Ergänzende Bemerkungen zum Jahresbericht 2020

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Urs Stauffer ergänzte den in der ZV Info Juli/August 2021 publizierten Jahresbericht an der Delegiertenversammlung vom 18. August 2021 auf dem Pilatus mit seinen nachfolgenden mündlichen Ausführungen.

In den vergangenen eineinhalb Jahren erfuhr die Arbeitswelt, ausgelöst durch die Corona-Pandemie, wohl die grössten Veränderungen seit Jahrzehnten. Diese Veränderungen führten im öffentlichen Sektor zu grossen Verunsicherungen seitens der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden.

Schnell wurde klar, welch bedeutende Aufgabe die Personalorganisationen, aber auch der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz einnehmen. Die Mitgliedsorganisationen und das öffentliche Personal im Allgemeinen können auf unsere Beratung und Unterstützung zählen.

Homeoffice

Ausgelöst durch die Covid-19-Pandemie wurden Tausende Verwaltungsarbeitsplätze vom Verwaltungsgebäude ins Homeoffice verlagert. Innert kürzester Zeit wurde umgesetzt, was normalerweise Monate in Anspruch genommen hätte. Obschon sich diese Verlagerung seit einigen Jahren abgezeichnet hat, wurden wir alle überrascht, wie schnell diese Umstellung schlussendlich vollzogen werden musste. Es ist deshalb nicht überraschend, dass viele Verwaltungen ihre Mitarbeitenden völlig unvorbereitet und technisch unzureichend ausgerüstet ins Homeoffice entsandten.

Arbeitsrechtlich war das wenigste geregelt. Dies führte dazu,

dass unser Verband mit unzähligen Fragen konfrontiert wurde. Sei dies betreffend Arbeitszeit, Arbeitsplatz, Arbeitsmittel, Überstunden, Minusstunden, Ferienbezug oder Kündigung.

Die Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit stellt nicht nur die öffentlichen Arbeitgeber, sondern auch unsere Personalverbände vor grosse Herausforderungen. Stehen wir nun heute vor einer neuen Normalität – vor der Normalität Homeoffice – oder werden wir erneut ins Büro zitiert?

In den letzten Wochen ist klar geworden, dass es eine neue Normalität geben wird. Die Normalität vor der Pandemie wird durch die Erfahrungen während der Pandemie ergänzt und erneuert.
Öffentliches Personal Schweiz stellt sich auf den Standpunkt, das Gute nehmen wir mit in die Zukunft und vom Schlechten verabschieden wir uns so schnell wie möglich. Wir werden unsere Mitgliedsorganisationen auf dem Weg in diese neue Normalität gerne beraten und begleiten.

In diversen Verwaltungsbereichen hat sich Homeoffice zwar bestens etabliert und ist nicht mehr wegzudenken, dennoch hat sich nach über eineinhalb Jahren die Erkenntnis durchgesetzt, dass ein Bildschirm den direkten sozialen Kontakt nie zu ersetzen vermag. Eine Debatte am Sitzungstisch hat einen wesentlich höheren Output als Monologe an Teams- oder Zoom-Meetings.

Zudem schützt die physische Präsenz auch vor sozialer Isolation. Welche mentalen Auswirkungen diese soziale Isolation auf die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst hatten, gilt es noch genau zu analysieren. Es ist deshalb besonders wichtig, einen guten Mix zwischen Homeoffice und physischer Präsenz zu finden.

Wir fordern, dass die Personalorganisationen bei der Umsetzung von Homeoffice von Anfang an mit einbezogen werden. Die Unterstützung unserer Verbände rund ums Thema Homeoffice wird

in nächster Zeit einer der Arbeitsschwerpunkte von Öffentliches Personal Schweiz sein.

Allerdings dürfen wir nicht vergessen, dass ein Grossteil des Service public draussen oder am Arbeitsplatz ausgeübt werden muss.

Fachbereiche, die ihren Arbeitsplatz nie nach Hause verlegen können, sind beispielsweise das Gesundheitswesen, die Sozialdienste, das Müllwesen, die Strassenreinigungsdienste, der Strassenunterhalt, die Schneeräumungsdienste, Notfalldienste und alle Bereiche, wo der direkte Kontakt zum Publikum unumgänglich ist.

Sie waren während der Pandemie erhöhten Ansteckungsrisiken ausgesetzt. Insbesondere in den Anfängen der Pandemie wurden sie nur ungenügend geschützt. Ihnen gebührt an dieser Stelle ein grosses Dankeschön!

Finanzen

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie bereitet uns ein sehr bedeutender Negativeffekt grosse Sorgen. Schweizer Kantone, Städte und Gemeinden gehen für die Jahre 2020 und 2021 von deutlich sinkenden Steuereinnahmen aus. Diese Einschätzung gilt sowohl für juristische als auch natürliche Personen.

Ein weiteres Element, ohne Bezug zu Corona, belastet die Finanzen der öffentlichen Haushalte zusätzlich: Die Umsetzung der Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF), die am 1. Januar 2020 in Kraft getreten ist.

Wie eine Studie von Price Waterhouse Coopers zeigt, rechnet man im gesamtschweizerischen Durchschnitt im Rahmen des Bemessungsvergleichs 2019 zu 2020 mit einer STAF-Einbusse von mindestens rund 14% und 2020 zu 2021 nochmals mit ca. 10%, bei grosser Unternehmensdichte kann es deutlich mehr sein.

Öffentliches Personal Schweiz hat sich immer kritisch zu den

durch die STAF entstehenden Steuerausfälle geäussert. Nun kommen ab dem Rechnungsjahr 2021 auch noch die Covid-19 bedingten Auswirkungen zum Tragen:

- Gastronomie und der Tourismus, auf den die Schweiz angewiesen ist, kamen vollständig zum Erliegen.
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren in monatelanger Kurzarbeit oder sogar zu 100% arbeitslos.
- Covid-Härtefallregelungen von Bund, Kantonen und Gemeinden, welche vor allem auf kommunaler Stufe nur durch die Aufnahme von Fremdkapital finanziert werden konnten.
- Diese öffentlichen Haushalte werden in Zukunft von Rückzahlungen und Zinsen belastet.
- Die Corona-Pandemie wird bei den Unternehmen zu massiv schlechteren Gewinnzahlen oder Verlusten führen und bei Bürgerinnen und Bürgern zu Einkommensausfällen.

Dies bedeutet, dass die Steuereinnahmen in den Jahren 2021 – 2023 deutlich sinken werden und die öffentlichen Haushalte finanziell stark belastet sind:

- Es wird Geld für die Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen fehlen.
- Es kann davon ausgegangen werden, dass die kommunale Ebene am härtesten davon betroffen sein wird.

Was bedeutet dies für die Sozialpartnerschaft im öffentlichen Sektor?

Es bedeutet mit grosser Wahrscheinlichkeit die Rückkehr zur Realität.

Lob, das in den Anfängen der Pandemie dem öffentlichen Sektor aufgrund der zugunsten von Bürgerinnen und Bürgern erbrachten hilfreichen Dienstleistungen entgegengebracht wurde, das Klatschen für den Gesundheitssektor, sind verstummt.

Aufgrund der zu erwartenden negativen Rechnungsabschlüsse werden bereits Forderungen nach Sparmassnahmen laut.

Wir haben Kenntnis, dass in einigen Städten und Gemeinden Steuererhöhungen geplant und Sparpakete vorbereitet werden. Auch Personalabbau ist wieder zum Thema geworden.

Sozialpartnerschaft

All dies für dazu, dass die Sozialpartnerschaft in den kommenden Jahren auf eine äusserst harte Probe gestellt wird.

Dass sich die Personalverbände in solch schwierigen Zeiten im Rahmen der konsensorientierten Sozialpartnerschaft mit Forderungen zurückhalten, ist klar und auch vernünftig.

