ZV Info / November 2021

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



ZV-FACHTAGUNG BRUNNEN NACH DER CORONA-PAUSE

Homeoffice: Die Aufgabe steht im Vordergrund, nicht mehr der Arbeitsort

Auffällig war: Eine ausserordentlich gut gelaunte Truppe hat sich in Brunnen eingefunden, jede und jeder froh, wieder «unter Leuten» zu sein, den unmittelbaren Austausch pflegen zu dürfen. Das Tagungsthema war durch das erzwungene Homeoffice faktisch vorgegeben: Was passiert jetzt? Freiwilliges Homeoffice nach dem Zwang? Es ging um die Zukunft der Arbeitsformen, ihre Vorteile, ihre Gefahren. Wir gestalten sie alle mit, wenn wir uns ausreichend engagieren. Das Rüstzeug für die Mitwirkung konnte man sich an der ZV-Fachtagung in reichem Mass holen. Arbeitswelt in Bewegung – ein Thema, das jeden betrifft.

Ich gehe ins Büro, wenn ich mich austauschen will, wenn ich Leute treffen will, gehe aber nicht, wenn ich drei Skype-Besprechungen habe – so Referent

INHALT

Seite 1
Fachtagung Brunnen

Seite 10
Recht: Mitverantwortung der Mitarbeitenden bei der Lohneinstufung

Seite 12
Kinderbetreuung: Entscheidend ist heute der Wohnort

Seite 16
Aargauer Staatspersonalverband: Massenentlassung beim DGS

Seite 18
Ebenrain-Konferenz: Pflegeinitiative

Seite 20
Lohnvergleich 2021

Seite 26
Aus der Versicherungsgruppe

Pius Breu, Bereichsleiter «Personalpolitische Projekte und Diversity» beim Personalamt des Bundes. Deshalb muss das Büro attraktiv sein. Es geht nicht nur um technische Geräte und Serverzugriff, sondern auch um die Büroräumlichkeiten. Der Arbeitgeber muss bei der Gestaltung der räumlichen Infrastruktur darauf achten, dass ein Büro von den Mitarbeitenden als ein Ort empfunden wird, zu dem man gerne geht – und das Büro in Zukunft andere Funktionen erfüllen muss, als blosser Arbeitsplatz für den Einzelnen zu sein.

Das ist in Bern kein neues Thema. Die Personalstrategie des Bundes beschäftigt sich schon seit Jahren mit der Frage, wie ein zeitgemässes Arbeitsumfeld aussehen soll. Mobiles Arbeiten ist eine Tatsache, die Frage ist nur, wann man wo arbeiten soll. Die Anwesenheit im Büro ist nicht Garant dafür, dass auch gearbeitet wird. Das entschärft auch die Frage, ob zu Hause tatsächlich gearbeitet wird; denn die Aufgabenerfüllung ist (ohnehin) eine andere Art zu prüfen.

Rahmenbedingungen teilweise unklar

In der Bundesverwaltung wurde bereits vor Jahren auf den Einsatz mobiler Geräte umgestellt und Skype eingeführt, was die Umsetzung von Homeoffice nach dessen pandemiebedingter Anordnung erheblich erleichterte. Allerdings waren nicht alle Rahmenbedingungen geklärt, so etwa, wer welche Kosten trägt. Der Bund hat dann relativ schnell diese offenen Fragen reguliert, überprüft jetzt die Bestimmungen und passt sie an, soweit sie sich als ungenügend oder den konkreten Verhältnissen nicht angemessen erwiesen haben.

Homeoffice und die Gestaltung des Arbeitstages hängen aber auch massgeblich von der Person ab, die das macht. Einige wollen klar zwischen Arbeit und Freizeit unterscheiden und machen nichts Privates während der Arbeitszeit und nichts Geschäftliches in der Freizeit, anderen ist es wohler, den Tag in Abwechslung dieser Tätigkeiten zu gestalten.

Führung ist schon im Büro schwierig, Führung ist aber mit Homeoffice noch schwieriger. Der Denkansatz muss sein: Die Aufgabe steht im Vordergrund, nicht mehr der Arbeitsort. Herausforderungen sind die Ansprüche, die gestellt werden («Anspruch auf Homeoffice ja oder nein»), der Gesundheitsschutz, die soziale Integration der Mitarbeitenden, aber auch die Politik, die in alle Richtungen drückt.

Der Vorgesetzte ist nicht mehr frei

Der Bund hat eine wegweisende Grundsatznorm zugunsten der Realisierung flexibler Arbeitsformen geschaffen. Art. 64a Bundespersonalverordnung (BPV) sagt als Erstes: *Vorgesetzte fördern die flexiblen Arbeitsformen.* Ein Vorgesetzter kann somit heute nicht mehr sagen, ich bin der Typ, der die Leute vor Ort will, diese Freiheit hat er nicht mehr. Es müssen die persönlichen Bedürfnisse der Angestellten im Kontext der Aufgabenerfüllung und der betrieblichen Interessen berücksichtigt werden. Es gilt: Angestellte sollen ihre Aufgaben so flexibel wie möglich erbringen können.

Beim Gesundheitsschutz steht der Arbeitgeber gestützt auf die Arbeitsgesetzgebung in der Pflicht, sobald und soweit der Mitarbeitende Homeoffice leistet. Er muss solchenfalls sicherstellen, dass auch zu Hause ein aus gesundheitlicher Perspektive genügender Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Der Bund lässt es aber bei der Selbstdeklaration (des Mitarbeitenden) bewenden. Dennoch gilt: Der Arbeitgeber muss wachsam bleiben; wenn er bemerkt, dass der Mitarbeitende Probleme hat, muss er nachfragen, ob dies etwas mit dem Homeoffice zu tun hat.

Die Entschädigungsfrage, so die beiden Referenten **Pius Breu und Simona Ingold, Arbeits- und Organisationspsychologin beim Personalamt des Bundes**, muss geregelt werden, was aber nicht immer einfach fällt, da die Verschiedenheit der konkreten Verhältnisse nach differenzierten Lösungen ruft. Der Grundsatz bleibt, dass es keine Entschädigung gibt, wenn vor Ort in der Verwaltung ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht; anders ist aber zu entscheiden, wenn z. B. vertraglich vorgesehen ist, dass der Mitarbeitende in Teilzeit zu Hause arbeiten *muss*.

Eine grosse Herausforderung ist die Bestimmung und Berechnung der Arbeitszeit: Was gilt als Arbeitszeit und was nicht? Man versucht, dies mit Flexibilisierung und Jahresarbeitszeit zu lösen. Dann erübrigen sich Diskussionen wie jene, ob der Arbeitsweg



Pius Breu, Personalamt des Bundes



Simona Ingold, Personalamt des Bundes

angesichts der Möglichkeit, etwa im Zug auch noch regelmässig eine Arbeitsleistung zu erbringen, auch zur Arbeitszeit zu zählen ist.

Homeoffice als Rekrutierungstool

Die Förderung von Homeoffice hat auch zum Hintergrund, dass man als «Arbeitgeber Bund» attraktiv bleiben will. Wenn Homeoffice ein grosses Anliegen der Mitarbeitenden ist, dann muss der Bund reagieren, sonst läuft er Gefahr, dass sich bald Rekrutierungsschwierigkeiten für qualifiziertes Personal einstellen werden.

Selbstverständlich sind auch in der Bundesverwaltung noch nicht alle Fragen gelöst, aber man muss beginnen, sich entscheidoffen auszutauschen, seine Fragen zu stellen – sei es nun top down oder umgekehrt. Der Dialog ist wichtig, die Erwartungen der Mitarbeitenden müssen abgeholt werden. Dann kann man schauen, was geht und was nicht geht.

Arbeitsgesetz ist zentral

Der Regelungsbedarf ist gross – und der Wunsch nach Good Practice auch. So die klaren Worte von Referent **Dr. Luca Cirigliano, zuständig für Arbeitsrecht und Arbeitsbedingungen beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB)**. Die meisten Regelungen sind erst am Entstehen, es gibt noch nicht allzu viele. Im Zentrum muss bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit und ohne Homeoffice das Arbeitsgesetz stehen; dieses ist im Bereich des Gesundheitsschutzes zwingend und 1:1 anwendbar auf den öffentlichen Dienst.

Im Arbeitsgesetz und in den Verordnungen dazu findet man sehr viele Antworten auf Fragen, die sich im Rahmen des Homeoffice stellen, etwa auch, dass es unzulässig ist, den Mitarbeitenden im Homeoffice dauernd (elektronisch) zu überwachen, weil eine dauernde Überwachung eben zu psychosozialen Problemen führt. Da gibt es nichts mehr zu diskutieren: Verhaltenskontrolle ist verboten. Auch das Unfallversicherungsgesetz ist auf den öffentlichen Dienst uneingeschränkt anwendbar; das hat zur Folge, dass Unfälle zu Hause im Homeoffice vom Versicherungsschutz erfasst werden. Nicht alles muss neu diskutiert werden, die bestehende gesetzliche Regelung im Arbeitsgesetz gibt dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin in vielen Punkten bereits einen guten Schutz.

Recht auf Rückkehr

Zu Hause ist nicht der gewöhnliche Ort zum Arbeiten. Die Arbeit kommt mit Homeoffice ins Haus und zur Familie. Die Bestimmungen, welche Homeoffice regeln, sind deshalb mit grosser Sorgfalt zu gestalten. Es soll niemand zu Homeoffice gezwungen werden und es muss ein Recht auf Rückkehr ins Büro geben. Dieser letzte Punkt ist zentral. Aus Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern muss das Recht auf Rückkehr bereits bei der Homeoffice-Vereinbarung geregelt und vertraglich vorgesehen sein.



Dr. Luca Cirigliano, SGB











Dies schliesst Ort und Gestaltung des Arbeitsplatzes im Fall der Rückkehr mit ein. Für viele Mitarbeitende ist die Qualität des Arbeitsplatzes (das Wo und das Wie) ein grosser Stressor – sie wollen wissen, wo sich ihr Arbeitsplatz befindet und wie er aussieht – darauf ist bei der (vereinbarten) Rückkehr Rücksicht zu nehmen. Es darf nicht möglich sein, dass der Mitarbeitende durch die Zuweisung eines ungenügenden Büros faktisch an der Rückkehr ins Büro gehindert wird.

Unabhängig von der jeweiligen Homeoffice-Regelung kann sich auch aus gesundheitlichen Gründen ein Anspruch auf Homeoffice ergeben; bekannt sind die Fälle der Hypersensibilität von Personen, die keine Grossraumbüros ertragen.

