ZV Info / November 2022

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



FACHTAGUNG BRUNNEN 2022

Das hat mit Fairness nichts zu tun

Die Fachtagung Brunnen ist ein Klassiker – ein langjähriger Klassiker. Weiterbildung in zentralen Themen, in perfektem Ambiente. Die Reform der 2. Säule, Perspektiven und Stellschrauben waren das Thema am ersten Tag, die Zukunft der öffentlichen Verwaltung und die Führung von Mitarbeitenden am zweiten. Eine engagierte Auseinandersetzung mit den neuen Flexibilisierungen folgte – im Wissen darum, dass der Wandel in beiden Themenbereichen ein dauernder sein wird.

Urs Stauffer führte in die Tagung ein und machte deutlich, dass vor allem im Bereich der Sozialversicherungen in Zukunft heftige Auseinandersetzungen zu erwarten sind. Die Politik ist seit Jahren nicht in der Lage, die Probleme einer guten, austarierten Lösung zuzuführen. Die Tagung soll immerhin

INHALT

Seite 1
Fachtagung Brunnen 2022: Tag 1

Seite 6
Fachtagung Brunnen 2022: Tag 2

Seite 10
Recht: Keine rückwirkende Entschädigung für Umkleidezeit

Seite 12
Müssen Mitarbeitende im Büro bald frieren?

Seite 14
PK-Netz-Tagung mit Bundesrat Alain Berset

Seite 18
Personalverband der Stadt St. Gallen



Präsident Urs Stauffer begrüsst die Teilnehmenden und eröffnet die Tagung.

unseren Mitgliedern mehr Klarheit verschaffen. Oder, wie es Tagungsleiter Ruedi Bürgi ausdrückte: Am Abend werden wir mehr wissen als am Morgen – das ist das Ziel.

Keine soziale Kälte

Öffentliches Personal Schweiz hat einen Experten in seinen Reihen, **Geschäftsleitungsmitglied Andreas Cabalzar**, selbst Mitglied der Verwaltungskommission der Pensionskasse des Kantons Graubünden. Er führte zur 1. Säule aus, diese sei nach der Revision nun wieder in sicheren Gewässern, es sei ein Opfer gewesen, das habe erbracht werden müssen – das sehr knappe Resultat in der nationalen Abstimmung sei akzeptiert worden. Die zweite Säule sei aber nach wie vor eine grosse Baustelle. Cabalzar führte durch die letzten Anpassungsversuche im Parlament. Offenbar ist man sich immerhin dahingehend einig, dass etwas passieren muss und dass das Geld kosten wird. Die demografische Entwicklung sei etwas, das man abbilden müsse. Der Ständerat darf *keine soziale Kälte zeigen* – es dürfen keine weiteren Renteneinbussen die Folge einer Revision sein; trotzdem, so Cabalzar, wird sich das nicht ganz, je nach Kasse, verhindern lassen – mit sieben Prozent sei in Einzelfällen wohl zu rechnen.
Aktuell hat die ständerätliche Kommission beschlossen, bei der Revision eine Über-



Dr. Svenja Schmidt, pfs



Aufmerksame Zuhörer



Andreas Cabalzar

gangsgeneration zu definieren, die etwas besser fährt als andere; das gilt dann aber nur für diejenigen Versicherten, die im Durchschnitt durchschnittlich weniger Vorsorgekapital als die anderen 50% der Versicherten verfügen.

Eintrittsschwelle unglücklich

Gender Pension Gap? Den gibt es nicht, so **Referentin Dr. Svenja Schmidt.** Das sei ihre Kernaussage. Die Unterschiede gäbe es, aber das sei das Prinzip der 2. Säule, welche Mann und Frau in der Partnerschaft als wirtschaftliche Einheit sieht. Heute führe die Individualisierung der Gesellschaft dazu, dass jeder auf sein eigenes Pensionskassenvermögen schauen und den tatsächlich bestehenden Unterschied fokussiert. Das ist aber eine Folge des Partnerschaftsmodells, das bei Einführung des BVG die Regel war. Heute ist das anders. Die unterschiedlichen Arbeitsmodelle heute, die Zinslage und das Lebensalter haben sich erheblich geändert – das harmoniert nicht mehr so ganz und führt zur heutigen Unruhe im System. Hinzu kommt: Die *Erwerbsbeteiligung* des Einzelnen in Jahren ist nicht mehr konstant, früher waren das 40 Jahre – heute gibt es Pausen wegen Burn-out oder Weiterbildungen; zum Zweiten sind die *Beschäftigungsquoten* sehr unterschiedlich und schwankend; zum Dritten gibt es immer noch ein unterschiedliches *Lohnniveau* zwischen Mann und Frau, die Ursachen sind unterschiedlich, teils aber in den Lohnverhandlungen begründet; die Frauen fokussieren darin auf die Vereinbarung von Familie und Beruf und sehen darin den Verhandlungserfolg, die Männer gelten als Ernährer und haben den hohen Verdienst als Ziel. Diese drei Punkte führen zu Unterschieden im Alterskapital.