Sparmassnahmen am Personal durch die öffentlichen Arbeitgeber, im Speziellen lineares Sparen, lehnen wir jedoch mit aller Deutlichkeit ab.

Der öffentliche Dienst hat während der Pandemie grossartiges geleistet. Auf ihn ist Verlass.

Er ist in schwierigen Zeiten ein solides Fundament und erfüllt dank den engagierten Mitarbeitenden seine Aufgaben zugunsten des Gemeinwohls, in hervorragender Art und Weise.

Wir sind überzeugt, dass der öffentliche Dienst und die Personalverbände gestärkt aus der Pandemie hervorgehen werden.

Um diesen Stärkungseffekt auch nutzen zu und ausbauen zu können, wird Öffentliches Personal Schweiz versuchen, neue Personalorganisationen an Bord zu holen, ihnen beispielweise bei der Gründung behilflich sein und sie bei administrativen Aufgaben entlasten. Zusätzlich werden wir unser Dienstleistungsangebot ausbauen.

Fazit

Die Pandemie hat uns gezeigt, wie wichtig es ist, an allen nationalen Fronten des Service Public präsent und durch die

CESI europäisch vernetzt zu sein.

Die Einflussnahme auf Entwicklungen die für den öffentlichen Dienst gut oder auch schädlich sein können, ist nur durch ein starkes Engagement an diversen Fronten möglich.

Dabei werden die sozialen Medien bei uns in Zukunft eine wichtige Rolle einnehmen.
Verhandlungs- und Durchsetzungskraft erreichen wir nur, wenn wir uns in kantonalen und kommunalen Solidargemeinschaften organisieren und uns schweizerisch und europäisch engagieren.

Dies wird aber nur gelingen, wenn wir bei Öffentliches Personal Schweiz und unseren Mitgliedsorganisationen die notwendigen Personalressourcen abdecken können.

Unser volles Engagement zugunsten der öffentlich Bediensteten an allen Fronten des Service Public, für eine Sozialpartnerschaft und damit für den Arbeitsfrieden im öffentlichen Sektor, ist auch in Zukunft von grosser Bedeutung.

Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

«Neue Sichtweise erweitert den Horizont»

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021
An der Delegiertenversammlung auf dem Pilatus wurde Marc von Rotz (Ressort Steuern, Einschätzungsexperte) in den Vorstand des nationalen Personalverbandes «Öffentliches Personal Schweiz (ZV)» gewählt. Er sagt, was ihn an dieser Aufgabe gereizt hat.

Zuerst einmal herzliche Gratulation zur Wahl. Kannst Du uns eingangs kurz sagen, welche Aufgabe der Verband übernimmt, für den Du jetzt tätig bist?

«Es gibt in der Schweiz verschiedene Verbände, welche die Interessen der Arbeitnehmenden bei der öffentlichen Hand vertreten. Der Verband «Öffentliches Personal Schweiz (ZV)» ist einer davon. Bis heute ist unser Verband politisch nicht so stark in Erscheinung getreten, sondern verstand sich mehr als Dienstleistungs-Verband. Obwohl natürlich auch er in gewissem Sinne gewerkschaftlich tätig ist. Ob er diese Rolle auch weiterhin so versteht, wird die Zukunft zeigen.»

Welche Dienstleistungen erbringt der Verband?

«Also da geht es um Themen wie Beratungen zu Rechtsfragen, zur Pensionierung oder zu Lohnvergleichen. Der Verband organisiert aber auch Fachtagungen für seine Mitglieder, stellt Mustervorlagen zur Verfügung und organisiert Vorteilsaktionen.»

Muss man da Mitglied werden, um davon profitieren zu können?

«Wer bei uns im Personalverband der Stadt Kriens Mitglied ist, kann von diesen Dienstleistungen direkt profitieren. Mitglieder bei unserem Verband sind Arbeitnehmerverbände von Gemeinden, Kantonen und Betrieben der öffentlichen Hand.»

Was hat Dich gereizt, diese Aufgabe zu übernehmen?

«Ich habe mich eigentlich in meiner ganzen bisherigen Berufslaufbahn in solchen Themen engagiert. Ich finde das eine spannende Sache. Der persönliche Kontakt und der Austausch in einem Vorstand, aber auch mit Mitgliedern finde ich bereichernd. Man lernt immer wieder auch eine andere Sichtweise kennen, was ich für sehr wertvoll halte, weil das den Horizont erweitert. In vielen Themen ist es gut, wenn man

beide Seiten kennt.»

Was bringt eine solche Vorstandsarbeit?

Neben der Horizonterweiterung und den Kontakten, die ich vorher schon erwähnt habe, ist es sicher auch wertvoll, wenn man Themen aus unserer Berufswelt frühzeitig informiert ist. Dieses Wissen ist auch für uns als Personalverband der Stadt wertvoll.

Wenn du den Vergleich ziehst mit anderen Verbandsmitgliedern: Wo steht da unser Personalverband?

Bei uns wurde in den letzten Monaten viel über den Neubau und über das Thema Homeoffice gesprochen. Das sind zweifellos wichtige Alltagsthemen. Und die Arbeitsformen beschäftigen natürlich alle Verbände – gerade auch in der Aufarbeitung von Corona. Im Vergleich mit anderen Verbandsmitgliedern aber sind wir doch recht gut unterwegs. Wir stehen mit dem Stadtrat in einem regelmässigen und sehr konstruktiven Dialog, der eben nicht erst im Konfliktfall aufgenommen wird. Das ist nicht überall so. Und auch bezüglich der Problemstellungen sind wir gut gestellt. Fälle von Mobbing oder Fälle, in denen gar eine juristische Beratung nötig wurde, gibt es bei uns zum Glück nur sehr selten.

Wie hast du deine Wahl erlebt?

Es war speziell. Denn ich stehe an sich seit 1,5 Jahren als Kandidat fest, nachdem der Luzerner Vertreter damals zurückgetreten war. Wegen Corona wurden dann aber die Wahlgeschäfte vertagt. Es freute mich dann aber umso mehr, dass ich nach dieser langen Wartezeit einstimmig gewählt wurde. Auch die Reaktionen danach freuten mich, weil ich respektvolle und ehrliche Freude verspürte.

Welche werden deine konkreten Aufgaben sein?

Unser Vorstand arbeitet mit verschiedenen Themengruppen. An welchen Themen ich mitarbeiten werde, ist aber noch nicht ganz klar. Da höre ich sicher auch zuerst hin, wo diese Arbeitsgruppen noch Personalbedarf haben. Interessieren würden mich sicher Versicherungsfragen. Aber da bin ich sehr offen.

Lässt sich der Aufwand abschätzen?

Der Vorstand tagt viermal im Jahr – das ist überschaubar. Und zwei dieser Sitzungen finden im Umfeld der Delegiertenversammlung oder der Fachtagung statt. Damit finden eigentlich zwei weitere Sitzungen pro Jahr statt.

Unterstützt dich die Stadt als Arbeitgeberin dabei – oder machst du das alles in der Freizeit?

Das habe ich geklärt mit meinen Vorgesetzten und den Personaldiensten. Es ist abgemacht, dass ich eine festgeschriebene Zahl von Arbeitstagen für diese Aufgabe aufwenden darf. Der Rest wird im Ehrenamt sein. Das finde ich sehr gut so.

Du warst gleichzeitig auch Veranstalter der Delegiertenversammlung auf dem Pilatus. So etwas wie eine Antrittsaktion?

