechten so schnell wie möglich wieder zu verabschieden.

Covid-19: Rück- und Ausblick aus Sicht Öffentliches Personal Schweiz

Die Beratungstätigkeit für unsere Verbände und die Mitglieder dieser Verbände während der Covid-19-Pandemie war aufschlussreich; es zeigte sich, dass viele öffentliche Arbeitgeber von der notwendigen Umstellung vollständig überrascht und teilweise auch überfordert waren; Nachteile hatten insbesondere Arbeitgeber ohne moderne Informatikmittel (keine Laptops, keine Zugangsmöglichkeiten ins System von aussen) und Arbeitgeber, die schon seit jeher der Auffassung waren, im Homeoffice arbeite niemand – diese Arbeitgeber konnten nur mit erheblicher Verspätung eine Umstellung herbeiführen.

Es kam auch zu einigen Unregelmässigkeiten und anderen Widrigkeiten. Zu Beginn war hauptsächlich der Umfang der Arbeitspflicht von besonders gefährdeten Mitarbeitenden umstritten; es folgte die teils zulässige, teils unzulässige Aufforderung zum Abbau von Überstunden und Ferien. Zu zahlreichen Diskussionen Anlass gab auch die Frage, ob Ferien, die vom Arbeitgeber bereits bewilligt waren, verschoben werden durften, da keine Auslandsaufenthalte mehr möglich waren (die Frage ist mit Nein zu beantworten, dafür ist das Einverständnis des Arbeitgebers notwendig).

Einzelne Arbeitgeber kamen auf die Idee, Minusstunden anzuordnen (ist unzulässig) oder im Rahmen von Homeoffice die Zeit der Verfügbarkeit (auch am Samstag oder Sonntag) zu erhöhen (ist unzulässig). Thema war auch der Lohnanspruch bei einer Covid-Erkrankung nach den Ferien oder bei angeordneter

Quarantäne nach den Ferien.

Am schwierigsten waren alle Fragestellungen rund um Mitarbeitende, die im Stundenlohn oder in Teilzeit oder abhängig von einer Auftragslage tätig sind. Hier waren teils recht kreative Lösungen zu beurteilen – kreativ ist hier für einmal nicht positiv gemeint. Zu kämpfen hatten auch Eltern mit schulpflichtigen Kindern, die plötzlich ganztags zu betreuen waren.

Öffentliches Personal Schweiz thematisierte auch die künftigen Herausforderungen von Homeoffice, wie die Trennung von Arbeit, Freizeit und Ferien, keine Arbeit auf Abruf, die mangelnde Kommunikation und soziale Isolation im Homeoffice, und machte den Verbänden beliebt, sich jetzt massiv für gute Homeoffice-Regeln zu engagieren. Die Zeit, so Präsident Urs Stauffer, ist gut für Personalverbände!

Jahresrechnung

In der Folge präsentierte Brigitte Wilkinson den Delegierten das positive Rechnungsergebnis.

Trotz budgetiertem Verlust von 20 000 Franken konnte ein Gewinn von 1300.66 Franken erzielt werden. Die Abweichungen zum Budget waren auf die aussergewöhnliche Situation rund um Covid-19 zurückzuführen. Stellvertretend wurde der Revisorenbericht durch Dr. Ruedi Bürgi vorgetragen. Die Delegierten nahmen die Rechnung einstimmig an und dankten der Kassierin für ihre hervorragende Arbeit.

Für das Jahr 2022 wird ein Verlust von 9000 Franken budgetiert. Insbesondere in der Rechtsberatung sowie im Bereich Social Media ist mit höheren Ausgaben zu rechnen. Auch das Budget wurde von den Delegierten einstimmig genehmigt.

Verabschiedungen und Wahlen

Zunächst verabschiedete Präsident Urs Stauffer die Vorstandsmitglieder Thomas Jaquet, Vertreter des

Personalverbandes der Stadt Schaffhausen, und Fabian Schambron, Vertreter des Aargauischen Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrervereins (AMV), die leider nicht persönlich anwesend sein konnten, und bedankte sich herzlich für die herausragende Arbeit in der Versicherungsgruppe und der Arbeitsgruppenbildung der Ebenrain-Konferenz.