Das *Eintrittsalter* ist des Weiteren ein wesentlicher Faktor. Je früher man beginnt, in die Pensionskasse einzuzahlen, desto besser ist es für die Frau, die eher einen Erwerbsunterbruch (Schwangerschaft) machen wird. Zwangssparen will kaum jemand, deshalb sollte man dies gesetzlich vorsehen. Unglücklich ist auch die *Eintrittsschwelle,* die sollte man senken, am besten ganz weglassen; auch kleine Einzahlungen lohnen sich über die Zeit.

Zum Koordinationsabzug: Dieser hat in der Schweiz eine wichtige Funktion beim Risikoversicherungsschutz; er sorgt dafür, dass man nicht mehr Versicherungsprämien bezahlt als nötig (weil der Koordinationsabzug die Doppelversicherung des bereits durch die bestehende Versicherung in der AHV/IV versicherten Anteils verhindert). Will man das ändern, dürfen auf dem heutigen Koordinationsabzug nur Sparbeiträge, keine Risikoprämien erhoben werden.

Das Lebensalter nimmt zu. Die Pensionskassen wollen ja nichts behalten, so Schmidt, und es wird auch nichts zugeschossen, deshalb muss man bei längerem Lebensalter entweder mehr sparen oder weniger beziehen. Für die Frauen kommt dazu, dass sich diese häufig früher pensionieren lassen als Männer; das liegt unter anderem daran, dass viele Frauen ältere Männer haben und sich gleichzeitig mit diesen pensionieren lassen wollen. Diese frühzeitige Pensionierung hat selbstverständlich Auswirkungen auf die Rentenleistungen.

Auch gesellschaftliche Gründe haben Einfluss auf das Alterskapital: Investitionen des Kapitals in nachhaltige Unternehmen schmälert den Ertrag. Volkswirtschaftlich unsinnig ist es, dass ein Partner die Kinderbetreuung übernimmt – nach Abschluss einer guten Ausbildung. Die Rechnung geht nur auf, wenn die Männer auch weniger arbeiten; die Frau kann nur mehr arbeiten, wenn der Mann in gleichem Mass weniger arbeitet. Die Teilzeitarbeit für Männer hat nach wie vor ein ganz schlechtes Image. Das muss sich ändern, sonst ändert sich



Dr. Ruedi Bürgi führte durch die Tagung.



Giorgio Pardini, PK-Netz



V.l.: Muriel Haunreiter, Horst Bäuerle, Kai Rosenberger, Urs Stauffer

auch bei den Frauen nichts. Am besten würde man die Arbeitszeit verkürzen, dann läge bereits Teilzeitarbeit vor und beide Partner könnten gleichberechtigt am Wirtschaftsleben teilnehmen. Anders geht es wohl nicht.

BVG 21 – die Interessen der Arbeitnehmenden

Referent Giorgio Pardini, Vorstand PK-Netz und Stiftungsratspräsident comPlan, führte die Diskussion einiges politischer. Es muss, so Pardini, vor allem für die tiefen Einkommensklassen, klarer und transparenter kommuniziert werden. Das muss möglich sein. Wer sein Leben lang gearbeitet hat, soll ein würdiges Alter haben dürfen und er soll verstehen können, wie er das macht. So weit sind wir heute nicht. Was muss das Ziel der Pensionskasse sein: Das Ziel ist es, auch den tiefen Einkommen eine anständige Rente auszubezahlen. Deshalb kommt dem Umwandlungssatz eine sehr grosse Bedeutung zu, vor allem auch bei den tiefen Einkommen. Die vorgesehene Anpassung der Altersgutschriften (noch nicht beschlossen) führt zu Kürzungen der Renten – das führt bei den Mitarbeitenden mit grossen Guthaben zu keinen Problemen, wohl aber bei den tiefen Einkommen. Ein Sozialstaat muss sich aber am Verhalten gegenüber den Schwächsten unter uns messen lassen.