Nein, das war Zufall. Denn ich hätte ja vor einem Jahr gewählt werden sollen. Jetzt fiel das eben gerade mit der DV bei uns zusammen. Die habe ich zusammen mit Kolleginnen und Kollegen aus unserem Vorstand des Personalverbands der Stadt Kriens auf die Beine gestellt. Aber es passte schon: auf dem Pilatus tagen, wenn man gleichzeitig davon spricht, dass diese Arbeit den Horizont erweitert. Die Gäste aus der ganzen Schweiz jedenfalls waren beeindruckt von unserer Region.

Sinkende Altersleistungen

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Liebe Mitglieder

Erst kürzlich habe ich in Printmedien wieder gelesen, dass die Renten Jahr für Jahr sinken und das Vertrauen der Schweizerinnen und Schweizer in die Altersvorsorge in nur einem Jahr spürbar gesunken sei. Unter dem Strich bedeutet dies, dass die Leistungen aus AHV und Pensionskasse heute mehr als 20 Prozent tiefer sind als vor 20 Jahren! Dieser Trend wird sich weiter verschärfen – das heisst, wer in den nächsten Jahren pensioniert wird, muss mit noch weniger Einkommen aus diesen zwei Säulen rechnen.

Fazit: Wer sich auf das Alter finanziell vorbereiten will, sollte so früh wie möglich damit beginnen, sich um das Thema Vorsorge zu kümmern und seine finanzielle Situation allenfalls entsprechend anzupassen. Dank unserer Zusammenarbeit mit der VVK AG (Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG) können Sie sich jederzeit auf der Homepage www.vvk.ch für ein – speziell für ZV-Mitglieder aufgebautes – Vorsorge-Webinar anmelden und sich beraten lassen.

Die Mischung aus Vorsorge- und Lebenshilfe und Finanzberatung inkl. Finanzdienstleistungen, wie sie die VVK macht, ist DIE erfolgversprechende Zukunftsstrategie dieser Branche. Man schult die Kunden in den Grundzuẅgen der Vorsorge, man bezieht sie in Workshops ein. Darauf aufbauend erstellt man eine «Grundanalyse» in einem Vorsorgeplan, und diese wiederum nutzt man als Basis fuẅr Kundenberatung und die sich daraus ergebenden Massnahmen. Aber nur insoweit sie aufgrund der Situation der Kund*innen auch angebracht sind und zu ihrem finanziellen Wohlergehen in der Zukunft fuẅhren.

Übrigens, es ist nie zu spät, sich beraten zu lassen, selbst in einer geordneten und geplanten Nachlassorganisation können noch viele Steuerfranken eingespart werden.

Der Lebensweg als Ökosystem Vorsorge

Wir haben im Laufe der Jahre vierzig Ereignisse im Leben eines Menschen identifiziert, die sich direkt auf seine finanzielle Situation und damit auf seine Vorsorge auswirken. An jedem dieser Ereignisse braucht der Mensch, wenn er sich nicht selber helfen kann, professionelle Unterstützung. Dazu ein paar Beispiele: Die Kinder schlagen die Scheiben der Nachbarn ein, der Abschluss einer Ausbildung, das Zusammenziehen mit einem Partner, eine Heirat, die Geburt eines Kindes, der Kauf einer Liegenschaft, der Abschluss einer Hypothek, eine Scheidung, der Kauf einer Finanzanlage, der Abschluss einer Versicherung, ein Unfall, der Verlust eines Partners, die Pensionierung, der Verkauf des Hauses, der Bezug einer Alterswohnung, der Wechsel ins Pflegeheim, die Nachlassvorbereitung.

Jedes dieser Ereignisse hat, wenn sie falsch angepackt werden, kleinere oder grössere Auswirkungen auf die Vorsorge des Einzelnen und seine weitere Lebensgestaltung.

Beitritt zum PK-Netz

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Liebe Mitglieder

Die Geschäftsleitung von «Öffentliches Personal Schweiz» hat beschlossen, per 1. Juni 2021 dem PK-Netz beizutreten. Dies, um den Anliegen einer guten Altersvorsorge verbandsintern mehr Gewicht zu verleihen. «Öffentliches Personal Schweiz» schliesst sich dem Netzwerk der Arbeitnehmenden in der 2.

Säule an, um gemeinsam mit den anderen 16 Mitgliederverbänden für sozialpolitische Fortschritte in der beruflichen Vorsorge einzustehen.

Das PK-Netz wurde 2010 anlässlich einer Gründungsversammlung formell als Verein konstituiert. Getragen wird es heute von 17 Schweizer Arbeitnehmendenverbänden. Die Mitgliederverbände repräsentieren gemeinsam rund 520 000 Mitglieder und machen das PK-Netz damit zum wichtigsten Netzwerk der Arbeitnehmerschaft in der beruflichen Vorsorge. Gleichzeitig ist das PK-Netz ein weiteres Beispiel erfolgreicher gewerkschafts- und verbandsübergreifender Zusammenarbeit. Mit der Vereinsgründung bekam das PK-Netz eine eigene Rechtsform und bezieht in sozialpolitischen Fragen auch aktiv Stellung.

Neben der politischen Interessenvertretung der Versicherten liegt der Fokus des PK-Netzes bei der Aus- und Weiterbildung der arbeitnehmerseitigen Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte. Was viele nicht wissen: Nirgendwo verfügen die Arbeitnehmenden über mehr gesetzliche Mitspracherechte als in der beruflichen Vorsorge. Die höchsten Organe der Vorsorgeeinrichtungen sind allesamt paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber und der versicherten Arbeitnehmenden organisiert.

Das Potenzial ist indessen riesig, sich auf der Ebene der Pensionskassen für gute Vorsorgelösungen für die Versicherten einzusetzen. Hierfür braucht es gut ausgebildete Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte. Das PK-Netz führt jedes Jahr ein vielseitiges Weiterbildungsangebot durch, um genau dieses Ziel bei möglichst vielen Arbeitnehmervertretungen zu erreichen.

JAHRESBERICHT – RÜCKBLICK, ABER VOR ALLEM AUSBLICK

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Die vergangenen 12 Monate waren denkwürdig. Neben vielem anderen haben sie insbesondere das Arbeitsleben und damit auch den öffentlichen Dienst in einer Geschwindigkeit und Dynamik verändert, wie man sich dies vor Jahresfrist kaum vorstellen konnte. Covid-19 hat innert Wochen geschafft, was auch – da bin ich überzeugt – nach monatelangen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber nicht möglich gewesen wäre: eine weitgehende Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit. Wir Personalverbände stehen deshalb, aber auch aus anderen Gründen, vor grossen Herausforderungen.

Öffentliches Personal Schweiz war, wie wir alle, im Jahr 2020 (und auch noch während der 1. Hälfte 2021) erheblich gefordert. Der Lockdown hatte direkte und erhebliche Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst. Die Arbeitgeber mussten Anordnungen treffen, die den Bundesvorgaben mit Blick auf die Pandemiesituation genügten, aber auch sicherstellen, dass der öffentliche Dienst, mehr denn je gefragt, reibungslos oder sagen wir einmal, mehr oder weniger reibungslos weiterfunktionierte.

Die Umstellung auf Homeoffice war schnell und radikal. Sie hat uns als Verband für das Berichtsjahr ganz erhebliche Aufwendungen beschert, weil die divergierenden Meinungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, wie diese Umstellung zu vollziehen ist, naturgemäss zu Differenzen führte.

Noch selten seit seinem über 100-jährigen Bestehen war «Öffentliches Personal Schweiz» gefordert, Hunderte von arbeitsplatzbezogenen Fragen zu beantworten, alles rund um die Arbeitszeit, den Arbeitsplatz und die Arbeitsmittel, die

Überstunden,
den Ferienbezug, leider auch Kündigungen von Mitarbeitenden, die der Arbeitgeber im Lockdown offensichtlich nicht zu vermissen schien.