Arbeitsplatzinspektoren anstatt Selbstdeklaration

Die Gesundheit am Arbeitsplatz ist auch im Homeoffice wichtig. Deshalb ist der Selbstdeklaration (gesundheitliche Qualität des konkreten Arbeitsplatzes zu Hause) durch den Mitarbeitenden sehr kritisch gegenüberzustehen, weil Mitarbeitende in diesem Punkt nicht immer ganz ehrlich sind und der Arbeitgeber gestützt auf das Arbeitsgesetz nicht (faktisch oder stillschweigend) in einen ungesunden Arbeitsplatz einwilligen kann. Hier sind andere Kontrollelemente zu finden als die blosse Selbstdeklaration, insbesondere die Ausbildung von Arbeitsplatzinspektoren. Richtig und als Schutzelement für den Arbeitnehmenden wichtig ist, dass nicht die vorgesetzte Person einen Besuch zu Hause macht und die Homeoffice-Einrichtung überprüft.

Die Arbeitszeit ist wichtig. Arbeitgeber sind zwar einigermassen kulant in dieser Richtung, wenn man auch einmal etwas Privates macht. Trotzdem darf es nicht sein, dass der Arbeitgeber die Arbeitszeit faktisch durch Vorgaben bei der Erreichbarkeit in die arbeitsfreie Zeit hinein ausdehnt – das ist abzulehnen. Auch dies muss in Gesamtarbeitsverträgen oder Personalreglementen zum Ausdruck kommen.

Soziale Entfremdung

Sind mobile Arbeitsformen eine Chance für den öffentlichen Dienst? Dieser Frage widmete sich **Susanne Hauth, Justiziarin und Geschäftsführerin beim Beamtenbund Tarifunion Baden-Württemberg (BBW)** – eine Gewerkschaft für den öffentlichen Dienst, mit dem Öffentliches Personal Schweiz seit Jahrzehnten eng verbunden ist. Die Pandemie hat das Land Baden-Württemberg mit Bezug auf mobile Arbeit relativ kalt erwischt, so Susanne Hauth. Es war kaum etwas vorbereitet, die Telearbeit zur Förderung von Teilzeit einmal ausgenommen. Man musste sich selbst um mobile Geräte kümmern und zu Hause kurzfristig arrangieren. Schlechte eigene Arbeitsplätze, soziale Entfremdung – das waren und sind die Hauptprobleme. Eine Umfrage beim öffentlichen Dienst hat ergeben, dass die meisten Mitarbeitenden heute zumindest zur Erbringung eines Teils der Arbeit wieder ins Büro zurückwollen – dies wird von nahezu 100 % der Befragten gewünscht.

Unsere Kolleginnen und Kollegen im BBW sind dabei, die Zeit des pandemiebedingten Homeoffice zu analysieren und insbesondere die Schwachstellen zu erkennen, damit dies bei künftigen Regelungen berücksichtigt werden kann. Ziel ist dabei nicht, zur alten Präsenzkultur im Büro zurückzufinden, sondern nachhaltig neue «hybride» Modelle zu entwickeln.

Dabei ist unabdingbar, dass die öffentlichen Arbeitgeber, die Gewerkschaften und Personalverbände zusammenarbeiten. Nur durch eine institutionalisierte Zusammenarbeit kann offen über Schwachstellen im System gesprochen werden und sind gute Lösungen möglich. Diese Erkenntnis hat auch im Bericht zur Arbeitswelt der deutschen Bundesregierung Ausdruck gefunden. Die einseitige (top-down) Festsetzung von Homeoffice-Regeln oder Vorgaben über (andere) mobile Arbeitsformen führen nicht zum guten Ergebnis.

Viel eher ist es so, dass in den einzelnen Abteilungen und in den Teams geprüft werden muss, wie Homeoffice und Büropräsenz geregelt werden. Zu individuell sind die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden und Ämter. Deshalb sind auf übergeordneter Ebene nur Grundsätze festzusetzen, vor Ort sind den Mitarbeitenden grosse Spielräume zu belassen, um angepasste Lösungen zu entwickeln.

Kranke Mitarbeitende und Homeoffice

Grundsätze wurden teilweise bereits in Tarifeinigungen (eine Art Gesamtarbeitsvertrag) über mobile Arbeitsformen festgelegt.

Danach sind in Dienstvereinbarungen insbesondere Regelungen zu treffen über

- den persönlichen Geltungsbereich des mobilen Arbeitens;
- die Regelung der Arbeitszeit (einschliesslich Beginn und Ende, eine aus gesundheitlicher Sicht ausserordentlich wichtige Bestimmung);
- die Kostentragung für Arbeitsmittel;
- die Verwendung von personenbezogenen Daten zur Leistungs-und Verhaltenskontrolle (diese Art der Kontrolle wird in der Tarifeinigung abgelehnt);
- das Benachteiligungsverbot gegenüber Beschäftigten bei der Anwendung oder eben auch Nichtanwendung von mobilen Arbeitsformen (zumal bekannt ist, dass im Büro anwesende Mitarbeitende in der Regel besser beurteilt werden als solche, die von zu Hause aus – häufig mehr und effizienter – arbeiten.

Mit Homeoffice verbunden ist die Gefahr, dass die Mitarbeitenden gespalten werden in Büroanwesende und Telearbeiter. Das ist zu vermeiden. Präsentismus gibt es ausgeprägt auch im Homeoffice, das Mobile wird immer und überall hin mitgeführt, um ja keinen Anruf zu verpassen, denn die Vorgesetzten könnten ja dann der Meinung sein, es werde gar nicht gearbeitet. Bekannt ist auch, dass Mitarbeitende, die krank sind, nicht ins Büro gehen, kranke Mitarbeitende im Homeoffice aber dazu neigen, gleichwohl für den Arbeitgeber tätig zu werden. Auch die Tatsache, dass man stets online irgendwie beweisen muss, dass man tatsächlich auch arbeitet, verursacht Stress.

Obwohl man allgemein geltende Regeln sucht, wird heute nach wie vor das Schwergewicht auf Dienstvereinbarungen mit dem Einzelnen gelegt. Das allein kann aber nicht genügen.

CH: Höchste Psychiaterdichte der Welt

Die gesundheitlichen Folgen des Distant Working waren Thema von **Dr. Dieter Kissling, Birgit Klein und Lucy Waersegers vom Institut für Arbeitsmedizin (ifa) in Baden.** Alle drei Referenten hatten sich zur Aufgabe gestellt, etwas Praktisches mitzugeben. Das Praktische wurde in drei Workshops in kleinen Gruppen konkretisiert. Die ZV Info wird in ihren nächsten Ausgaben diese praktischen Tipps publizieren.



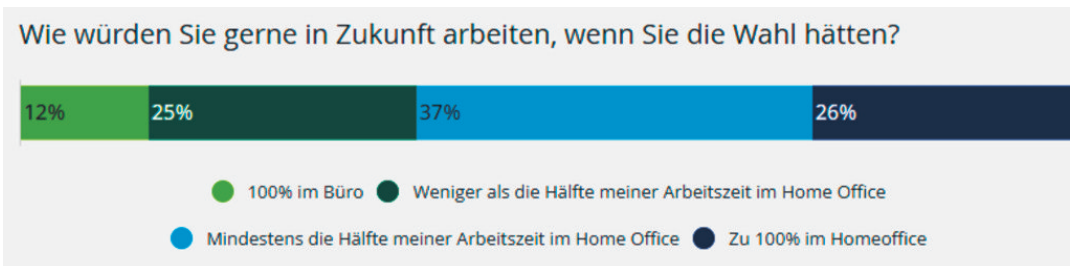
Susanne Hauth, Justiziarin und Geschäftsführerin beim BBW

Was hat sich an den Arbeitsplätzen geändert in den letzten Jahren? Seit der Industrialisierung ist die fundamentale Transformation weg von der Handarbeit hin zur Kopfarbeit die markanteste Wandlung in der Arbeitswelt. Mit Folgen: Früher kamen die Leute überwiegend mit körperlichen Problemen zum Arbeitsmediziner (Rücken, Hüfte, Knie), heute in der Mehrzahl wegen psychischer Probleme. Die Verschiebung hat einen grossen Effekt: Psychische Erkrankungen dauern im Schnitt wesentlich länger als körperliche. Die Schweiz hat heute die höchste Psychiaterdichte der Welt, dreimal mehr Psychiaterinnen und Psychiater pro 100 000 Einwohner als die USA. Das ist bemerkenswert.

Verbreitung von Distant Working

Vor der Pandemie hatten weniger als 20% der Mitarbeitenden Homeoffice-Möglichkeiten (mehr als einen halben Tag pro Woche); das änderte sich schnell während der Pandemie auf 50%. Heute wollen 34% nach Corona weiter von zu Hause aus arbeiten, lediglich 12% wollen ihre gesamte Arbeitstätigkeit im Büro beim Arbeitgeber verbringen.

Das ist nicht schlecht für den Arbeitgeber. Die Menschen zu Hause sind insgesamt produktiver, sie sind früher am Arbeitsplatz, machen keine Pausen und arbeiten abends länger.



Die Entwicklung weg von der Handarbeit hin zur Kopfarbeit und der Ersatz von Arbeitsplätzen durch Automatisierung wird sich fortsetzen. Die Schweiz ist hier ganz vorne mit dabei, in den nächsten Jahren werden weiterhin sehr viele Jobs automatisiert (und durch andere Arbeitsstellen ohne Handarbeit ersetzt). Das hat auch Auswirkungen auf die psychischen Erkrankungen – nicht im positiven Sinn.