Pause darf auch mal sein.

An der 60%-Quote (AHV plus BVG sollen 60% des letzten AHV-Bruttolohnes garantieren) muss festgehalten werden; und wenn der Umwandlungssatz nicht reicht, dann gibt es auch die Möglichkeit, die Beiträge zu erhöhen. Das kann man ebenfalls ins Auge fassen, das ist nicht verboten. Die angebliche Modernisierung der Altersgutschriften ist nicht eine Modernisierung, sondern eine Benachteiligung der Mitarbeitenden. Aus Sicht der Arbeitnehmenden kann man dazu nicht ja sagen. Wenn wir dauernd den Umwandlungssatz senken, führt dies nicht zu einem sozial gerechteren Modell.

Richtig ist, dass durch die Senkung der Eintrittsschwelle und des Koordinationsabzuges die Arbeitnehmenden früher in die Versicherung einbezogen werden. Allerdings müssen, so Pardini, Rentensenkungen, die im neuen BVG-Paket ebenfalls enthalten sein sollen, bekämpft werden.

Reform ist dringend

Die Schweiz ist ein reiches Land und muss sich einen fairen Sozialstaat leisten können. Chancen und Risiken in der 2. Säule waren das Thema von **Referentin Muriel Haunreiter**, Spezialistin Markt und Innovation bei der AXA Schweiz. Das muss uns alle interessieren, weil unser Geld verwaltet wird, die finanziellen Mittel also, die wir angespart haben und die unser Leben im Alter bestimmen werden. Aus Sicht der Privatversicherer gibt es sehr viele Herausforderungen. Die grossen Unternehmen haben ihre eigenen Pensionskassen, je kleiner das Unternehmen desto schwieriger



Muriel Haunreiter, AXA



Erich Wintsch, Verein faire Vorsorge

wird das, deshalb sinkt die Anzahl von Pensionskassen stetig. Die öffentliche Hand hat ebenfalls teilweise eigene Pensionskassen. Die AXA betreibt eine teilautonome Sammelstiftung. Sie versucht, die Versicherten möglichst umfassend über ihr Vorsorgeportal zu informieren. Bei den Sammelstiftungen der AXA ist der Koordinationsabzug frei wählbar; der Wahlfreiheit sind kaum Grenzen gesetzt. Trotzdem: 35% bleiben beim gesetzlichen Koordinationsabzug, knapp 30% passen diesen dem Teilzeitpensum an, keinen Koordinationsabzug haben weitere knapp 30%, aber in der Regel nur deshalb, weil sie viel verdienen.

Die Reform der beruflichen Vorsorge ist dringend, so Haunreiter. Die Senkung des Umwandlungssatzes ist wichtig, weil damit die Umverteilung von den Erwerbstätigen zu den Pensionierten gestoppt wird. Die Senkung des Koordinationsabzuges und des Eintrittsalters ist richtig, weil damit der versicherte Lohn gesenkt wird, aber die Versicherer können mit allen Lösungen leben (und bieten sie heute ja auch schon an). Wichtig sind aus Sicht der Referentin, dass Kompensationsmassnahmen der einzelnen Kassen zumindest teilweise dezentral finanziert werden, also durch die betroffenen Kassen selbst.

Eine BVG-Reformwanderung mit Start beim Koordinationsabzug

Erich Wintsch, Präsident des Vereins faire Vorsorge, äusserte sich pointiert zur Reform der zweiten Säule. Die zweite Säule könnte einfach sein, so Wintsch, man hat sie nur kompliziert gemacht. Dem Ziel der einfachen, verständlichen Lösungen widmet sich der Verein faire Vorsorge. Es gibt eigentlich nur zwei Fragen im BVG: Wie viel Altersguthaben wird aufgebaut und wie lange muss es reichen? – einkaufen kann man schliesslich nicht mit Umwandlungssätzen, sondern nur mit Geld. Auch Wintsch ist der Auffassung, dass der Koordinationsabzug ersatzlos zu streichen ist, weil er tiefe Einkommen und Teilzeitarbeit diskriminiert. Tieflöhnern wird eine Rente von Fr. 1000.–/Monat vorenthalten – das ist, so der Referent, verfassungswidrig. Der Abzug muss 0 sein – nicht irgendwo anders. Diese Diskussion muss deshalb aufhören. Der Abzug ist diskriminierend, weil die Arbeitgeber den tiefsten Einkommen keine Beiträge ins BVG bezahlen, wohl aber den gut Verdienenden. Das hat mit Fairness nichts zu tun. Das Argument der Arbeitgeber, es würden dann Jobs verloren gehen, weil die Kosten zu hoch sind, überzeugt nicht, sondern trifft die Schwächsten; die Arbeitgeber nennen denn auch keine Jobs, die davon betroffen sein könnten. Es werden auch Härtefälle befürchtet, also Arbeitnehmende, die nach den BVG-Abzügen nicht mehr genug Geld zum Leben haben; dem kann begegnet werden, dass diese Arbeitnehmenden ihren Sparbeitrag jeweils für die Dauer eines Jahres reduzieren können.