Tragfähige Kontakte

Unsere Strukturen haben sich hier bewährt. Neben der gesamtschweizerischen Tätigkeit war das Engagement vor Ort, beim lokalen Verband, der mit einer besonderen Situation oder Fragestellung konfrontiert war, wichtig. Nicht alle Probleme lassen sich mit einer Grundsatzhaltung oder Parolen lösen. Das Engagement konnte allerdings nicht mehr direkt durch persönliche Kontakte erfolgen, sondern musste sich auf elektronische Kommunikationsmittel beschränken. Gut und erfolgreich möglich war dies auch deshalb, weil die persönlichen Kontakte in der Vor-Covid-Zeit bestanden und sich während der Phase des Lockdowns als tragfähig erwiesen haben. Damit ist aber auch klar, dass wir in den nächsten Monaten und Jahren, sofern möglich und zulässig, wieder vermehrt den persönlichen Austausch pflegen müssen. Denn es ist schon so: Sieht man sich nie mehr, verblassen die Kontakte. Das führt unweigerlich zu einem Informationsverlust und baut Schranken auf, die es in einem Verband wie dem unseren nicht geben darf.

Neue Informationskanäle – Mithilfe ist gefragt!

Das Jahr 2020 hat aber auch gezeigt, dass wir vermehrt elektronisch in Kontakt stehen müssen. Der Austausch ist schneller, einfacher, günstiger und damit in seinen Auswirkungen schlagkräftiger. Wir haben zugegebenermassen etwas spät reagiert und werden nun (endlich) allmonatlich unseren Newsletter mit den wichtigsten Themen des öffentlichen Dienstes verschicken, wir haben ein Facebook-Account und sind auf Instagram. Wir sind aber zudem auf jeden Verband und jedes Mitglied angewiesen. Denn: Die Verspätung vor allem beim

Newsletter hat durchaus Gründe: Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst und die Verbände sind sehr zurückhaltend bei der Bekanntgabe ihrer E-Mail-Adressen, was die Zusendung verunmöglicht. Das vergangene Jahr hat gezeigt, dass wir diese Informationskanäle dringend benötigen. Es macht keinen Sinn, darauf zu verzichten. Ich bitte deshalb alle, hier keine unnötigen Schranken aufzubauen.

Mitgliederzeitschrift ZV Info

Und was ist mit unserer Mitgliederzeitschrift ZV Info? Die monatlich erscheinende Publikation ist nach wie vor das wichtigste Kommunikationsmittel unserer Verbandsleitung mit den Mitgliedern. Geschäftsleitung, Vorstand, Sekretariat und externe Autoren informieren über aktuelle Themen im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben, der beruflichen Vorsorge, dem öffentlichen Personalrecht,, den Berufen im öffentlichen Dienst sowie über die Dienstleistungen der Vertragspartner von «Öffentliches Personal Schweiz».

Den Mitgliederverbänden selbst steht die ZV Info ausserdem zur Verbreitung von GV-Protokollen, Jahresberichten oder zur Information ihrer Mitglieder zur Verfügung. Da sich die Verbände oft mit ähnlichen Themen beschäftigen, erfolgt mit der ZV Info auf unkomplizierte Art und Weise zudem ein verbandsübergreifender Erfahrungsaustausch.

Trotz der wachsenden Bedeutung der digitalen Medien werden die Vorteile von Printmedien nach wie vor von einer deutlichen Mehrheit der Mitglieder geschätzt, weshalb daran festgehalten wird. Die Beiträge stehen aber auch alle online auf unserer Website zur Verfügung.

Trotz dem Entscheid, weiterhin zu drucken, darf nicht übersehen werden, dass sich die Frage, in welcher Form die ZV Info publiziert wird, jährlich wieder neu stellt. Hintergrund sind natürlich die geänderten Lesegewohnheiten, die

jederzeitige Verfügbarkeit der Zeitschrift auf unserer Website und die Kosten. Will man am Printmedium etwas ändern, ist aber vorab unerlässlich, dass die Kommunikation über einen Newsletter reibungslos funktioniert. Verlieren wir untereinander den Kontakt, leidet die gemeinsame Sache.

Rolle von «Öffentliches Personal Schweiz»

Die Rolle von «Öffentliches Personal Schweiz» bei den Verbänden vor Ort spielte sich bis anhin eher im Hintergrund ab. Mitgliederverbände konnten sich bei Fragen oder in schwierigen Situationen jederzeit an den Sekretär, aber auch an alle Geschäftsleitungs- und Vorstandsmitglieder wenden.

Um den Austausch zwischen den kommunalen und den kantonalen Verbänden vor Ort und «Öffentliches Personal Schweiz» zu verbessern und zu stärken, hat der Vorstand zudem beschlossen, den Kontakt und den Austausch viel aktiver zu suchen. Jedem Vorstandsmitglied wurde eine Region zugewiesen, in welcher er oder sie aktiv den Kontakt zu den Verbänden vor Ort sucht. Ziel ist, Anliegen und allfällige Problemfelder frühzeitig zu erfassen und bei Bedarf Hilfestellung anzubieten. Sei es bei rechtlichen oder sozialpolitischen Fragen, in finanziellen Notsituationen oder mittels Auftritten an Veranstaltungen, falls eine Situation ein härteres Vorgehen erfordert und sich eine aussenstehende Person einfacher exponieren kann.

Die engeren Kontakte sollen insbesondere bei kleineren Verbänden verhindern, dass sie ihre Auflösung ins Auge fassen, weil sie keine neuen Vorstandsmitglieder finden. In den letzten Jahren haben sich leider mehrere kleine Verbände aus diesen Gründen aufgelöst. Die Motivation, sich im Verband zu engagieren, war nicht mehr vorhanden – sei es aufgrund von frustrierenden Gesprächen mit den Sozialpartnern oder weil die Ansicht bestand, dass nun alles erreicht sei, was es zu erreichen gab. Doch es gibt keine Garantie für den Weiterbestand des Ist-Zustands und es liegt an den Verbänden, für den Erhalt guter und die Verbesserung bestehender

Anstellungsbedingungen zu sorgen.

Auch im Jahr 2020 haben sich wieder zwei kleine Verbände aufgelöst. Die Pandemiesituation hat diese Tendenz verschärft, weil keine Generalversammlungen mehr stattgefunden haben, keine Vorstandssitzungen, keine Diskussionsrunden, keine Nachtessen unter Gleichgesinnten, keine Pensioniertenausflüge. Da hat sich der eine oder andere wohl gedacht, wofür braucht es uns denn überhaupt noch. Die Schlussfolgerung ist sehr unglücklich. Die Personalverbände vor Ort braucht es, um Einfluss zu nehmen und manchmal auch Druck auszuüben. Allein der Bestand eines Verbandes ist hilfreich – und oftmals vom Arbeitgeber auch gewünscht, damit er Ansprechpersonen hat.

Deshalb: Reden Sie mit uns, wenn sich solche Probleme abzeichnen.

Ein Beispiel aus diesem Jahr: Ein Verband beschäftigte sich mit der Auflösung und fragte bei uns nach den Kündigungsmodalitäten. Auf die Frage, weshalb man sich denn auflösen wolle, ob der administrative Aufwand zu gross geworden sei, wurde geantwortet, nein, das mache man gerne, aber all die rechtlichen Prüfungen bei der Ausarbeitung neuer Personalordnungen seien von einem kleinen Verband eben kaum zu leisten. Das ist keine berechtigte Sorge: Rechtliche Beurteilungen und Hilfestellungen bei Personalgesetzrevisionen übernimmt unser Sekretariat, also «Öffentliches Personal Schweiz».

Herausforderung – Arbeitsort und Arbeitszeit

Für dieses, aber auch das nächste Jahr sind die dominierenden Themen und Herausforderungen absehbar. Mit dem Ende der Homeoffice-Pflicht wird sich die Frage stellen, wie der öffentliche Arbeitgeber mit der Arbeitszeit und dem Arbeitsort umgehen wird – mehr Freiheiten und Selbstbestimmung oder alter Trott wie bis anhin?