Ressourcen und Belastungen

Wer mehr Belastungen hat als Ressourcen, wird krank. *Ressourcen* für den Mitarbeitenden oder die Mitarbeitende sind

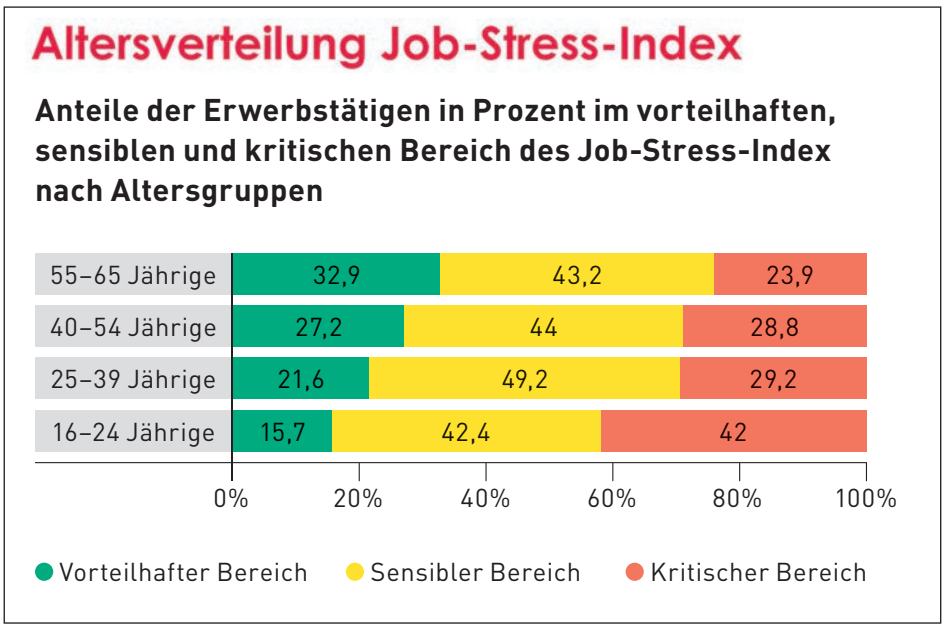
- Handlungsspielraum
- Ganzheitlichkeit der Aufgaben
- unterstützendes Vorgesetztenverhalten
- allgemeine Wertschätzung

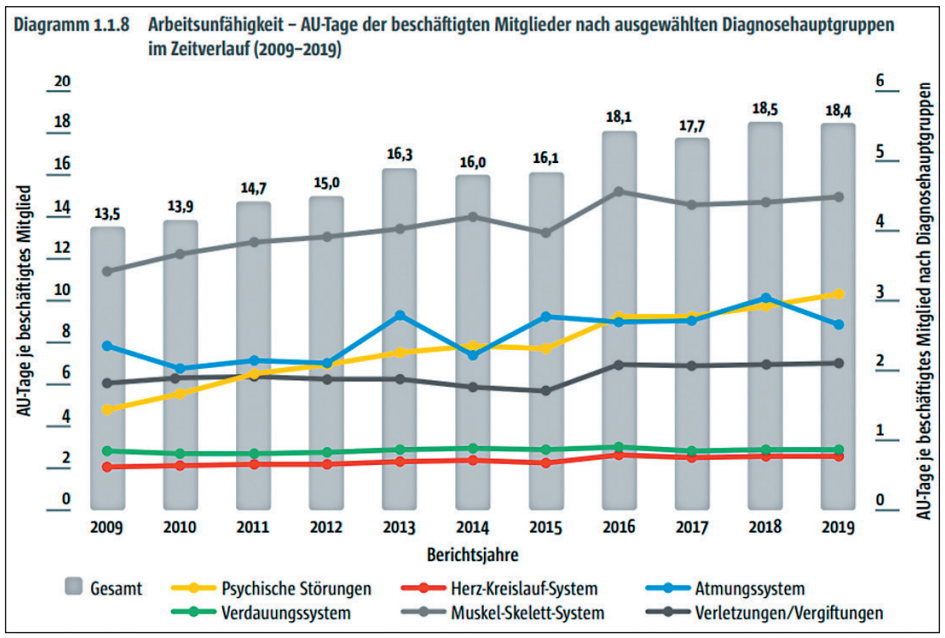
Belastungen sind in erster Linie

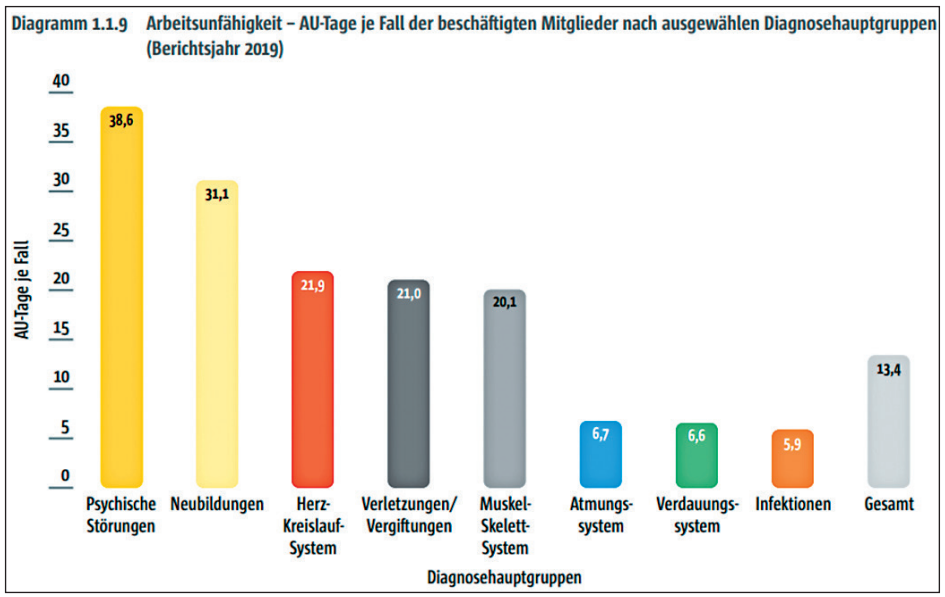
- Zeitdruck
- Unklarheit bezüglich Arbeitsaufgaben
- arbeitsorganisatorische Probleme
- qualitative Überforderung
- soziale Belastungen durch den Vorgesetzten oder die Vorgesetzte
- soziale Belastungen durch Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen

Auffällig ist, dass die Jungen deutlich mehr Stress haben als die Alten. Was ist die Ursache? Es ist die Eigenerwartung der Jungen, Erfolg zu haben, viel zu verdienen. Das haben sie von den Älteren gelernt, hat aber zu einer massiven Zunahme bei den psychischen Erkrankungen geführt, der Rest (physische Erkrankungen) blieb in den letzten Jahren stabil.











Von links: Birgit Klein und Lucy Waersegers, Institut für Arbeitsmedizin.



Dr. med. Dieter Kissling, Institut für Arbeitsmedizin

Und wie gesagt: Bei den psychischen Erkrankungen geht alles auch viel länger – ein Mitarbeitender, der einen Herzinfarkt erlitten hat, ist schneller am Arbeitsplatz zurück als der psychisch Erkrankte.

Niemand stoppt die Leute beim Arbeiten

Welches sind die Gründe, die den Wunsch nach Homeoffice bei den Mitarbeitenden begründen? Entscheidend für den Wunsch nach Fortführung von Homeoffice sind in erster Linie die Erfahrungen der Mitarbeitenden in Bezug auf ihre Arbeitsproduktivität und die Effekte auf ihre Work-Live-Balance.

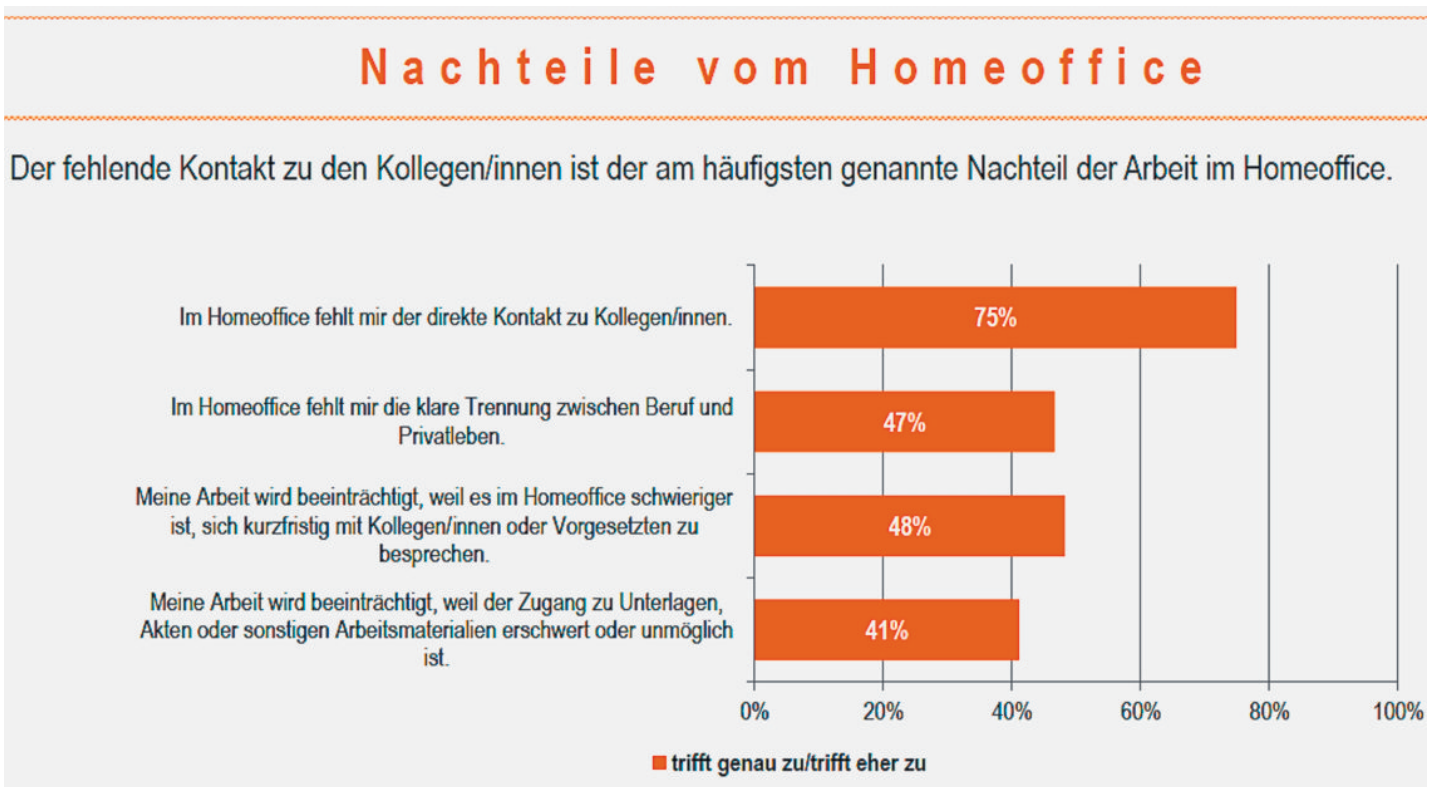
Genannt werden am häufigsten:

- bin produktiver;
- kann Arbeitsaufgabe genauso gut zu Hause erledigen;
- finde Homeoffice angenehmer;
- spare Zeit durch Wegfall des Arbeitsweges;
- kann Beruf und Familie besser vereinbaren;
- kann Arbeit besser verteilen;

Die Nachteile werden ebenso klar benannt:

- fehlender Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen;
- keine klare Trennung zwischen Beruf und Privatleben;
- Beeinträchtigung der Arbeit durch längere Wege beim Austausch mit Kolleginnen und Kollegen;
- erschwerter Zugang zu Unterlagen und Arbeitsmaterialien.

Klar erkennbar bleibt, dass der Stress am Arbeitsplatz mit der Pandemie und mit Homeoffice insgesamt zugenommen hat.