V.l.: Dr. Ruedi Bürgi, Hannes Gruber (GÖD), Daniela Eysn (GÖD)

Die Sparversicherungspflicht soll bei 18 Jahren beginnen und die Eintrittsschwelle so tief wie bei der AHV angesetzt werden (Fr. 2300.–); das führt zu gerechten Gutschriften und Altersguthaben. Die Begründung, es würden Härtefälle entstehen, überzeugt nicht. Oder anders gesagt: Von nichts kommt nichts.

In der nachfolgenden Podiumsdiskussion wurden die Themen vertieft und die Tagungsteilnehmer konnten ihre Fragen stellen – eine lebhafte Diskussion im Podium, perfekt geleitet und befeuert von GL Mitglied Andreas Cabalzar, war die Folge. Bei der Beurteilung der Frage, ob die BVG-Revision eine Chance hat in der Bevölkerung, waren die Antworten relativ klar: nein. Die Arbeitnehmenden seien nicht bereit, weitere Zugeständnisse zu machen und Rentenkürzungen hinzunehmen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

THESEN ZUR ZUKUNFT DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNG

Fachtagung Brunnen 2022

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

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

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

Öffentliche Verwaltung kann nicht «verschwinden»

Im Unterschied zur Privatwirtschaft, bei der Veränderungen freiwillig sind, aber für den Einzelnen dann zum Verschwinden führen werden, wenn er nicht mehr konkurrenz-



Sara Seifried, staatslabor



V.l.: Frederik Furrer, Simon Kraus, Patrick Geyer



V.l.: Axel Tanner, Tiziana Leone

fähig ist, kann die öffentliche Verwaltung nicht verschwinden, weil es niemanden gibt, der ihre Aufgaben übernimmt. Innovation in der Verwaltung ist deshalb nicht freiwillig, sie *muss* erfolgen, weil niemand die veränderungsunwillige Verwaltung ablösen wird.

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

Die sieben Thesen

Referentin Sara Seifried ist überzeugt: Die öffentliche Verwaltung der Zukunft

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

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

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

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

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)



Horst Bäuerle Ehrenvorsitzender Beamtenbund BBW, Kai Rosenberger, Vorsitzender Beamtenbund BBW

MITARBEITENDENFÜHRUNG ALS KÖNIGSDISZIPLIN

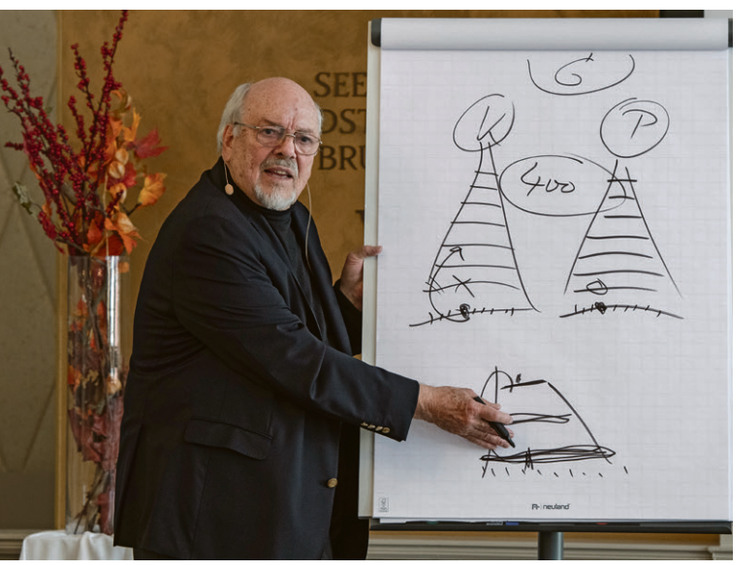
Fachtagung Brunnen 2022

Prof. Dr. Peter Nieschmidt beschrieb in einem mitreissenden Vortrag die sozialen Mechanismen in einer möglichen, durchschnittlichen Organisations- und Arbeitsstruktur.