Die Credit Suisse, auch nicht gerade ein kleiner «Wohlfühl-Arbeitgeber», macht es vor. Die Bank verspricht ihren Mitarbeitenden in diesen Tagen mehr Freiheiten und Selbstbestimmung; die Mitarbeitenden sollen im Team entscheiden können, wer wann im Büro arbeitet; die bis anhin verordnete Dauerpräsenz soll nach Covid-19 ausgedient haben. Hauptbegründung: Die Bank habe so pflichtbewusste und intelligente Mitarbeitende, die sehr wohl selbst entscheiden könnten, wie sie ihre Arbeit am effizientesten erledigen. Das hat Vorteile für beide: Die Mitarbeitenden werden sich sowohl für eine Lösung entscheiden, die der Bank gut dient, aber auch vorteilhaft ist für sie selbst. Das erachtete die Credit Suisse als eine Win-win-Situation. Physische Präsenz wird es dennoch geben, mindestens einmal pro Woche und abgesprochen mit anderen Teammitgliedern. Aber auch hier soll gelten: Das Team bestimmt, die Lösung soll hoch flexibel sein.

Der Pharmakonzern Novartis sieht Ähnliches vor; dort können die Mitarbeitenden nach dem Motto «choice with responsibility» ebenfalls eigenverantwortlich im Team entscheiden, wer welche Aufgabe wann und wo erledigt. Andere grosse Arbeitgeber haben vergleichbare Grundsatzentscheide getroffen. Diese Entwicklung macht nicht an unserer Grenze halt. Wie ein Blick zu unserer europäischen Dachorganisation CESI, welche sich intensiv mit dem Thema befasst, zeigt, werden diesbezüglich in einigen europäischen Ländern interessante Modelle entwickelt. Im Sinne der Übernahme von Best- Practice werden wir auch diese Entwicklung weiterbeobachten – und können dies auch problemlos, weil «Öffentliches Personal Schweiz» der CESI (Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften) seit über 20 Jahren angehört (die CESI setzt sich für verbesserte Beschäftigungsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa und eine starke soziale Dimension in der EU ein; die besondere Stärke der CESI liegt im öffentlichen Sektor).

Als Personalverband werden wir darauf zu achten haben, dass

der öffentliche Dienst bei dieser Entwicklung nicht aussen vor bleibt. Denn zu gross sind die politischen Unwägbarkeiten, die hier eine Rolle spielen. Vorurteile gegenüber dem öffentlichen Dienst sind geeignet, eine Entwicklung zu bremsen, welche die grossen Arbeitgeber in der Schweiz mit Überzeugung vorantreiben. «Öffentliches Personal Schweiz» wird in den nächsten Wochen ein Papier entwickeln, um die Vorstellungen unserer Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst zu konkretisieren und gegenüber den Arbeitgebern Stellung zu beziehen. Inhaltlich heisst das: Wir werden versuchen müssen, einen vergleichbaren Weg zu gehen, wie ihn die Privatwirtschaft vormacht. Der öffentliche Dienst ist nicht weniger motiviert wie der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende in einer schweizerischen Bank. Man kann sogar die Auffassung vertreten, die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst seien überdurchschnittlich treue Arbeitnehmende und der Aufgabenerfüllung stark verpflichtet. Weil das so ist, ist der Schritt hin zu Freiheit und Selbstbestimmung und damit Eigenverantwortung im Team umso dringender angezeigt.

Herausforderung Rechtsschutz

Es hat sich in den letzten Monaten deutlich gezeigt, dass der Rechtsschutz, den «Öffentliches Personal Schweiz» anbietet, ausserordentlich stark in Anspruch genommen wurde, und zwar so stark, dass wir hier auf der Kostenseite reagieren müssen. Die Verhandlungen mit dem Rechtsschutzversicherer werden wir in der 2. Hälfte dieses Jahres angehen, damit wir nach wie vor eine äusserst attraktive und trotzdem günstige Rechtsschutzversicherung anbieten können. Das wird keine einfache Sache, aber dank unserer guten Beziehungen zur AXA werden wir hier eine Lösung finden.

Herausforderung Mitgliederbindung

Es wurde bereits zu Beginn dieses Beitrags angesprochen: Der

Kontakt zu unseren Mitgliedern ist wichtig, ausserordentlich wichtig. Wir werden deshalb mit aller Kraft diese Bindung vorantreiben müssen. Unsere Personalverbände vor Ort werden dies machen, aber auch wir als Dachverband «Öffentliches Personal Schweiz».

Wir werden dies mit zusätzlichen Angeboten und Weiterbildungen tun, wir werden aber auch die elektronischen Kanäle verstärken müssen und sind dabei auf Verbände und Mitglieder angewiesen. Dies wird eine grosse, intensive Aufgabe sein, die uns aber in eine Zukunft führen wird, in der wir schneller, unkomplizierter und kompakter reagieren können.

Fazit

Der öffentliche Dienst und unsere Personalverbände sind gestärkt aus der Pandemie hervorgetreten. Der öffentliche Dienst hat gezeigt, dass er auch unter widrigen Umständen geradezu stoisch und unbeirrt, aber den Herausforderungen entsprechend flexibel seine Aufgaben erfüllt. Er ist die tragende Säule in turbulenten Zeiten. Dar auf dürfen wir stolz sein. Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sind verantwortlich für diese Aufgabenerfüllung. Wir sind überzeugt, dass der öffentliche Arbeitgeber dies auch so sieht und zusammen mit uns Personalverbänden zukunftsorientierte Arbeitsmodelle entwickeln wird.

Für uns selbst gilt, dass wir unsere Organisation, wie dies auch unsere Arbeitgeber tun werden, so verfeinern müssen, dass schnelle Reaktionen und sehr gute Kommunikation möglich sind – und dies auch dann, wenn eine Bedrohungslage physische Veranstaltungen verunmöglicht. Das darf nicht an irgendwelchen Bedenken etwa über die Bekanntgabe von E-Mail-Adressen scheitern. Und wir werden darauf achten müssen, dass nicht unsere kleinen Verbände das Handtuch werfen, weil sie keine Nachfolger für die Verbandsleitung finden. Auch dafür ist die gute Kommunikation, aber auch der persönliche Kontakt wichtig.

Freuen wir uns auf diese Herausforderungen und nehmen wir sie gemeinsam an.

Urs Stauffer, Präsident

DIE DEBATTE UM DIE BEZAHLUNG DER UMKLEIDEZEIT

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Zahlreiche Arbeitgeber schreiben das Tragen von Arbeitskleidung vor, sei es zu Hygienezwecken, zum Gesundheitsschutz oder aus Sicherheitsgründen. Das Tragen der Arbeitskleidung erfolgt grundsätzlich im Interesse des Arbeitgebers. Trotzdem gilt die Umkleidezeit vielerorts bislang nicht als bezahlte Arbeitszeit. Dementsprechend wird die Umkleidezeit – trotz betrieblicher Verpflichtung zum Tragen spezieller Arbeitskleidung – nicht entschädigt. Diese Praxis wird nun zunehmend kritisiert und wirft auch rechtliche Fragen auf.

Die Gewerkschaften fordern es schon lange: Umkleidezeit müsse als Arbeitszeit gelten und sei angemessen zu entschädigen. Denn das Umkleiden vor und nach der Arbeit kostet Zeit und geht oft zu Lasten der Angestellten. Angestellte des Spitalverbands Limmattal gaben der Debatte um die Umkleidezeit noch mehr Aufwind und forderten bis vor Bundesgericht eine entsprechende Entschädigung. Im Fokus standen bislang hauptsächlich die Spitäler. Die Debatte trifft aber auch zahlreiche andere Branchen und kann sowohl privatrechtliche Angestellte als auch Personen in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis betreffen.