Die Erkrankungen nehmen zu, vor allem als Folge der *Selbstausbeutung;* niemand stoppt die Leute beim Arbeiten. Die Selbstgefährdung der Mitarbeitenden ist eine grosse Gefahr für diese selbst, aber auch für die arbeitgebende Verwaltung. Der Steigerung der Resilienz beim einzelnen Mitarbeitenden kommt deshalb eine grosse Bedeutung zu. Das hat etwas zu tun mit Führungsverantwortung, aber auch mit Eigenverantwortung. Organisatorische Massnahmen im Bereich der Führungsstruktur, des Sozialklimas und der Unternehmenskultur sind entscheidende Verpflichtungen des Arbeitgebers, individuelle Massnahmen beim Mitarbeitenden sind vor allem Bewegung, Entspannung, Schlaf, soziale Kontakte und Grenzen setzen.



In diesem Gesamtzusammenhang ist das Thema *Bewegung* ausserordentlich wichtig und zentral. 30 Minuten Alltagsbewegung sind das absolute Minimum; dabei zählt der Gang zum Kopierer oder an den Kühlschrank nicht als Alltagsbewegung sondern es ist eine Leistung im Umfang von mindestens 30 Minuten gefordert. Bewegung und Sport machen eine gesundere Psyche aus.

Dass dies erreicht wird, ist eine Verpflichtung sowohl des Arbeitgebers wie auch des einzelnen Mitarbeiters. Dass diese Verpflichtung auch im Homeoffice durchgesetzt (Arbeitgeber) und wahrgenommen (Mitarbeitende) wird, ist eine der grossen Herausforderungen.

Dr. Michael Merker
Sekretär Öffentliches Personal Schweiz

FACHTAGUNG BRUNNEN 2022

Liebe Mitglieder

Die 31. Ausgabe der Fachtagung Brunnen findet nächstes Jahr am 3./4. November 2022 erneut im Seehotel Waldstätterhof, Brunnen, statt.

Reservationen sind bereits heute im Sekretariat von Öffentliches Personal Schweiz möglich (gabriela.sollberger@oeffentlichespersonal.ch).



ZUFRIEDENE GESICHTER IN BRUNNEN

Man spürte im Saal das grosse Interesse: Das aktuelle Thema fand offensichtlich Anklang. Das Publikum hörte sehr aufmerksam zu, es wurden immer wieder Fragen gestellt oder Bemerkungen eingebracht und die Diskussionen gingen in den Pausen munter weiter. Das war nicht zuletzt das Verdienst der Referentinnen und Referenten, welche die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gekonnt mit auf die Reise nahmen und die Erwartungen an sie vollauf erfüllten, ja gar übertrafen. Dazu lachte am Urnersee am Donnerstag voll die Sonne und das bewährte Tagungshotel Waldstätterhof trug mit seiner Qualität in allen Belangen so zu positiven Ambiance bei.



Dr. Ruedi Bürgi
Öffentliches Personal Schweiz

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

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

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

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



MITVERANTWORTUNG DER ARBEITNEHMENDEN BEI DER LOHNEINSTUFUNG

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



MLaw Claudia Schnüriger
Rechtsanwältin

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

§ 9 des baselstädtischen Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG, SG 162.100) sieht vor, dass das Arbeitsverhältnis mit einem Lehrer durch den Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages auf unbestimmte oder befristete Zeit entsteht. Mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages werden auch die Vertragsinhalte geregelt, wozu auch die Einstufung der Mitarbeitenden nach § 8 des Lohngesetzes (LG, SG 164.100) und der entsprechenden Einreihungsverordnung gehört. Bei der Festlegung der Stufe wird innerhalb einer Lohnklasse die Berufserfahrung und die berufsförderliche allgemeine Lebenserfahrung berücksichtigt (§ 8 Abs. 2 LG, § 12 EVO).

Der konkrete Sachverhalt

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

Der Entscheid des kantonalen Gerichts

Das Appellationsgericht des Kantons Basel-Stadt als Verwaltungsgericht erwog in seinem Entscheid vom 3. August 2020 (VD.2020.70), es sei unbestritten, dass die Arbeitnehmerin bei ihrer Wiederanstellung als Lehrperson Sekundarstufe I per 1. Februar 2009 nicht korrekt, d. h. um drei Stufen zu tief eingestuft worden sei. Weiter stehe fest, dass die Arbeitnehmerin den damaligen Arbeitsvertrag vom 7. Februar 2009 akzeptiert und unterzeichnet habe und dass der erste belegbare Widerspruch von ihrer Seite mit Mail vom 26. Juni 2018 erfolgte.
Allerdings würden solche Irrtümer praxisgemäss pro futuro berichtigt, nämlich mit



Wirksamkeit auf den Folgemonat der Antragstellung des betroffenen Mitarbeitenden. Demzufolge hätten Kantonsangestellte zwar einen gesetzlichen Anspruch auf Korrektur ihrer Einstufung pro futuro, darüberhinausgehend aber keinen Anspruch auf Lohnnachzahlung. Das kantonale Gericht begründete seinen Entscheid zum einen mit der aus der zweiseitigen Natur des Anstellungsverhältnisses fliessenden Mitverantwortung des Arbeitnehmers bezüglich Korrektheit der Einstufung und zum anderen mit der verwaltungsrechtlichen Mitwirkungspflicht, soweit die Angestellten bezüglich der tatsächlichen Umstände ihrer Berufserfahrung und der berufsbezogenen Lebenserfahrung besser im Bild seien als die Anstellungsbehörde. Die Arbeitnehmerin hätte beanstanden können, dass ihr irrtümlicherweise drei Jahre Erfahrung nicht angerechnet wurden. Dies hat sie jedoch unterlassen, weshalb die Anstellungsbehörde davon ausgehen durfte, dass die Arbeitnehmerin den festgelegten Lohn widerspruchslos akzeptiert hatte. Nach der Praxis des Verwaltungsgerichts bewirkt eine veränderte Einstufung nicht, dass die entsprechende Besserstellung der angestellten Person auch rückwirkend auf den Zeitpunkt der früheren Einstufung hin zu erfolgen hat. Das Verwaltungsgericht erwog, dass nur die Angestellten, welche erfolgreich gegen eine Einreihungsverfügung rekurriert hätten, rückwirkend auf das Datum der angefochtenen Verfügung in die höhere Lohnklasse eingereiht werden müssten. Andere Inhaber und Inhaberinnen der gleichen Stelle profitierten von deren neuen Einreihung praxisgemäss erst ab dem Folgemonat nach dem Rechtsmittelentscheid und nicht rückwirkend. Gemäss Verwaltungsgericht widerspreche es nicht dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 und 2 der Bundesverfassung, diejenigen Mitarbeitenden, die das Risiko von Einsprache und Rekurs gescheut hätten, für eine beschränkte Übergangszeit schlechter zu stellen als ihre Kollegen, welche die Einreihungsverfügung mit Erfolg angefochten hätten. Folglich haben eine zu tiefe Einstufung und entsprechend ein zu tiefer Lohn so lange Geltung, bis sie als Folge der eigenen Aktivität des Betroffenen oder der Aktivität Dritter anzuheben sind.

Das Urteil des Bundesgerichts

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

Gemäss Bundesgericht sei das Rechtsgleichheitsgebot nur dann verletzt, wenn der kantonale Entscheid rechtliche Unterscheidungen treffe, für die ein vernünftiger Grund in den tatsächlichen Verhältnissen nicht ersichtlich sei oder Unterscheidungen unterlasse, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen.

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

Fazit

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

MLaw Claudia Schnüriger

KINDERBETREUUNG: ENTSCHEIDEND IST HEUTE DER WOHNORT

Institutionelle Betreuungsangebote sind in der heutigen Gesellschaft ein zentraler Pfeiler für die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit beider Eltern sowie für ein gutes Aufwachsen der Kinder. Berufstätige Eltern sind auf eine qualitativ eiwandfreie, verfügbare, verlässliche und bezahlbare familienergänzende Kinderbetreuung angewiesen. Leider können sich Eltern nicht überall in der Schweiz auf solche Angebote verlassen, denn noch immer wird die Bereitstellung und Finanzierung dieser Angebote als mehrheitlich private Aufgabe mit oft geringer Unterstützung durch die öffentliche Hand angesehen. Das sollte sich ändern, weil die positiven Auswirkungen erheblich sind.



Susanne Stern
Dipl. Sozialgeografin, Exec. Master Gender Management, INFRAS

Die Mitfinanzierung der Kinderbetreuung (zur Senkung der Elterntarife) ist bis anhin meist bei den Gemeinden angesiedelt. Mit wenigen Ausnahmen beteiligen sich erst seit kurzem vermehrt auch Kantone an der Finanzierung, wenn auch in ganz verschiedenem Ausmass. Damit ist die finanzielle Belastung der Eltern nicht nur sehr unterschiedlich, sondern trotz des Engagements der öffentlichen Hand immer noch sehr hoch.

Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen EKFF hat aufgrund dieser Problematik eine Studie veranlasst, um die Bezahlbarkeit der institutionellen Kinderbetreuung in Kindertagesstätten, Tages–familien und Tagesstrukturen zu untersuchen und Licht in den föderalen Wildwuchs an Finanzierungssystemen und Tarifordnungen zu bringen. Zudem wurden die kantonalen Gesetzgebungen bezüglich Finanzierungsschlüssel, -mechanismen und Geldströme sowie die Elterntarife in den Kantonen und 13 Beispielgemeinden verglichen.

Finanzierungsmodelle im In- und Ausland

Die Studie zeigt Defizite auf, aber auch gute Praxisbeispiele. Ein offener Blick in zehn europäische Länder hat dabei geholfen, innovative Ansätze mit einzubeziehen.
Die Resultate der Studie bestätigen das Bild der aktuellen Publikationen des Preisüberwachers sowie der Credit Suisse: Der *Wohnort entscheidet*, ob qualitativ gute Kinderbetreuung verfügbar und bezahlbar ist. Eltern erfahren dabei sehr unterschiedliche finanzielle Belastungen. Die hohen Elterntarife bilden häufig einen negativen Erwerbsanreiz.

Es ist klar: Ohne Finanzierung durch die öffentliche Hand über die ganze Schweiz hinweg wird es kein Betreuungsangebot geben, das gerecht, qualitativ gut und nachhaltig aufgebaut ist. Dabei würde sich dies schon in wenigen Jahre lohnend auswirken.

Schweiz: Eltern tragen die Hauptlast der Kosten

In den meisten Kantonen liegt die Hauptlast der Finanzierung der institutionellen Betreuung bei den Eltern, wobei sich die Gemeinden und teilweise auch der Kanton ebenfalls beteiligen. In fünf Kantonen sind auch die Arbeitgeber in die Finanzierung eingebunden – in vier Kantonen der Westschweiz sowie im Tessin. Im Frühbereich werden die Eltern in den Kantonen Genf, Waadt und Neuchâtel finanziell am stärks-



ten entlastet. Im Schulbereich zählt zusätzlich auch Basel-Stadt zu den Kantonen mit stark ausgeprägter öffentlicher Finanzierung. Weiter finden sich in den meisten Kantonen einzelne Gemeinden – v. a. grössere Städte – die die Eltern stärker entlasten (mit einem durchschnittlichen Finanzierungsanteil der Eltern von unter 50 Prozent).