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

Dabei spielen die (religiös begründeten) Arbeitsverständnisse eine entscheidende Rolle und haben Folgen für die soziale Interaktion in einer Organisations- und Arbeitsstruktur und auch zwischen verschiedenen Organisations- und Arbeitsstrukturen. Prof. Dr. Peter Nieschmidt wusste die geschichtlichen Hintergründe, beginnend bei der Hierarchie als (behaupteter) göttlicher Ordnung, dem Wandel dieser Vorstellungen in den Städten hin zu flachen Hierarchien, kurzen Wegen, offenen Machtstrukturen, offener Kommunikation und einem deshalb erfolgreichen Europa, ausserordentlich unterhaltsam darzustellen.

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



Prof. Dr. Peter Nieschmidt


Marc von Rotz und Dr. Corinne Saner



V.l.: Boris Miethlich, Andreas Krebs, Christoph Zwicky, Marina Schmid-Padovan, Urs Bertsch

Die Mitarbeitendenführung, so Prof. Dr. Peter Nieschmidt, ist die Königsdisziplin in einer öffentlichen Verwaltung. Was man tun soll und was man nicht tun soll, das wurde, mit Beispielen hinterlegt, sehr anschaulich dargelegt, so lebendig auch, dass es in Worten kaum nachgestellt werden kann. Deshalb unsere Empfehlung: Schauen Sie sich den Vortrag auf unserer Website www.oeffentlichespersonal.ch an.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Weitere Fotos von der Fachtagung Brunnen finden Sie in der Bildergalerie auf unserer Website.

FACHTAGUNG BRUNNEN 2023

Liebe Mitglieder

Die 32. Ausgabe der Fachtagung Brunnen findet nächstes Jahr am 2./3. November 2023 erneut im Seehotel Waldstätterhof, Brunnen, statt.

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



KEINE RÜCKWIRKENDE ENTSCHÄDIGUNG FÜR UMKLEIDEZEIT

Fortsetzung der Debatte um die Bezahlung der Umkleidezeit (ZV Info 07-08/2021)

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



MLaw Claudia Schnüriger
Rechtsanwältin

Sachverhalt

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

Arbeitszeitreglement des Universitätsspitals Zürich (USZ)

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

Seit dem 1. August 2019 sieht Ziff. 6.1.1 Abs. 2 des Arbeitszeitreglements vor, dass die «Zeit des An- und Abkleidens von Berufskleidern zu Beginn und Ende einer Schicht unter Berücksichtigung der Berufsgruppenzugehörigkeit» als Arbeitszeit gelte. Für die Berufsgruppe Pflege und MTTB [Medizinisch-technisch und -therapeutische Berufe], zu der auch A gehörte, heisst es: «Umkleidezeit im Früh-, Spät- und Tagesdienst in Dienstzeit integriert / für Nachtdienst erfolgt Zeitgutschrift von 15 Minuten pro Dienst (Ziff. 6.1.1 Abs. 2 Arbeitszeitreglement).

Entscheid des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich

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

Verfahren vor dem Bundesgericht

A rügte insbesondere die vorinstanzliche Feststellung, wonach aus den kantonalen Bestimmungen nicht hervorgehe, ob Umkleidezeit als separat zu entschädigende Arbeitszeit zu qualifizieren sei. Dies lasse sich auf keine sachlichen Gründe abstützen und sei offensichtlich unhaltbar. Das USZ habe nicht eine eigene Regelung treffen und die Umkleidezeit von der Arbeitszeit ausnehmen dürfen. Wenn nicht die ganze Arbeitszeit hätte entschädigt werden sollen, hätte dies ausdrücklich schriftlich vereinbart oder bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber in gesetzeskonformer Weise geregelt werden müssen. Die vorinstanzliche Qualifikation der vorliegend massgebenden Bestimmungen des Arbeitszeitreg-



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

Fazit

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

Anmerkungen

Da eine rückwirkende Entschädigung für Umkleidezeit von den Arbeitnehmenden nicht geltend gemacht werden kann, sollten die öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber ihre Arbeitszeitreglemente möglichst schnell anpassen und den Arbeitnehmenden für die Umkleidezeit eine angemessene Entschädigung ausrichten.