Persönlich verabschieden konnte sich Urs Stauffer hingegen vom Vertreter des Personalverbandes der Stadt Luzern, Peter Meier. Er verdankte sein insbesondere in der Standespolitik starkes Engagement. Als möglichen Nachfolger für Peter Meier, stellte er Marc von Rotz (Personalverband der Stadt Kriens), vor. Er würdigt die bisherige Zusammenarbeit und erhofft sich durch die Wahl eine positive Weiterentwicklung des Gesamtvorstandes. Marc von Rotz wurde einstimmig und unter grossem Applaus gewählt.

Unterstützung der Verbände

Hans Erdin, Vizepräsident von «Öffentliches Personal Schweiz», erläuterte die zahlreichen Vorteile unserer Mitgliederverwaltung Webling. Die Anwendung ist für die Mitgliederverbände erstens kostenlos und zweitens vielseitig einsetzbar; sei dies für die Buchhaltung, das Anmeldeprozedere, die Erstellung von Serienbriefen oder die Verwaltung der Mitgliederadressen. Die Entlastung der einzelnen Mitgliederverbände ist das zentrale Anliegen von Öffentliches Personal Schweiz.

Um diesem Anliegen Nachdruck zu verleihen, bietet «Öffentliches Personal Schweiz» neu auch eine kostengünstige Möglichkeit an, dass jeder Verband seine eigene Website erstellen und für die Verbandsarbeit nutzen kann. Eine professionelle Website ist das Aushängeschild eines Verbandes und heute eine Selbstverständlichkeit. Sie vermittelt umfassende Informationen über die Verbandsarbeit, stellt eine kostengünstige Möglichkeit dar, mit Mitgliedern (auch

zukünftigen) in Kontakt zu treten und sie mit Informationen zu versorgen. Hier hat der ZV eine Muster- Website erstellen lassen, die man für wenige 100 Franken übernehmen und mit eigenen Inhalten kompromittieren kann – ein nach Auffassung von Geschäftsleitung und Vorstand ausserordentlich gutes Angebot, das zu nutzen wäre.

Delegiertenversammlung 2022

Bereits 2019 hat Dr. Ruedi Bürgi Aarau als Tagungsort vorgestellt. Aus bekannten Gründen konnte die Delegiertenversammlung 2020 leider nur auf elektronischem Weg durchgeführt werden, weshalb 2022 nochmals ein neuer Anlauf genommen wird mit Aarau als Tagungsort.

Präsident Urs Stauffer informierte überdies, dass die kommende Delegiertenversammlung einmal etwas anders daherkommen werde, als die Versammlungen in den letzten Jahren. Es ist geplant, eine lediglich halbtägige Veranstaltung durchzuführen. Hintergrund dieses Versuches ist die Tatsache, dass viele Delegierte Schwierigkeiten haben, einen ganzen Tag im Dienst des Verbandes abwesend zu sein. Weil das so ist, kann nicht mehr sichergestellt werden, dass möglichst alle Verbände mit Delegierten vertreten sind. Die Geschäftsleitung hofft, mit einer halbtägigen Veranstaltung dieses Problem effizient zu lösen.

Die Delegiertenversammlung soll am **5. oder 12. Mai 2022** stattfinden.

Verschiedenes

Das Sekretariat von Öffentliches Personal Schweiz wird seit gut einem Jahr durch Gabriela Sollberger verstärkt. Das ist, so Stauffer, sehr erfreulich. Er würdigte ihre Arbeit in der zeitweise hektischen Zeit und wünschte ihr weiterhin viel Erfolg. Auch von den Anwesenden wurde sie mit einem Willkommensapplaus begrüsst.

Dr. Michael Merker stellte das neue Format der Verbandszeitschrift ZV Info vor. Bereits seit einigen Jahren wurde über eine Änderung diskutiert, was aufgrund der hohen Druckkosten für ein neues Format verworfen wurde. Das Blatt oder besser gesagt die Preise haben sich glücklicherweise zu unseren Gunsten gewendet – und somit besticht die ZV Info neu nicht nur inhaltlich, sondern auch äusserlich.

Kurzreferat – PILATUS-BAHNEN AG

Referent Godi Koch, CEO der PILATUS-BAHNEN AG, begrüsste die Anwesenden unter dem Motto: «Wir sind begeisterte Gastgeber für Bergerlebnisse mit Herzklopfengarantie!»