Das Urteil des Bundesgerichts

Im Sommer letzten Jahres forderten Angestellte des Spitalverbands Limmattal eine rückwirkende Entschädigung für die Umkleidezeit. Das Spital sowie der Bezirksrat wiesen das Begehren ab, woraufhin die Angestellten des Spitals mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich gelangten. Das Verwaltungsgericht wies die Beschwerde ab und begründete den Entscheid mit der langjährigen Praxis der Spitäler, wonach die bezahlte Arbeitszeit mit dem Dienstantritt auf der Station oder im Operationssaal beginne und mit dem Dienstende am entsprechenden Arbeitsort ende. Die Umkleidezeit gelte deshalb nicht als bezahlte Arbeitszeit bzw. sei bereits im Monatslohn inbegriffen. Weil das der Praxis zahlreicher anderer Spitäler entsprach, dürfe die Nichtanrechnung der Umkleidezeit an die bezahlte Arbeitszeit als «üblich» zu entrichtender Lohn im Sinne von Art. 322 Abs. 1 OR bezeichnet werden (Verwaltungsgericht [ZH] VB.2019.00766 vom 24. Juni 2020). Im Januar dieses Jahres bestätigte das Bundesgericht den Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich (Urteil 8C_514/2020 vom 20. Januar 2021).

Was ist Arbeitszeit?

Eine Definition der Arbeitszeit existiert im öffentlichen Personalrecht häufig nicht und auch im Obligationenrecht wird vergebens nach einer Umschreibung der Arbeitszeit gesucht. Immerhin bestimmt Art. 13 Abs. 1 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1), dass die Zeit, währenddessen sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitsgebers zu halten hat, als Arbeitszeit gelte. Das SECO konkretisierte die Bestimmung in ihrer Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2 nun dahingehend, dass im Zusammenhang mit Umkleiden/Ankleidung all das als Arbeitszeit gelte, was obligatorisch Teil des Arbeitsprozesses sei. Die Rechtslage scheint zunächst also relativ eindeutig – könnte man auf den ersten Blick jedenfalls meinen.

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes finden jedoch nicht auf sämtliche öffentlich-rechtliche Arbeitgeber Anwendung. Für Verwaltungseinheiten und öffentlich-rechtliche Körperschaften hat das Arbeitsgesetz keine Geltung. Das war auch im Urteil des Bundesgerichts der Fall, das die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes ausschloss, weil es sich beim Spitalverband Limmattal um einen Zweckverband und damit um eine öffentlich-rechtliche Körperschaft handelt.



Zählt die Umkleidezeit zur Arbeitszeit?

Ob die Umkleidezeit als Arbeitszeit zu qualifizieren ist, bestimmt sich demzufolge primär nach der Rechtsform des Arbeitgebers bzw. danach, mit wem das Arbeitsverhältnis besteht. Im Verhältnis zu privaten Arbeitgebern und öffentlich-rechtlichen Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit (z.B. die ETH und die SUVA) findet das Arbeitsgesetz Anwendung, weshalb die Umkleidezeit als Arbeitszeit zu qualifizieren ist. Für Betriebe, die einer Verwaltungseinheit angehören oder bei denen es sich um eine öffentlich-rechtliche Körperschaft handelt, hat das Arbeitsgesetz keine Geltung. Es ist daher anhand des

anwendbaren Personalrechts und der internen Regelungen zu prüfen, was als Arbeitszeit zu qualifizieren ist. Fehlt eine solche Bestimmung, so muss mittels Auslegung ermittelt werden, ob die Umkleidezeit zur Arbeitszeit zählt. Kann weder durch die anwendbaren rechtlichen Bestimmungen noch durch Auslegung beantwortet werden, ob die Umkleidezeit im konkreten Fall als Arbeitszeit zu qualifizieren ist, besteht eine Lücke. In solchen Fällen ist der Richter verpflichtet, im Rahmen des Verfahrens die Lücke zu füllen. Kann die Lücke nicht durch Anwendung anderer öffentlich-rechtlicher Bestimmungen gefüllt werden, muss auch für diejenigen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, für die das Arbeitsgesetz grundsätzlich keine Anwendung findet, die Umkleidezeit (analog zum Arbeitsgesetz) als Arbeitszeit qualifiziert werden.

Besteht ein Lohnanspruch für die Umkleidezeit?

Bei der Qualifikation der Umkleidezeit als Arbeitszeit und einem damit verbundenen Lohnanspruch handelt es sich allerdings um zwei verschiedene Paar Schuhe. Der Umstand, dass die Umkleidezeit zur Arbeitszeit zählt, führt nicht zwingend zu einem zusätzlichen Entschädigungsanspruch. So erachtete es sowohl das Verwaltungsgericht als auch das Bundesgericht im zu beurteilenden Fall der Angestellten des Spitalverbands Limmattal als zulässig, die Umkleidezeit mit dem regulären Monatslohn abzugelten. Der Arbeitgeber darf daher eine Entschädigung für die Umkleidezeit vertraglich ausschliessen oder die zusätzlich geleistete Zeit, beispielsweise durch bezahlte Pausen, abgelten. Ein zusätzlicher Entschädigungsanspruch für die Umkleidezeit besteht folglich nicht in jedem Fall.

Erster Meilenstein trotz negativem Urteil

des Bundesgerichts

Trotz dem negativen Entscheid für die Angestellten des Spitalverbands Limmattal scheinen der Einsatz der Gewerkschaften und das Verfahren bis vor Bundesgericht zumindest im Kanton Zürich etwas bewirkt zu haben. Seit April dieses Jahres anerkennt der Kanton Zürich die Umkleidezeit offiziell als Arbeitszeit und hat dazu eine entsprechende Richtlinie veröffentlicht, die nun Licht ins Dunkel bringen soll. Neu gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit, wenn zwingende Gründe für die besondere Arbeitskleidung bestehen und die Arbeitskleidung aus sachlichen Gründen am Arbeitsplatz angezogen werden muss. Und damit nicht genug: Auch der Weg von der Garderobe zum Einsatzort sei gemäss der Richtlinie als Arbeitszeit anzurechnen.

Manuela Rüegg, MLaw

Kommentar «ZV Öffentliches Personal Schweiz»

Die Debatte um die Umkleidezeit führte in den vergangenen Jahren bereits zu einigen Lohnklagen. Interne Regelungen zu dieser Thematik schaffen klare Rechtsverhältnisse und können weitere Lohnklagen verhindern. ZV Öffentliches Personal Schweiz fordert daher sämtliche öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber auf, ihre Personalreglemente anzupassen und die Umkleidezeit angemessen zu entschädigen.

Urs Stauffer, Präsident

LOHNRUNDE 2022 – EIN RUNDES PROZENT IST RICHTIG

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 10, 2021

In den nächsten Tagen und Wochen werden die Lohngespräche – wenn denn – zu Ende geführt und die Weichen für die Lohnentwicklung 2022 gestellt. Ein schwieriges Thema für den öffentlichen Dienst, weil die Covid-19-Pandemie finanzielle Auswirkungen für die öffentliche Hand haben wird und die Gefahr besteht, finanzielle Ausfälle über den Lohn des öffentlichen Dienstes zu «kompensieren». Das darf nicht sein. Öffentliches Personal Schweiz erachtet eine Lohnerhöhung von 1%, mit dem in der Hauptsache die Teuerung kompensiert wird, als richtig und nötig.

Die Lohnrunde 2022 kann nicht ohne Berücksichtigung der beiden vorangegangenen Lohnrunden 2020 und 2021 erfolgen. Wirtschaftsentwicklung und Teuerung waren nicht immer so wie prognostiziert, was Auswirkungen auf die Lohnrunde 2022 haben kann.