MLaw Claudia Schnüriger
Rechtsanwältin

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

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

MÜSSEN MITARBEITENDE IM BÜRO BALD FRIEREN?

Energiesparmassnahmen

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



Gabriela Sollberger
Redaktorin ZV Info

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

Gegen die geplante bundesrätliche (Not-) Verordnung hatten sich mehrere Organisationen gewehrt, hierzu gehören – für einmal auf derselben Seite stehend – der Hauseigentümer- und der Mieterverband, aber auch verschiedene Kantone, Städte und Gemeinden. Sie waren erfolgreich: Am 16. November 2022 nahm der Bundesrat die Ergebnisse der Konsultation zur Kenntnis und sieht nun vor, die Bestimmungen zur Begrenzung der Raumtemperatur anzupassen: Gegenüber dem Verordnungsentwurf dürfen Innenräume um 1 Grad Celsius wärmer, auf 20 Grad Celsius, geheizt werden.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Neumarktstrasse 27, 2503 Biel
Mob. 079 375 16 57
E-Mail: urs.stauffer@bluewin.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
20'480 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2021 / 2022)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
12 • 22	12.12.22	29.12.22
1/2 • 23	06.02.23	22.02.23
3/4 • 23	17.04.23	03.05.23
5/6 • 23	12.06.23	28.06.23
7/8 • 23	14.08.23	30.08.23
9/10 • 23	16.10.23	01.11.23
11/12 • 23	04.12.23	20.12.23



Gesundheitsschutz im Arbeitsrecht

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

Was empfiehlt das SECO?

Wegleitung zur Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz (SECO)

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

Merkblatt «Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im Rahmen von Energiesparmassnahmen»

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

Grössere Auswirkungen für «Gfröörlis»

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

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

Ohnehin dürften die Auswirkungen der (zum Teil wohl geringfügigen) Anpassung der Raumtemperatur von den einzelnen Mitarbeitenden unterschiedlich empfunden werden. Männliche und weibliche Körper sind unterschiedlich beschaffen, weshalb Frauen allgemein schneller frieren als Männer. Der in der Regel durchschnittlich höhere Anteil an Muskelmasse bei Männern hält diese besser warm. Die tieferen Temperaturen können sich zudem auch positiv auf die kognitive Leistungsfähigkeit auswirken. Wobei gemäss einer deutschen Studie offenbar auch hier wieder die Männer im Vorteil sein sollen: Ihre Bestleitung erbringen sie bei Temperaturen um 20 Grad Celsius, Frauen benötigen eine höhere Betriebstemperatur.

Gabriela Sollberger,
Redaktorin ZV Info

PK-NETZ-TAGUNG MIT BUNDESRAT ALAIN BERSET

Am 7. November 2022 trat Bundesrat Alain Berset an der PK-Netz-Tagung vor Stiftungsrätinnen und Stiftungsräten sowie Gewerkschaftsvertretenden auf. Er eröffnete seine Rede mit einem Zitat von alt Bundesrat Hans-Peter Tschudi: «Zweifellos würde niemand das 3-Säulen-System vorschlagen, wenn die Altersvorsorge in unserem Lande völlig neu aufgebaut werden müsste.» Damit war der Grundstein für eine kritische Debatte gelegt. Im Dezember jährt sich die Verankerung des 3. Säulen-Systems in der Verfassung bekanntlich zum fünfzigsten Mal. Ein guter Zeitpunkt, zurückzuschauen und gleichzeitig auch den Blick auf die aktuellen Reformbestrebungen der 2. Säule zu richten.



Eliane Albisser
Geschäftsführerin PK-Netz

Bevor Bundesrat Alain Berset ans Mikrofon trat, veranschaulichte die **em. Geschichtsprofessorin Brigitte Studer** eindrücklich, wie die Sozialpolitik die gesellschaftlichen Verhältnisse widerspiegelt, aber auch formt. Die Frauenarbeit sei im 20. Jahrhundert je nach Zivilstand durch sozialpolitische Massnahmen und normative Erwartungen ein- bis ausgegrenzt worden, was sich sowohl in der Struktur des Arbeitsmarkts und der Familie als auch in der Struktur der 2. Säule niedergeschlagen habe. Um den Gender Pension Gap aufzuheben, sei denn auch eine profunde Restrukturierung der 2. Säule notwendig, so die klare Botschaft von Studer.