Gegründet wurde die PILATUS-BAHNEN AG bereits im Jahre 1886. Zu diesem Zeitpunkt war der Tourismus in der Zentralschweiz noch nicht sehr ausgeprägt. Dass dies sich änderte, ist vor allem den Engländern zu verdanken, die den Weg in die Berge gefunden und für den Bau von zahlreichen Hotels gesorgt haben.

Erstaunlicherweise wurden die Bergbahnen erst gebaut, als die Hotels bereits ihren Betrieb eröffnet hatten. Der Ingenieur Eduard Locher hatte im 19. Jahrhundert die Vision, eine Bahn auf den Pilatus zu bauen. Viele hielten ihn für verrückt. Doch 1889 wurde die 4618 m lange Bahnstrecke von Alpnachstad nach Pilatus Kulm eröffnet. Sie ist mit 48% Steigung die steilste Zahnradbahn der Welt. Daran hat sich seit der Eröffnung bis heute nichts geändert. Damit eine Bahn in dieser Steilheit vorwärtskommt, bedarf es einer ausgeklügelten Technik. Hierzu hat Eduard Locher das «Locher-Zahnstangensystem» erfunden. Die geniale Konstruktion mit zwei horizontal drehenden Zahnrädern (üblicherweise drehten diese vertikal) machte dies möglich. Die Zahnradbahn wurde von 600 Menschen – vor allem Italienern, die vorher für den Bau des Gotthardtunnels verantwortlich waren – innerhalb von nur 400 Tagen erbaut.

Bereits 1905 dachte man daran, vom Dampfbetrieb auf den elektrischen Bahnbetrieb umzusteigen. Dieses

Elektrifizierungsprojekt musste jedoch wegen der damals hohen Kosten zurückgestellt werden. Ab 1931 befassten sich die Verantwortlichen der damaligen Pilatus-Bahn-Gesellschaft erneut mit einer Elektrifizierung des Bahnbetriebes; dies wegen der starken Abnützungen an den bisherigen Fahrzeugen. Am 15. Mai 1937 eröffnete man den elektrischen Bahnbetrieb mit den neuen Triebwagen feierlich.

1954 wurde die erste Gondelbahn von Kriens bis zur Fräkmüntegg gebaut. Zwei Jahre später folgte der Bau der Luftseilbahn von der Fräkmüntegg bis zum Pilatus. In den letzten 10 Jahren wurden über 55 Millionen Franken in die Hotellerie und den Bau der Luftseilbahn Dragon Ride investiert.

Bis zum Januar 2020 stammten rund 50% der Gäste aus der Schweiz, die absolute Mehrheit davon aus der Deutschschweiz, 30% aus dem asiatischen Raum, 10% aus den USA und rund 10% aus dem übrigen europäischen Raum. Im Vergleich zu 2019, als der Pilatus von ca. 800 000 Gästen besucht wurde, waren es letztes Jahr nur noch rund 400 000 Gäste; auch in diesem Jahr sieht es nicht viel besser aus.

Rund zehn Jahre nach der Gesamtsanierung der Hotel- und Gastronomiebetriebe und fünf Jahre nach dem Bau der Luftseilbahn Dragon Ride stösst die PILATUS-BAHNEN AG ein besonderes Herzensprojekt an: die Neukonzeption der steilsten Zahnradbahn der Welt. Rund 55 Millionen Franken werden deshalb in acht neue Personentriebwagen, einen neuen Gütertriebwagen sowie in weitere Optimierungen investiert.

Vordringliches Ziel des Investitionsprojektes ist der Erhalt des einzigartigen Kulturgutes, welches Eduard Locher mit seiner Mannschaft vor über 130 Jahren erschuf. Dank dem pionierhaften Zahnstangensystem, bewältigt die Zahnradbahn am Pilatus seit 1889 die Rekord-Steigung von 480 Promille – eine bis heute weltweit unübertroffene Meisterleistung. Das System zeigt nach über 130 Jahren kaum Verschleisserscheinungen und bleibt praktisch unverändert bestehen. Dank eines neuen Lifts

und einer verbreiterten Wartehalle entspricht die Bergstation Pilatus Kulm dann den neuesten Normen für einen behindertengerechten ÖV. Alle Aufträge führen lokale Kenner und Schweizer Unternehmen aus.

Gabriela Sollberger
Redaktorin ZV Info