Europäische Länder: Staatliche Finanzierung stark ausgeprägt

Was in der Schweiz eher die Ausnahme

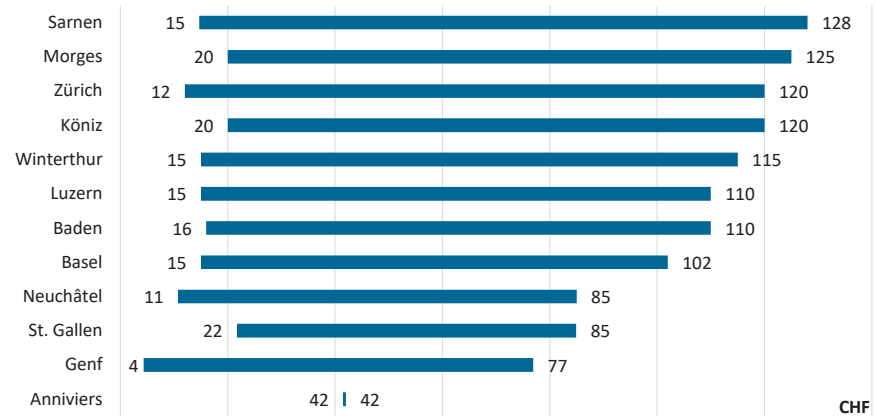


darstellt, ist im europäischen Ausland der Regelfall. In den meisten untersuchten Staaten wird Kinderbetreuung als öffentliche Aufgabe gesehen, die auch überwiegend mit öffentlichen Mitteln finanziert wird. Nebst einer deutlich ausgeprägteren staatlichen Finanzierung tragen noch weitere Faktoren zur finanziellen Entlastung der Eltern bei: Eine umfassende Elternzeit mit hohem Erwerbsersatz, welche dafür sorgt, dass die Betreuung im ersten Lebensjahr des Kindes für die Familien sichergestellt ist. Ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz, wie er in der Schweiz erst in den Kantonen Basel-Stadt und Genf (nur für Tagesstrukturen) besteht. Oder auch öffentliche Tagesschulen, wo es selbstverständlich ist, dass alle Schülerinnen und Schüler den Mittag in der Schule verbringen. Auch wenn keines der ausländischen Systeme telquel auf die Schweiz übertragbar sein dürfte, ergeben sich daraus viele Denkanstösse für die Weiterentwicklung der Betreuungslandschaft und der weiteren damit verknüpften Rahmenbedingungen in der Schweiz.

Eltern je nach Wohnort sehr unterschiedlich durch Betreuungsausgaben belastet

Ein detaillierter Quervergleich von ausgewählten Gemeinden zeigt grosse Unterschiede der vorhandenen Trägerschafts- und Finanzierungsmodelle wie auch der Elterntarife (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Kindertagesstätten: Minimal- und Maximaltarife pro Tag für Kinder ab 18 Monaten



Grafik INFRAS. Tarife in subventionierten Kindertagesstätten (Stand 2020).

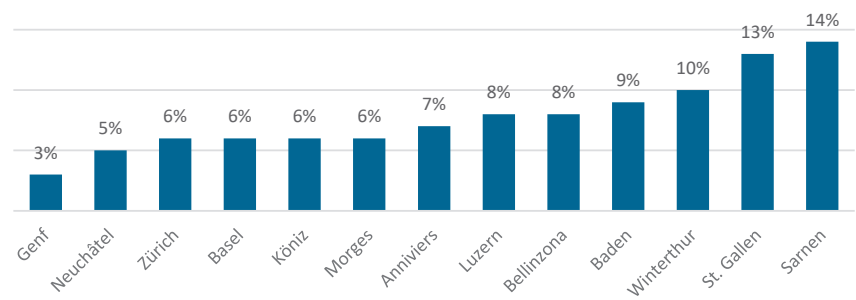
Während im Schulbereich vorwiegend öffentliche Träger anzutreffen sind, überwiegen im Frühbereich die privaten Träger. Letztere werden entweder mittels Objektbeiträgen und Defizitgarantien direkt unterstützt oder die Gemeinden subventionieren die Eltern mittels Betreuungsgutscheinen, reduzierten Tarifen oder Pauschalbeiträgen. Die grosse Vielfalt der Finanzierungs- und Tarifmodelle spiegelt sich in der finanziellen Belastung der Haushalte durch Betreuungsausgaben (Abbildung 2). Je nach Gemeinde geben Eltern 3 bis 14 Prozent ihres Jahreseinkommens für die Betreuung von 2 Vorschulkindern an 2 Tagen pro Woche in einer Kindertagesstätte aus. Abbildung 2: Anteil Betreuungsausgaben am Jahreseinkommen, Paarhaushalt, 2 Vorschulkindern an 2 Tagen pro Woche in einer Kindertagesstätte.

Ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Finanzierungsmodell (z. B. Objektfinanzierung oder Subjektfinanzierung mit Normkostenmodell oder Betreuungsgutscheinen) auf der einen und finanzieller Belastung der Haushalte auf der anderen Seite lässt sich anhand der Gemeindebeispiele nicht eruieren. Dies hängt mit der sehr unterschiedlichen Ausgestaltung der kommunalen Modelle zusammen. Die Analyse der 13 Gemeinden lässt auch kein eindeutiges sprachregionales Muster erkennen. In allen Regionen gibt es gute Ansätze, mit welchen Eltern finanziell entlastet werden können.

Handlungsansätze und gute Beispiele

Basierend auf den Beispielen der vertieft untersuchten Gemeinden werden mögliche Ansätze aufgezeigt, um die Zugänglichkeit und die Qualität der Betreuungsangebote zu verbessern und die finanzielle Belastung der Eltern zu reduzieren.

Abbildung 2: Anteil Betreuungsausgaben am Jahreseinkommen, Paarhaushalt, 2 Vorschulkinder



Grafik INFRAS.

1. Angebote für alle Kinder zugänglich machen

Der Besuch einer Kindertagesstätte wirkt sich positiv auf die Bildungschancen der betreuten Kinder aus – dies zeigen zahlreiche Studien aus dem In- und Ausland (Schwab et al. 2020). Kinder aus Familien mit erheblichen sozialen Belastungen profitieren am meisten von Bildung, Betreuung und Erziehung im Rahmen institutioneller Betreuungsangebote. Sozial benachteiligte Familien nutzen diese aber vergleichsweise seltener als besser gestellte Familien. Hohe Tarife sind für diese Familien ein grosses Nutzungshindernis. Dazu kommen weitere hemmende Faktoren wie mangelnde Information über Angebote und Subventionsmöglichkeiten, komplizierte Antragsprozedere mit vielen einzureichenden Unterlagen sowie lange Wartelisten. Die Ausgestaltung der Finanzierungs- und Tarifmodelle hat einen entscheidenden Einfluss auf die Zugänglichkeit, insbesondere für Kinder aus sozial benachteiligten Familien. Die folgende Auflistung zeigt verschiedene Ansätze, wie der Zugang für alle Kinder gewährleistet werden kann.

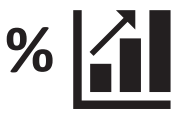
- Kinderbetreuungsangebote flächendeckend subventionieren: Unabhängig davon, welche Betreuungsform die Kinder nutzen, sollten Eltern von Subventionen profitieren können. Am vorbildlichsten sind Gemeinden, welche allen in der Gemeinde wohnhaften Familien einen subventionierten und folglich bezahlbaren Betreuungsplatz garantieren.
- Tarife einkommensabhängig ausgestalten: Einkommensabhängige Tarife senken Zugangshürden für Familien mit tieferen Einkommen. Die geringsten Zugangshürden gibt es dort, wo die Kinderbetreuung für Familien mit den tiefsten Einkommen unentgeltlich ist resp. über Steuergelder oder Familienergänzungsleistungen finanziert wird.
- Einheitstarife sehr tief ansetzen: Alternativ zu einkommensabhängigen Tarifen kann auch ein Einheitstarif festgesetzt werden, wenn dieser sehr tief ist. Bei Einheitstarifen müssten für die tiefsten Einkommensgruppen weitere Vergünstigungen gewährt werden.
- Besonderen Förderbedarf berücksichtigen: Nebst Kriterien wie Erwerbstätigkeit, Ausbildung oder Krankheit der Eltern sollten auch gesundheitliche und soziale Kriterien des Kindes, wie z. B. der Spracherwerb, die soziale Integration oder die Betreuung von Kindern mit besonderem Förderbedarf für eine Subventionsberechtigung geltend gemacht werden können.
- Subventionssystem möglichst einfach ausgestalten und in verständlicher Form darüber informieren: Von Vorteil ist ein einheitliches System für den Frühbereich und den Schulbereich, damit die Eltern sich nicht mit verschiedenen Systemen auseinandersetzen und verschiedene Anträge einreichen müssen. Informationen müssen einfach verständlich und in verschiedenen Sprachen zugänglich sein.

Gute Beispiele: Zugang für alle Kinder

Genf: In Genf ist die Betreuung in subventionierten Kindertagesstätten und Tagesstrukturen für Familien mit tiefen Einkommen unentgeltlich. Diese Familien müssen nur für das Mittagessen aufkommen.

Baden: In Baden erhalten auch Eltern Subventionen, deren Kind in einer Kindertagesstätte ohne Leistungsvereinbarung mit der Gemeinde betreut wird (innerhalb oder ausserhalb der Wohngemeinde).

2. Erwerbsanreize für die Eltern verbessern



Hohe Betreuungstarife verursachen negative Erwerbsanreize, v. a. bei mittleren bis höheren Einkommensgruppen. Für viele Familien mit höheren Einkommen lohnt es sich finanziell nicht, mit einem höheren Pensum zu arbeiten. Meist sind es die Mütter, die ihr Pensum reduzieren. Dies verursacht hohe volkswirtschaftliche Kosten und nicht zuletzt entgehen der Wirtschaft dadurch wichtige Fachkräfte. Im Folgenden sind einige Ansatzpunkte dargelegt, um die Erwerbsanreize von Familien mit Kindern zu verbessern.

- Einkommensschwelle für die Subventionsberechtigung für den Minimaltarif tief und für den Maximaltarif hoch ansetzen und darauf achten, dass die finanzielle Belastung auch für mittelständische Haushalte vertretbar bleibt.
- Maximaltarif unter den Vollkosten festlegen, so dass auch besserverdienende Haushalte von der öffentlichen Mitfinanzierung profitieren und damit stärkere Erwerbsanreize haben.
- Geschwister-, Familien- oder Mengenrabatt gewähren, um Haushalte mit mehreren Kindern und/oder höheren Erwerbspensen spezifisch zu entlasten.
- Lineares Tarifsystem anstelle von Tarifstufen, um unerwünschte Schwelleneffekte zu vermeiden.
- Subventionsanspruch an Erwerbstätigkeit/Ausbildung der Eltern koppeln.