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

Brandaktuell von den Themen her, hochkarätig besetzt und straff durchgezogen, das sind die Markenzeichen der PK-Netz-Tagungen generell, und das alles hatte auch für die diesjährige Tagung volle Geltung. Der Besuch von Bundesrat Berset war eine starke Referenz an die Bedeutung der Tagung ebenso wie generell des PK-Netzes an sich. Einmal mehr hat zudem Eliane Albisser der Tagung ihr organisatorisches Gesicht gegeben: Sie hat sie geprägt mit dem Engagement führender Exponenten und dem Geschick, das sehr dichte Programm auf Kurs zu halten und gleichzeitig aber auch dem persönlichen Austausch Raum zu lassen. Wir freuen uns schon aufs nächste Mal.



V.l.: Bundesrat Alan Berset, Peter Schnider (Moderator)



Eliane Albisser

Auch **Bundesrat Alain Berset** würdigte das 3-Säulen-System. Und auch er sieht Reformbedarf: Denn das Bild der 3 Säulen mit einem Dach – quasi ein Tempel – suggeriere Stabilität und Ausgeglichenheit, das entspreche aber für viele Menschen nicht der Realität. Das Versprechen der 3 Säulen werde für viele nicht eingelöst, immer noch mehr als 600 000 Personen haben keine 2. und 3. Säule. Was für ein Alter in Würde und ohne finanzielle Sorgen zähle, sei die gesamte Rente. Bundesrat Alain Berset honorierte den Sozialpartnerkompromiss und unterstrich in diesem Zusammenhang auch, wie zentral die Sozialpartnerschaft in der Altersvorsorge sei. Er appellierte an die Politik und die Sozialpartner, Verantwortung zu übernehmen. Eine mehrheitsfähige BVG-Vorlage müsse das Ziel bleiben.

Dagmar Rösler, Präsidentin Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH, sprach sich ebenfalls für den Sozialpartnerkompromiss aus. Sie erinnerte daran, dass den Frauen und allen Teilzeitbeschäftigten nach der AHV-Abstimmung viel versprochen wurde. Nun sollen sie aber gemäss dem aktuellen Vorschlag der SGK-S auf die notwendigen Rentenverbesserungen weiterhin Jahrzehnte warten – und bis dahin mit hohen Lohnabzügen konfrontiert sein.



V.l.: Urs Eicher, PK-Netz-Präsident, Thomas Bauer, Gabriela Medici, Fabio Canetg (Moderator), Helga Portmann (PKZH), Thomas R. Schönbächler (BVK)

Allen Anwesenden wurde spätestens beim BVG-Podium mit **Vania Alleva, Präsidentin unia, Adrian Wüthrich, Präsident Travail. Suisse**, **Kurt Gfeller, Vizedirektor Gewerbeverband,** sowie **Casimir Platzer, Präsident GastroSuisse,** bewusst, wie wenig Gehör die beiden Arbeitgebervertreter der Gewerbe- und Gastrobranche für die schlechte Rentensituation von Arbeitnehmenden in Tieflohnbranchen und Teilzeitbeschäftigten haben. Der Tiefpunkt der

Auskünfte:

Eliane Albisser,
PK-Netz-Geschäftsführerin
Tel. 078 814 22 34

Fotos: Monika Flückiger

PK-NETZ
2. SÄULE



Gabriela Medici



V.l.: Kurt Gfeller, Casimir Platzer, Peter Schnider (Moderator), Vania Alleva, Adrian Wüthrich

Diskussion war erreicht, als Gfeller den Verfassungsauftrag, wonach die berufliche Vorsorge zusammen mit der 1. Säule die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung zu ermöglichen hat, als nicht finanzierbar beschrieb. Im Hinblick auf die BVG-Reform stellten sich die Vertreter von Gewerbeverband und GastroSuisse hinter den sog. Mittelweg. Beim Modell des Nationalrats müssten noch Korrekturen vorgenommen werden, damit sie die Vorlage mittragen könnten. Alleva und Wüthrich zeigten dagegen auf, warum sie beide Vorlagen des Parlamentes kategorisch ablehnen: Sie kosten für die Arbeitnehmenden zu viel und bringen trotzdem Rentenverschlechterungen mit sich. Der umlagefinanzierte Rentenzuschlag für alle sei hingegen das effizienteste Mittel, um Renteneinbussen zu kompensieren. Lediglich eine Schnittmenge gab es: Beide Seiten lehnen die Beschlüsse der ständerätlichen Sozialkommission dezidiert ab. Kurz: Es gibt Stand heute keine Aussicht auf eine Vorlage des Bundesparlamentes, die die Gewerkschaften mittragen könnten. Das sind schlechte Aussichten für die Arbeitnehmenden – insb. viele Frauen –, die auf bessere Renten angewiesen sind.