Lohnrunde 2020

Die Nominallöhne sind im Jahr 2020 um 0,8% gestiegen. Gemäss den Berechnungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) ergibt sich unter Einbezug einer mittleren Jahresteuerung von –0,7% bei den Reallöhnen ein Anstieg von 1,5%.

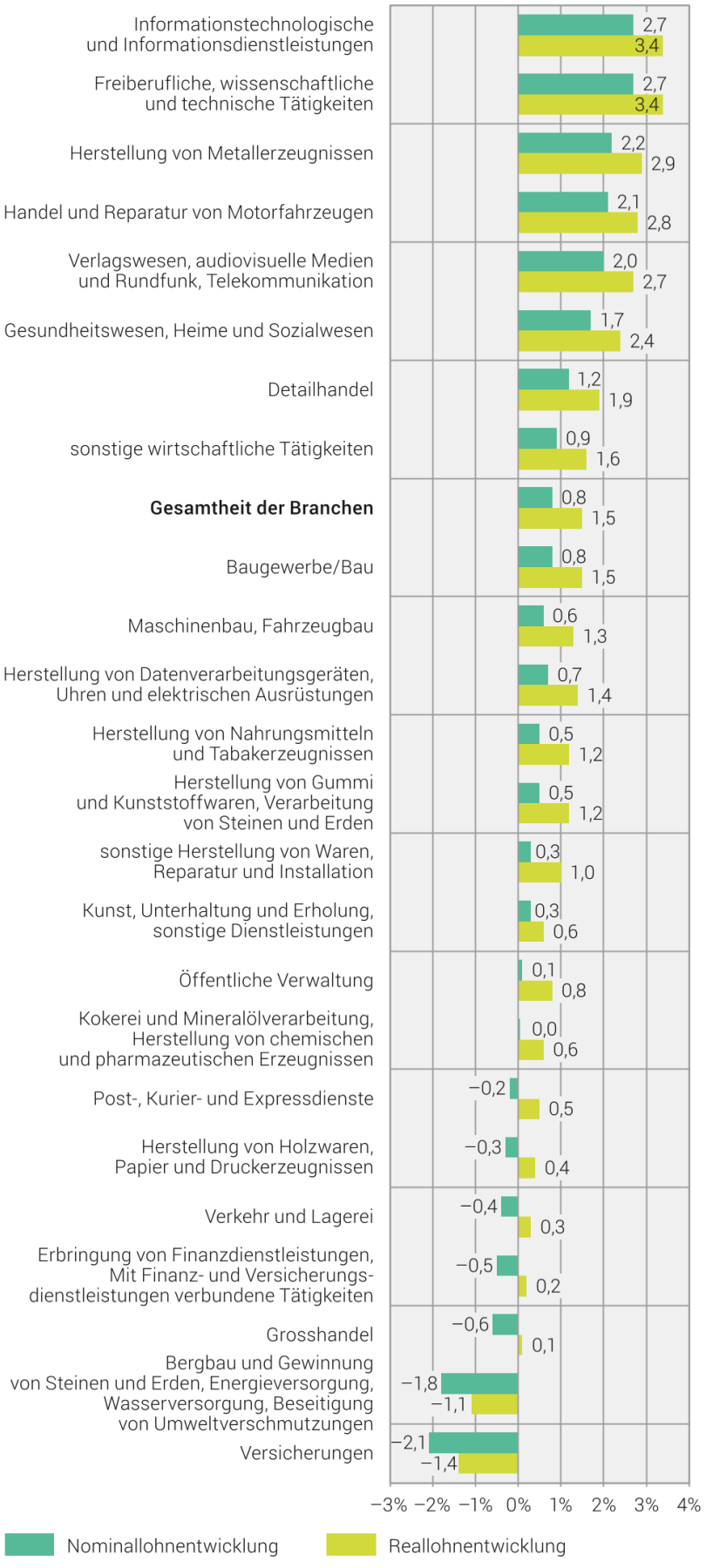
Das meint: Die Löhne wurden durchschnittlich um 0,8% erhöht, hinzu kam ein Teuerungsrückgang um 0,7%, was zu einer Reallohnerhöhung von 1,5% führte – beabsichtigt war das allerdings nicht. Es sei einschränkend einmal mehr erwähnt, dass die Zusammensetzung des Warenkorbs, aus dem die Teuerung berechnet wird, höchst diskutabel ist, insbesondere, weil die Krankenkassenprämien nicht Teil des Warenkorbs sind – Öffentliches Personal Schweiz hat darauf wiederholt

hingewiesen.

Die Entscheide in Bezug auf die Lohnerhöhung 2020 wurden in der Regel von September bis Dezember 2019 und damit in einer Periode gefällt, in der die Teuerung für 2020 auf +0,4% geschätzt wurde. Durch die Covid-19-Pandemie und die dadurch verursachte Konjunkturverlangsamung sank das allgemeine Preisniveau allerdings um 0,7%. Ob der durchschnittliche Arbeitnehmende von diesem Teuerungsrückgang ebenfalls positiv betroffen war, mag bezweifelt werden.

Aufgrund der Anpassung der Nominallöhne an die Teuerung nahm die Kaufkraft der Löhne damit zum zweiten Mal seit 2019 zu. Bei den wichtigsten Gesamtarbeitsverträgen (GAV), denen fast eine halbe Million Arbeitnehmende angeschlossen sind, wurde für 2020 kollektivvertraglich eine Effektivlohnerhöhung (Nominallöhne) von 0,4% vereinbart. Grafisch sieht die Entwicklung der Nominal- und Reallöhne im Jahr 2020 gemäss BFS wie folgt aus:

Entwicklung der Nominal- und Reallöhne 2020 nach Wirtschaftszweig: Veränderung in % gegenüber 2019



Quelle: BFS – Schweizerischer Lohnindex (SLI)

© BFS 2021

Erkennbar ist bereits hier, dass der öffentliche Dienst zwar noch keinen Rückbau in Kauf nehmen musste, aber am Ende der Lohnentwicklung zu positionieren ist.

Dies steht im Widerspruch zur allgemeinen Lohnentwicklung, aber auch im Gegensatz zur verschärften Arbeitssituation für den öffentlichen Dienst während der Pandemie. Hier ist einschränkend zu sagen, dass im Zeitpunkt der Lohnverhandlungen das Ausmass der Pandemie noch nicht vorhersehbar war. Gleichwohl fehlen die Argumente, weshalb der öffentliche Dienst an der positiven Entwicklung im Jahr 2020 nicht beteiligt war. Das muss einen Einfluss auf die Lohnrunde 2022 haben.

Lohnrunde 2021

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl damals eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte von Ausnahmen abgesehen nicht durchgesetzt werden. Das wäre aber nicht unrichtig gewesen; das öffentliche Personal war durch die Covid-19-Krise gefordert, wie selten, der korrekte und effiziente Gang der Verwaltung musste trotz erheblicher Einschränkungen aufrechterhalten werden, was gelungen ist. Viele Frauen und Männer, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, mussten Risiken in Kauf nehmen oder ganz erheblichen Belastungen standhalten, es seien anstatt vieler die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitsdienst, in den Pflegeheimen, in den Altersheimen, in den Schulen auf allen Stufen oder im Polizeidienst genannt. Hier wurde viel gearbeitet und hier wurde unter erschwerten, risikoreichen Bedingungen gearbeitet.

Die öffentlichen Arbeitgeber haben das nicht gewürdigt. Es mag sein, dass der engagierte Einsatz im Grundsatz anerkannt wurde, aber oft war zu hören, der öffentliche Dienst müsse nun auch seinen Beitrag an die notwendigen Einsparungen leisten,

um die Covid-19-Sonderausgaben zu finanzieren. Diesen Zusammenhang sehen wir nicht. Hinzu kommt: Bei der Lohnrunde 2020 ist für den öffentlichen Dienst nur ganz wenig übrig geblieben (Nominallohnerhöhung von 0,1%).