Gute Beispiele: Förderung von Erwerbsanreizen

Neuchâtel: In der Stadt Neuchâtel ist der Maximaltarif in den Kindertagesstätten mit Fr. 85 pro Tag deutlich unter den Vollkosten angesetzt.

Zürich: In den öffentlichen Tagesschulen der Stadt Zürich kostet die Mittagsbetreuung inkl. Essen für alle Kinder Fr. 6.

3. Eine gute Qualität der Betreuungsangebote sicherstellen



Eine gute Betreuungsqualität ist für die kindliche Entwicklung zentral. Wichtig sind neben einem wertschätzenden und aufmerksamen Umgang der Betreuungspersonen mit den Kindern vor allem die Qualifikation und Erfahrung des Betreuungspersonals und der Betreuungsschlüssel. Eine kindgerechte Ausgestaltung dieser Faktoren ist mit Kosten verbunden. Es ist deshalb entscheidend, der Qualität der Betreuung bei der Ausgestaltung der Finan-

zierungsmodelle ein hohes Gewicht beizumessen. Eine gute Qualität kann mit den folgenden Ansätzen sichergestellt werden.

- Bei der Kostenkalkulation Qualitätsaspekte gebührend berücksichtigen, dies gilt für die öffentliche Hand bei der:
  - Finanzierung der eigenen Angebote
  - Subjektfinanzierung von Angeboten privater Träger (Festlegung der Normkosten- oder Vollkostensätze, der Betreuungsgutscheinhöhe) oder
  - Objektfinanzierung von privaten Angeboten (Festlegung der Höhe der Objektfinanzierung)

- Direkte Zuschüsse für besondere Qualität gewähren; d.h. (zusätzliche) finanzielle Beiträge an eine Qualität, die höher ist, als für die Bewilligung verlangt wird.

Schlussfolgerungen

Das Ziel, den Zugang aller Kinder zu institutioneller Betreuung zu ermöglichen, Erwerbsanreize zu fördern und gleichzeitig eine gute Qualität der Angebote sicherzustellen, kann mit verschiedenen Finanzierungsmodellen erreicht werden. Ob öffentliche oder private Trägerschaften, Objekt- oder Subjektfinanzierung, Normkostenmodell oder Betreuungsgutscheine ist dabei weniger relevant – es kommt vor allem auf die Höhe der Mitfinanzierung durch die öffentliche Hand, allenfalls die Arbeitgeber und weitere Akteure an. Weiter ist bei der Ausgestaltung der Finanzierungs- und Tarifmodelle darauf zu achten, dass die Qualität der Betreuung angemessen berücksichtigt wird, dass möglichst alle Eltern von den öffentlichen Beiträgen profitieren, dass die Tarife sozialverträglich ausgestaltet sind und einen Erwerbsanreiz bewirken.

Um Eltern finanziell zu entlasten, braucht es in erster Linie das Engagement und die Investitionsbereitschaft der öffentlichen Hand. Die nötigen Mehrausgaben für die institutionelle Kinderbetreuung können auf unterschiedliche Art und von verschiedenen Akteuren mitfinanziert werden. Es besteht die Möglichkeit einer Steuerfinanzierung wie sonst im Bildungsbereich üblich. Weiter ist es denkbar, die Finanzierungslast stärker auf verschiedene Akteure zu verteilen: auf Gemeinden und Kantone sowie allenfalls auf den Bund und die Arbeitgeber. Letztlich profitieren alle Ebenen und Akteure von den Investitionen in die Betreuungsangebote. Erst jüngst zeigte eine Kosten-Nutzen-Studie für die Schweiz, dass sich Investitionen in familienergänzende Kinderbetreuung für die öffentliche Hand bereits nach wenigen Jahren auszahlen (Jacobs Foundation 2020).

Die Studie wurde von INFRAS und evaluanda verfasst.

Susanne Stern
Dipl. Sozialgeografin, Exec. Master Gender Management, INFRAS

Susanne Stern
Dipl. Sozialgeografin, Exec. Master Gender Management
Bereichsleiterin, Partnerin, Verwaltungsrätin bei INFRAS

... leitet den Bereich Bildung und Familie bei INFRAS. Sie ist Spezialistin für Familien-, Gleichstellungs- und Bildungspolitik mit einem speziellen Schwerpunkt im Bereich der familien- und unterrichtsergänzenden Betreuung. Sie verfügt über langjährige Erfahrung mit sozialwissenschaftlichen Forschungsprojekten und Evaluationen.

Sicherstellung einer guten Qualität

St. Gallen: Der städtische Normkostensatz entspricht den durchschnittlichen Vollkosten der Kindertagesstätten der vergangenen Jahre und berücksichtigt die gültigen Qualitätsvorgaben der Aufsichtsbehörde sowie die Öffnungszeiten der Einrichtungen. Er wird regelmäsig von einer Arbeitsgruppe (inkl. interessierten Trägerschaftsvertretungen) überprüft und an die realen Kosten angepasst.

Bellinzona: Kindertagesstätten erhalten vom Kanton zusätzliche Beiträge, wenn sie die kantonalen Mindestvorgaben übertreffen, z.B. beim Anteil des ausgebildeten pädagogischen Personals oder beim Lohnniveau. Insgesamt kann so der kantonale Finanzierungsanteil von 40% (bei Erfüllen der Mindestanforderungen) bis zu 66% ausgedehnt werden.

GROUPS.SWISS
GROUPS
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN
www.groups.swiss

800 Ferienhäuser und Hotels in der Schweiz und Europa
für Familien und Gruppen – Freizeit oder Business
Groups AG · Spitzackerstrasse 19 · CH-4410 Liestal · +41 (0)61 926 60 00

MASSENENTLASSUNG BEIM DEPARTEMENT GESUNDHEIT UND SOZIALES IM KANTON AARGAU

Der ASPV äussert sich gemeinsam mit den anderen Verbänden zum Abschluss der Verhandlungen rund um den Sozialplan im Zusammenhang mit der Massenentlassung im Contact Tracing des Departements Gesundheit und Soziales DGS. Die KASPV (Konferenz der Aargauischen Staatspersonalverbände), der auch der ASPV angehört, hat dazu folgende Medienmitteilung publiziert:

Sozialplan geht zu wenig weit – eine Aufarbeitung ist dringend notwendig

Die Konferenz Aargauischer Staatspersonalverbände KASPV ist mit dem vorgestellten Sozialplan nicht zufrieden. Verschiedene nachvollziehbare und begründete Anliegen seitens der Personalvertretung wurden nicht aufgenommen. Zudem ist eine Aufarbeitung der Vorgänge zwingend erforderlich.

Die Personalkommission PEKO, als gesetzlich vorgesehene Arbeitnehmervertreterin bei Massenentlassungen beim Kanton Aargau als Arbeitgeber, forderte für die betroffenen Mitarbeitenden des CTC Entschädigungszahlungen sowie eine höhere Härtefallentschädigung. Auf diese beiden berechtigten Anliegen ist das Departement Gesundheit und Soziales DGS nicht eingegangen. Eine Begründung ist der KASPV nicht bekannt.

Grundsätzliches Erstaunen über das gewählte Vorgehen – Aufarbeitung notwendig

Mit Erstaunen hat die KASPV bereits im Sommer zur Kenntnis genommen, dass die bundesrechtlichen Vorgaben im Falle einer Massenentlassung nicht umfassend berücksichtigt und eingehalten wurden. Die anschliessende Umsetzung warf sodann unnötigerweise inhaltliche und juristische, jedoch auch ökonomische Fragen auf. Die KASPV fordert eine politische Aufarbeitung.

Die KASPV nimmt irritiert zur Kenntnis, dass im Kanton Aargau offensichtlich jedes Departement personalrechtlich autonom handelt. Diese anscheinend aus historischen Gegebenheiten gewachsenen Strukturen sind nach Ansicht der KASPV grundsätzlich zu überprüfen. Der Kanton Aargau hat auch als Arbeitgeber eine Vorbildfunktion. Das gewählte Vorgehen entspricht nach Einschätzung der KASPV zudem auch nicht den zentralen Werten «wertschätzend – zukunftsgerichtet – verlässlich» der HR-Strategie 2020–2026.

ASP
GEMEINSAM MEHR ERREICHEN!

Aargauer Staatspersonalverband ASP

Die Ankündigung der Massenentlassung erfolgte just zu dem Zeitpunkt, als die offiziellen Zahlen des BAG einen Anstieg der Covid-Fallzahlen (4. Welle) bereits abbildeten. Darauf hat die KASPV hingewiesen. Bereits kurz nach den Sommerferien befand sich das CTC in einem personellen Notstand – so dass ein grosser Rückstand in der Fallbearbeitung aufgetreten ist. Anstelle eines Abbaus wäre somit ein Zuwachs notwendig gewesen. Diese fehlerhaft geplante «Reorganisation» hat dazu geführt, dass grosse Rückstände beim CTC entstanden sind. Sollten nach den Entlassungen resp. Kündigungen von befristeten Arbeitsverhältnissen nun zwischenzeitlich neue Personen eingestellt worden sein, käme dies einer zusätzlichen Demütigung der bisherigen Angestellten gleich. Sollten die Verträge dieser neuen Mitarbeitenden nach dem Modell «auf Abruf» ausgestellt worden sein, so wird dies durch die KASPV kritisiert. Die KASPV stellt sich grundsätzlich gegen einseitige und prekarisierende Vertragsformen – sowohl beim Staat als auch in der Privatwirtschaft.