Die Covid-19-Pandemie hat nun im Gegenteil dazu geführt, dass Lohnerhöhungen für das Jahr 2021 flächendeckend verweigert wurden. Das betraf faktisch alle Branchen, insbesondere auch den öffentlichen Dienst. Dazu gehört auch der im Jahr 2020 stark geforderte Gesundheitsbereich; nicht einmal dort konnten Lohnerhöhungen durchgesetzt werden. Bei den wenigen Unternehmen, welche Lohnerhöhungen vorgenommen haben, resultiert ein durchschnittliches Plus von 0,9%, im Gesamtvergleich bleibt aber nicht viel mehr als eine runde Null übrig.

Der Blick zurück auf die Wirtschaftslage im Jahr 2020 macht die Lohnrunde 2021 nicht besser. Viele Branchen sind gut durch die Pandemie gekommen, einige haben sich sogar positiv entwickelt. Das Argument der unsicheren Wirtschaftslage war im Zeitpunkt des Entscheids über die Lohnentwicklung zwar noch nachvollziehbar, ist es rückwirkend aber nicht mehr in allen Punkten. Die öffentliche Hand hat demgegenüber mehrheitlich gute Jahresabschlüsse vorzulegen.

Dass bei der Anpassung der Löhne erstaunlicherweise auch der Gesundheitsbereich, der stark gefordert war, keine Verbesserungen erreichen konnte, ist nur schwer nachvollziehbar und (neben den finanziellen Problemen der Spitäler insbesondere in den vergangenen eineinhalb Jahren) auf eine allgemeine Verweigerungshaltung zurückzuführen.

Erschwerend kommt hinzu, dass bei der Lohnrunde 2021 mit einer negativen Teuerung gerechnet wurde, was die Löhne real hätte steigen lassen. Das hat sich bis anhin nicht bewahrheitet. Im Gegenteil, für die Indexperiode 06 2020 bis 06 2021 ist eine Teuerung von plus 0,6% ausgewiesen. Und das ist noch nicht die ganze Wahrheit: Die Zusammensetzung des Warenkorbs dürfte dazu

beigetragen haben, dass insbesondere Güter, die während der Covid-19-Pandemie nicht nachgefragt wurden (Flugreisen, Benzin), billiger geworden sind, nicht aber Güter des täglichen Bedarfs für jedermann wie insbesondere Lebensmittel. So betrachtet stellt sich das Teuerungsproblem verschärft.

Dieser Rückblick auf die Lohnrunde 2021 muss Auswirkungen auf die Lohnforderungen 2022 haben.

Lohnrunde 2022

Teilweise liegen bereits erste Rückmeldungen aus den Lohnverhandlungen 2021 für das Jahr 2022 vor. Es zeigt sich, dass die Covid-19-Pandemie einmal mehr dafür herhalten muss, dass keine Lohnerhöhungen gewährt werden sollen. Das ist in vielen Sektoren unverständlich; die Wirtschaftslage zeigt, dass in der Schweiz trotz Corona in den meisten Bereichen Volllast gearbeitet wurde, mit den zusätzlichen Erschwernissen, wie sie die Pandemie nach sich gezogen hat.

Das gilt insbesondere auch für den öffentlichen Dienst. Gerade er war in den letzten 18 Monaten erheblich gefordert, ein Aufgabenrückbau war nicht auszumachen und kaum je kam der nachhaltigen, zuverlässigen und disziplinierten Aufgabenerfüllung in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung eine so grosse Bedeutung zu wie in den letzten anderthalb Jahren. Das kann nicht ohne Auswirkungen bleiben.

Im Fokus muss die Teuerung stehen, die auf jeden Fall auszugleichen ist. Damit sprechen wir von mindestens 0,6 bis 0,8% unter diesem Titel. Hinzu kommt, dass die öffentliche Hand im Jahr 2020 oftmals ganz ausgezeichnete Rechnungsergebnisse, will heissen positive Jahresabschlüsse, einfahren konnte. Das muss nicht zwingend zu Lohnerhöhungen führen, ist aber auch kein Argument, Lohnanpassungen zu unterlassen, zumal solche, die zu keiner Reallohnerhöhung führen, sondern lediglich die Teuerungsentwicklung ausgleichen, also verhindern, dass man nicht weniger, sondern

lediglich gleich viel im Portemonnaie hat.

Soweit bis anhin bekannt, bewegen sich die Lohnforderungen in der öffentlichen Verwaltung für das Jahr 2022 um rund ein Prozent, beinhaltend den Teuerungsausgleich zuzüglich einer kleinen Reallohnerhöhung, oftmals für die individuelle Zumessung.

Öffentliches Personal Schweiz teilt diese Auffassung und empfiehlt deshalb, für das kommende Jahr 2022 eine Lohnerhöhung von 1% für den öffentlichen Dienst. Damit ist der Teuerungsentwicklung Rechnung getragen. Viel mehr aber auch nicht.

Öffentliches Personal Schweiz
Die Geschäftsleitung

NEUE VEREINBARUNG MIT HOTELCARD

geschrieben von Urs Graf | Oktober 10, 2021

Liebe Mitglieder
Es freut uns, Ihnen mitteilen zu können, dass wir mit HOTELCARD eine neue Vereinbarung getroffen haben. Diese ermöglicht es Ihnen, zu vergünstigten Konditionen eine personalisierte Hotelcard zu erwerben.

Wir machen Sie darauf aufmerksam, dass es sich bei diesem Angebot um ein Abonnement handelt.

Die Mitgliedschaft kann jederzeit bis 14 Tage vor Ablauf des Abos gekündigt werden, ansonsten verlängert sich die Mitgliedschaft automatisch zu Fr. 99.– pro Jahr.

Hotelcard erinnert Sie per E-Mail rechtzeitig vor der automatischen Verlängerung Ihrer Hotelcard an den Kündigungstermin.

Der Spar(s)pass für Hotelliebhaber

Das ganze Jahr in Hotels entspannen und dabei viel Geld sparen. Auf hotelcard.com bieten über **500 Hotels** ihre freien Kapazitäten mit **30-50% Rabatt** an. Ob Wellness-Wochenende, Städtetrip, Wandern in den Bergen: Als Hotelcard-Mitglied gibt es immer einen Grund zum Verreisen.

Win-win für Kunden und Hotels

Im Gegensatz zu anderen Buchungsportalen oder Reiseveranstaltern zahlen Hotels bei Hotelcard keinerlei Kommissionen oder Gebühren. Deshalb offerieren sie den Hotelcard- Mitgliedern die weitaus günstigsten Zimmerraten. Einfach und ehrlich.

Vorteile der Hotelcard:

- Wählen Sie aus über 500 Top-Hotels in der Schweiz und dem nahen Ausland
- Übernachten Sie mit 30 bis 50% Rabatt
- Beliebig viele Buchungen möglich
- Einfacher Buchungsprozess ohne versteckte Kosten
- Regelmässige Hotel- und Reisetipps von unseren Reiseexperten

Als Mitglied vom Öffentlichen Personal bestellen Sie die 1-Jahres-Hotelcard für Fr. 79.– statt Fr. 99.– **oder noch besser, die 3-Jahres- Hotelcard für Fr. 187.– statt Fr. 247.–!**

Jetzt bestellen: https://hotelcard.com/de/personal-zv

Unsere Empfehlung: Schliessen Sie das Abonnement gleich von Beginn weg für drei Jahre ab – damit profitieren Sie während dreier Jahre von den Vorzugskonditionen.