Uns als ASPV ist es wichtig, dass das DGS der Forderung einer Aufarbeitung nachkommt. Eine rein interne Aufarbeitung reicht hier nicht aus. Wir stellen die klare Forderung, dass der Sachverhalt durch eine unabhängige Stelle überprüft wird. Nur so besteht die Chance, dass sich eine solche Situation nicht nochmals ereignet. Gleichzeitig soll sich der Kanton Aargau als Arbeitgeber endlich zur Schaffung einer verwaltungsinternen Austauschplattform bekennen, sodass Kantonsmitarbeitende innerhalb der Verwaltung bei schwankender Arbeitsbelastung in anderen Departementen/Abteilungen eingesetzt und so Kündigungen vermieden werden können. Der ASPV hat dies bereits am 23. März 2020 gefordert. Man muss sich schon die Frage stellen, wie lange der Kanton noch zuwarten will.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Schwanengasse 29, 2503 Biel
Tel. G 032 326 23 25
Fax G 032 326 13 94
E-Mail: urs.stauffer@biel-bienne.ch

VERBANDSSEKRETARIAT
Dr. Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch

REDAKTION / LAYOUT
Gabriela Sollberger und Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch
www.oeffentlichespersonal.ch

ANZEIGENVERKAUF
Galledia Fachmedien AG, ZV Info
Jasmina Husic
Buckhauserstrasse 24
8048 Zürich
Tel. 058 344 91 22, Mob. 079 712 14 06
E-Mail: jasmina.husic@galledia.ch

ABOSERVICE
Öffentliches Personal Schweiz ZV
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden
Tel.: 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch

DRUCK UND VERSAND
CH Media Print AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE
21'261 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2020 / 2021)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
12 • 21	06.12.21	22.12.21
1/2 • 22	17.01.22	02.02.22
3 • 22	28.02.22	16.03.22
4 • 22	04.04.22	22.04.22
5 • 22	02.05.22	18.05.22
6 • 22	13.06.22	29.06.22
7/8• 22	15.08.22	31.08.22
9• 22	12.09.22	28.09.22
10 • 22	17.10.22	02.11.22
11 • 22	14.11.22	30.11.22
12 • 22	12.12.22	29.12.22

EBENRAIN-KONFERENZ

Allianz der Arbeitnehmenden

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 grossen Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen ihren Anliegen mehr Gewicht verleihen.

Rückfragen an:

Beat W. Zemp, Präsident
Ebenrain-Konferenz
E-Mail: beat.w.zemp@LCH.ch
Tel. 044 315 54 54



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

- Impressum (die Schweizer Journalistinnen)
- 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)

UNSERE VERTRAGSPARTNER

sanitas · ZURICH · kpt: die krankenkasse mit dem plus · AXA ARAG · Ford · HOTELCARD · BMW · rewardo SHOP DEIN GELD ZURÜCK · ÖKK · hp · VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG · S·P·C · GENERALI · Bank Banque Banca CLER · OPEL · smart · MINI

Weitere Informationen

zu unseren Vertragspartnern finden Sie auf
www.oeffentlichespersonal.ch
Rubrik «Dienstleistungen»

LOHNVERGLEICH

Pflegefachperson I

- Selbstständige Arbeiten im Bereich der Grundpflege
- Behandlungen auf Anweisung der Ärzte
- Führen des Dossiers der medizinischen Massnahmen / Kardex
- Pflegen von Kontakten mit Patienten und deren Angehörigen
- Begleiten und Anleiten von Schülern und Praktikanten

Ausbildung / Anforderungen

Zweijährige Berufslehre oder vergleichbare Ausbildung
Schicht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / W	anger. DJ	Bemerkungen
1	66'867	87'564	95'524	20	42		Fr. 5.65/h, dazu 0% – 5% Leistungszuschlag
2	62'322		94'914	30	42		Sa / So / Nacht Fr. 5.– / h
3	62'015		98'987	Lohnband			FBP1
4	68'912	87'759	99'064	20	42		
5							
6							
7	68'809		107'081		42		Pflegefachperson
8							
9	61'295		87'087	20	42		
20	56'442		81'273	Lohnband			LK 9
20	63'354		91'230	Lohnband			LK11
Gemeinde	**1. Dienstjahr**	**11. Dienstjahr**	**Maximum**	**nach X DJ**	**Arbeitszeit / W**	**anger. DJ**	**Bemerkungen**
10	63'020		77'208				

*Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

Pflegefachperson II

- Erledigt selbstständig alle Arbeiten im Pflegedienst und übernimmt Verantwortung für den Pflegeprozess
- Behandlungspflege nach Anordnung der Ärzte
- Führt Gespräche mit Patienten und deren Angehörigen und pflegt interdisziplinäre Kontakte
- Bildet Pflegeschüler aus

Ausbildung / Anforderungen

3- bis 4-jährige Ausbildung mit SRK-Diplom
Schicht-, Sonntags-, Feiertags- und Pikettdienst

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / W	anger. DJ	Bemerkungen
1	70'210	91'942	100'301	20	42		Fr. 5.65/h, dazu 0% – 5% Leistungszuschlag
2	65'861		99'563	30	42		Sa / So / Nacht: Fr. 5.– / h
3	70'231		113'409	Lohnband			DPF2
4	72'802	92'737	104'743	20	42		
5							
6							
7	68'809		107'081		42		Pflegefachperson
8	66'667		109'967	25 – 35	42		
9	68'445	85'709	97'214	20	42		
20	63'354		91'230	Lohnband			LK 11
20	67'440		97'113	Lohnband			LK 12
Gemeinde	**1. Dienstjahr**	**11. Dienstjahr**	**Maximum**	**nach X DJ**	**Arbeitszeit / W**	**anger. DJ**	**Bemerkungen**
10	63'020		77'208				

LOHNVERGLEICH

Pflegefachperson mit spez. Ausbildung

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / W	anger. DJ	Bemerkungen
1	73'746	96'572	105'351	20	42		Fr. 5.65/h, dazu 0% – 5% Leistungszuschlag
2	72'984		110'426	30	42		Sa/So / Na: Fr. 5.–/h
3	73'162		118'457	Lohnband			DPF3
4	77'113	97'441	111'032	20	42		
5							
6							
7	74'256		115'570		42		IPS, OPS, Anästhesie, Notfall, Physioth.
8	75'318		120'509	25-35	42		
9	76'492	95'784	108'641	20	42		
10							
11							
Gemeinde	**1. Dienstjahr**	**11. Dienstjahr**	**Maximum**	**nach X DJ**	**Arbeitszeit / W**	**anger. DJ**	**Bemerkungen**
10	68'660		94'871				

*Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

Gerichtsschreiber/in

Erledigt selbstständig Urteils- und Entscheidungsbegründungen sowie weitere Arbeiten wie:

- Vorbereiten der Fälle z.H. des Gerichts
- Beurteilen und Zuteilen der neu eingehenden Fälle
- Protokollführung bei den Gerichtsverhandlungen und Abklären der Rechtsmittel
- Betreuen von Praktikantinnen und Praktikanten

Ausbildung / Anforderungen

Abgeschlossenes juristisches Studium / Gerichts- und Verwaltungserfahrung

Gehalt

Bei 100-Prozent-Pensum, inkl. 13. Monatslohn und Teuerungszulage, ohne Sonderzulagen im Berichtsjahr.

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit / W	anger. DJ	Bemerkungen
1	94'451	129'870	141'677	20	42	1	dazu 0% – 5% Leistungszuschlag
2	118'016		142'961		42		
3	96'309		160'988	Lohnband			GES1
3	105'099		175'406	Lohnband			GES2
4	111'927	142'234	162'237	20	42		BezirksgerichtsschreiberIn
5	93'599	112'105	146'542		42		
6	98'420		137'788				mit Anwaltspatent
6	90'485		126'679		42		ohne Anwaltspatent
7	93'301		145'210		42		am Kantonsgericht
8	93'116		163'721	25 – 35	42		
9							
10	84'951		134'990		42		
11	91'423		141'890				
19	99'129		135'684	Lohnband			Lohnklasse 11
19	142'716		196'014	Lohnband			Lohnklasse 6
20	82'569		118'899	Lohnband			LK 15
20	110'487		159'102	Lohnband			LK 19
Gemeinde	**1. Dienstjahr**	**11. Dienstjahr**	**Maximum**	**nach X DJ**	**Arbeitszeit / W**	**anger. DJ**	**Bemerkungen**
9	92'000	125'364	150'639	45	43	5	

*Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

LOHNVERGLEICH

Wegmacher/in / Betriebsangestellte/r

Erledigt Strassen-Unterhaltsarbeiten unter Beachtung der Verkehrssicherheit oder als Betriebsangestellte/r entsprechende Aufgaben mit gleichwertigem Verantwortungsprofil.



Ausbildung / Anforderungen

- Handwerkliches Geschick
- Bei Wegmacher/in Führerausweis C

Gehalt

Bei 100-Prozent-Pensum, inkl. 13. Monatslohn und Teuerungszulage, ohne Sonderzulagen im Berichtsjahr.

Gemeinde	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach x DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	49'977	53'140	72'186	15 – 20	42		
2	52'024		73'539		41		3840.– Wohnsitzzulage pro Jahr
3							
4	67'056	80'726	82'050	15	42		
5							
6							
7	55'440		78'266		42		
8							
9	52'001	70'859	85'146	45	42,5	0	
10	57'077		67'316				
11	53'447	70'016	74'825		42		
12	47'192		69'388	20	40		
13	57'435	66'709	70'852		40		
14	43'447		66'316		42	1 bis 3	
15	53'820	67'927	83'603	26	42	4	

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach x DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	50'381	69'274	75'571	20	42	1	dazu 0% – 5% Leistungszuschlag
2	54'706		71'773		42		
3							
4	56'838	72'299	82'242	20	42		Strassenwärter/Chauffeur/-euse
5							
6	54'840		76'776		42		
7							
8	53'286		93'688	25 – 35	42		
9							
10	56'590		89'941		42		
11	46'703		71'823				
12							
13							
14							
15							

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

LOHNVERGLEICH

Sekretär/in II

Erledigt selbstständig anspruchsvolle Sekretariatsarbeiten wie:

- Briefe, Berichte, Protokolle verfassen – in der Muttersprache und zwei Fremdsprachen
- Administration, Organisation
- Anspruchsvolle Routineaufgaben
- Verantwortung für die eigene Stelle



Ausbildung / Anforderungen

- Kaufmännische Berufslehre oder Diplom-Handelsschule
- Zwei Fremdsprachen in Wort und Schrift
- 2–3 Jahre Praxis im Fachbereich

Gehalt

Bei 100-Prozent-Pensum, inkl. 13. Monatslohn und Teuerungszulage, ohne Sonderzulagen im Berichtsjahr.

Gemeinde	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach x DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	64'680	71'796	93'788	15 – 20	42		
2	60'729		88'876		41		3840.– Wohnsitzzulage pro Jahr
3							
4	80'395	96'673	98'261	15	42	1	
5							
6							
7	59'787		83'701		42		
8							
9	61'826	84'249	101'254	45	42.5	2	
10	63'020		77'208				
11	56'065	73'446	78'494		42		
12	58'989	78'835	86'768	20	40		
13	66'808	78'055	83'876		40	1	
14	69'745		105'744		42	1bis3	
15	56'720	71'589	88'111	26	42	4	

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	52'704	72'468	79'056	20	42	1	dazu 0% – 5% Leistungszuschlag
2	73'670		94'676		42		
3	55'781		89'986	Lohnband			ASB1
4	65'161	82'954	94'396	20	42		Verwaltungssekretärin
5	56'877	67'034	89'224		42		
6	64'752		90'653		42		
7	59'098		91'975		42		
8	55'290		97'213	25 – 35	42		
9	58'631	73'288	83'257	21	42		
10	62'368		89'941		42		
11	52'371		80'639				
12							
13	54'286		76'804				
19	61'947		82'721	Lohnband			Admi. Funktion 102 LK 19

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

LOHNVERGLEICH

Berufsberater/in

Beraten von Jugendlichen und Erwachsenen bei Schul- und Berufswahl sowie in der Laufbahnberatung. Erledigt Arbeiten wie:

- Durchführen von Eignungstests
- Führen von Gesprächen
- Organisieren von berufskundlichen Veranstaltungen
- Zusammentragen und Erstellen von berufskundlichen Unterlagen

Ausbildung / Anforderungen

- Maturaabschluss
- Lehrerpatent oder abgeschlossene Berufslehre
- Fachausbildung nach SVB
- 2 Jahre Berufserfahrung

Gehalt

Bei 100-Prozent-Pensum, inkl. 13. Monatslohn und Teuerungszulage, ohne Sonderzulagen im Berichtsjahr.

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach x DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	85'593	117'691	128'390	20	42	1	dazu 0% – 5% Leistungszuschlag
2	111'452		135'521		42		
3							
4	86'742	109'773	124'295	20	42		
5	81'226	97'292	127'173		42		
6	90'485		126'679		42		Bildungsberater/in
7	86'463		134'576		42		
8	91'174		155'190	25 – 35	42		
9							
10	84'951		122'503		42		
11	75'240		116'409				
Gde. 4	114'653	138'562	140'844	15	42		
Gde. 7	92'205		134'356		42		Max. inkl. Treueprämie
Gde. 10	89'564		127'226				

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

LOHNVERGLEICH

Betreuer/in im Strafvollzug

Arbeiten im Bereich Gefangenenbetreuung wie:

- Einteilen, Koordinieren und Instruieren der Insassen
- Führen von Arbeitsgruppen und Beurteilen der Leistungen, Fallbesprechungen
- Aufrechterhalten von Ordnung und Sicherheit
- Selbstständiges Erledigen zugewiesener Arbeiten

Ausbildung / Anforderungen

- Berufslehre
- 2-jährige Berufspraxis
- Kurse für Strafvollzugspersonal
- Psychische Belastbarkeit



Foto: Hannes Thalmann / St. Galler Tagblatt

Gehalt

Bei 100-Prozent-Pensum, inkl. 13. Monatslohn und Teuerungszulage, ohne Sonderzulagen im Berichtsjahr.

Kantone	1. Dienstjahr	11. Dienstjahr	Maximum	nach X DJ	Arbeitszeit/Woche	anger. DJ *	Bemerkungen
1	70'230	96'572	105'351	20	42	1	dazu 0% – 5% Leistungszuschlag
2	69'438		89'716		42		
3							
4	68'642	87'414	98'571	20	42		
5	61'058	71'954	95'778		42		
6	70'377		98'528		42		
7	68'809		107'081		42		plus Inkonvenienzen
8	68'729		109'967	25 – 35	42		
9							
10	56'590		81'603		42		Gefängniswärter
11	58'163		89'623				
20	63'354		91'230				LK 11
20	67'440		97'113				LK 12
Gde. 10	58'491	78'436	90'460	45	40	0	

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

DAS RICHTIGE SÄULE-3A-PRODUKT?

Aus der Versicherungsgruppe

Eine Säule 3a zu haben, ist beinahe ein Muss für alle Arbeitnehmer mit einem AHV-Einkommen: Auf der einen Seite winken je nach gewählter Sparform attraktive Renditemöglichkeiten, auf der anderen Seite respektable Steuerersparnisse – und dies jährlich. Auch die wachsende Bedeutung der privaten Selbstvorsorge spricht dafür. Doch immer stellt sich die Frage: Welches Angebot passt am besten zu meinen Familien- und Vermögensverhältnissen? Die verschiedenen Angebote in der Säule 3a bieten Vor- und Nachteile, die man vor dem Entscheiden wissen sollte.



Willy Graf
lic. iur. HSG, Inhaber der VVK AG, Vorsorgeexperte

Vorsorge mit der Säule 3a

Ein Säule-3a-Produkt ist empfehlenswert für alle Erwerbstätigen, die ein AHV-pflichtiges Einkommen erwirtschaften. Personen, die einer Pensionskasse angeschlossen sind, können im Jahr 2021 maximal Fr. 6883 in ein Säule-3a-Produkt einzahlen und vom steuerbaren Einkommen abziehen. Dies kann je nach Wohnort eine Steuereinsparung von bis zu Fr. 2000 und mehr pro Jahr einbringen.

Das Kapital in der Säule 3a ist gebunden, d. h. man kann das Kapital frühestens fünf Jahre vor dem Pensionierungsalter auszahlen lassen. Männer können das gesparte Geld frühestens mit Alter 60 auszahlen lassen, Frauen ab Alter 59. Gewisse Ausnahmen für den früheren Bezug sind gesetzlich vorgeschrieben:

- Zur Finanzierung von selbst genutztem Wohneigentum sowie zur Abzahlung von Hypotheken;
- zur Renovation von selbstbewohntem Wohneigentum;
- Einkauf in die eigene Pensionskasse (berufliche Vorsorge);
- bei Invalidität (situationsabhängig) oder Tod;
- beim definitiven Verlassen der Schweiz (Auswanderung);
- beim Wechsel zur selbstständigen Tätigkeit.

Bank- oder Versicherungslösung – was ist besser?

Die Frage lautet hier: Brauche ich einen Versicherungsschutz? – Falls Sie kleine Kinder haben, eine eher hohe Hypothek besitzen oder einen hohen Lebensstandard geniessen, ist die Antwort: Ja.

Versicherungen sind zwar weniger flexibel als Bankkonto oder Wertschriftensparen – man verpflichtet sich vertraglich, während einer festen Laufzeit jährlich einen bestimmten Betrag zu überweisen; ein frühzeitiger Rückkauf ist zwar möglich, aber meist mit Verlusten verbunden – ABER: Im Todesfall steht mindestens die garantierte Versicherungssumme sofort zur Verfügung. Bei einer Erwerbsunfähigkeit durch Krankheit oder Unfall zahlt die Versicherung die jährliche Prämie weiter (Prämienbefreiung), sofern dies vorher vertraglich vereinbart wurde: Dann besitzen Sie mit dieser Anlage eine Sparzielgarantie, was bei einer Banklösung nicht der Fall ist.

Die Banklösung hingegen ist flexibler: Man kann unterbrechen, weniger einzahlen oder ganz aufhören einzuzahlen, wenn die persönlichen Verhältnisse das in diesem Moment verlangen. Falls die Bank-Säule 3a zur indirekten Amortisation der Hypothek bei der gleichen Bank dient, dann will das die Bank halt so. Allerdings sollte letztere sinnvollerweise über eine Versicherungslösung abgewickelt werden: Nur eine Versicherung kann die Erreichung des Sparziels garantieren – bei der Banklösung übernimmt im Notfall niemand die Fortzahlung der Prämien.

Was die Nettorendite betrifft, ist die Rendite eines Säule-3a-Bankproduktes meistens höher als bei der Versicherungslösung, dafür bietet die Versicherung zusätzlich Schutz bei Todesfall oder Invalidität, was auch über die Prämie bezahlt werden muss.

Beim Säule-3a-Banksparen bieten sich grundsätzlich zwei Möglichkeiten an: Man spart das Geld auf einem Säule-3a-Bankkonto und erhält dafür von der Bank einen garantierten jährlichen Zins (wobei die Sparzinsen zurzeit bekannterweise nahezu bei null sind) oder man lässt die Vorsorgegelder in Wertschriften investieren. Mittlerweile gibt es hierzu viele Produkte, die unterschiedliche Mischungen mit Aktien und Obligationen anbieten. Die Renditechancen sind bei einem Säule-3a-Wertschriftensparen über eine längere Zeitperiode gesehen deutlich höher. Wichtig sind jedoch nicht nur die Renditeversprechen, sondern auch die effektiven Kosten. Die Unterschiede am Markt sind gross und die abgezogenen Kosten können eine wesentlich reduziertere Nettorendite zur Folge haben.

Steuerliche Aspekte der Säule 3a

Bei der Bank wie auch bei der Versicherungslösung wird nur die Kapitalauszahlung am Ende der Laufzeit zu einem reduzierten Satz besteuert. Während der Laufzeit werden im Gegenzug auf den Erträgen keine Einkommenssteuern erhoben. Auch die Vermögenssteuer entfällt, d. h. man muss die Säule-3a-Konti/Versicherungen nicht als Vermögen in der Steuererklärung angeben.

Dank der erwähnten Abzugsfähigkeit der jährlichen Säule-3a-Beiträge vom Einkommen kann man so jedes Jahr bis zu mehrere Tausend Franken Einkommenssteuer sparen. Bei Laufzeitende (Versicherung) oder beim Bezug des Säule-3a-Kontos wird die Auszahlung mit einem massiv reduzierten Vorsorgesatz besteuert. Also lohnt sich diese Sparform auf jeden Fall.

Zusätzlich kann man die Steuerprogression brechen und dadurch nochmals die Steuerbelastung optimieren, wenn man mehrere Säule-3a-Produkte besitzt und diese gestaffelt über mehrere Jahre bezogen werden. Auch hier ist eine gute Planung ein Muss.

Im Durchschnitt über alle Massnahmen in einem Finanzleben des Menschen kann eine gute Vorsorgeplanung schnell einmal bis zu Fr. 60 000 und mehr Steuern einsparen. Also, eine frühzeitige Planung der eigenen Vorsorge lohnt sich nicht nur im Bereich der Säulen 3a.

Was verbindet Sie mit Ihrer Bank?

Geld. Und was Ihre Bank damit macht. Gesellschaftliche Verantwortung ist uns wichtig: Lohngleichheit oder Vereinbarkeit von Arbeit und Familie gehören genauso dazu wie unser Engagement gegen Krebs. Der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und die Bank Cler, das passt – deshalb sind wir seit vielen Jahren Partner. Davon profitieren auch Sie – ob Zahlen und Sparen, Anlegen, Hypotheken oder Finanzplanung: cler.ch/zv

ZV-Spezial:
10 % Bonus
auf Einzahlungen
in die Anlagelösung
Nachhaltig*.
Bis zu 500 CHF
Bonus pro Jahr.

*Diese Angaben dienen ausschliesslich Werbezwecken und stellen keine Anlageberatung dar. Für die Anlagelösungen verweisen wir auf cler.ch. Voraussetzungen und Bestimmungen und unser vollumfängliches Angebot auf cler.ch/zv

Zeit, über Geld zu reden.

Bank
Banque
Banca
CLER

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal
Post CH AG
ZV Info

Miar Bündner sind gära grosszügig. Drum bütend miar dia attraktivschta Prämia wiit und breit.

Attraktiver Wettbewerb: www.oekk.ch/zv



Die Versicherung mit gesundem Bündnerverstand.

ÖKK