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



Vania Alleva begrüsst Bundesrat Alain Berset

Daneben stand die PK-Netz-Tagung auch im Zeichen der Inflation und der steigenden Zinsen. Das Thema ist aktuell und brennt den Stiftungsrätinnen und Stiftungsräten unter den Nägeln. Laut **Thomas Bauer, Travail.Suisse,** dürfen die steigenden Kosten durch die Inflation nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Es besteht ein klares Bedürfnis der Versicherten für höhere Renten, denn neben den Löhnen sind auch die Renten aktuell von einem Kaufkraftverlust betroffen. Nun wissen alle, die die finanzielle Lage der Pensionskassen verfolgen, dass die Deckungsgrade wegen der steigenden Zinsen und der Verwerfungen an den Aktienmärkten seit Jahresbeginn massiv abgesackt sind. Wir sind also zum einen mit einem Druck auf die Anpassung der Renten konfrontiert und zum anderen bewegt sich der Deckungsgrad bei vielen Kassen direkt Richtung 100% oder tiefer. Da nützt es nicht viel, dass die Kassen die Renten gemäss Art. 36 BVG «entsprechend den finanziellen Möglichkeiten» der Preisentwicklung anpassen müssen. Die gesetzlichen Bestimmungen scheinen nicht zu greifen, wenn man sie bräuchte. **Gabriela Medici, SGB**, forderte denn auch schlüssig: «Man braucht Solidarität in der 2. Säule, damit die Renten an die Teuerung angepasst werden können.»



V.l.: Bundesrat Alain Berset, Urs Eicher, Vania Alleva, Adrian Wüthrich



V.l.: Jorge Serra, Urs Eicher

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

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

Eliane Albisser,
Geschäftsführerin PK-Netz



Aktuelles aus dem PVSG
Mai bis August 2022



Annina Fricker
Vorstandsmitglied

Sitzung Verwaltungskommission vom 6. Mai und 3. Juni 2022

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

Revision Lohnzulagen

Während die Vorlage an sich im Parlament ohne grosse Probleme durchkommen sollte (Behandlung verschoben auf den 14. Juni 2022), bereitet uns die Ortszulage Sorgen. Diese könnte allenfalls aus der Vorlage gestrichen und abgeschafft werden. Entsprechend hat die VK ein Schreiben zuhanden der Fraktionen aufgesetzt und verschickt. Vorgebracht wurde insbesondere, dass eine Abschaffung der Ortszulage insbesondere die Tief- und Stundenlöhner treffen würde, obwohl die Stadt ein Interesse daran hat, dass genau dieses Personal möglichst schnell vor Ort ist (z.B. VBSG/technische Berufe mit Schichtbetrieb etc.). Hinzu kommt, dass die Abschaffung der Ortszulage zwar zu Einsparungen, jedoch auch zu Wegzug und damit zu tieferen Steuereinnahmen führen könnte. Gleichsam wird es – mangels Anreize – schwieriger, neues Personal zu finden, d.h., man müsste wiederum die Löhne erhöhen.

Vernehmlassung:

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

- Per 1. Januar 2023 erhalten neue Mitarbeitende keine Wohnsitzzulage mehr (siehe Kap. 5.3: Aufhebung von Art. 48 PR);

- Für Mitarbeitende, welchen zum Zeitpunkt des Inkrafttretens von Nachtrag VII eine Wohnsitzzulage zusteht, bleibt der Besitzstand während der nächsten 15 Jahre gewahrt (siehe neuen Art. 88 PR). Die Minderung der Ausgaben für Wohnsitzzulagen erfolgt über Fluktuation oder Wegzug aus der Stadt. Der Anspruch auf die Zulage erlischt, sobald ein Wohnortwechsel nach ausserhalb der Stadt St. Gallen erfolgt. Dadurch reduziert sich die Gesamtsumme kontinuierlich (siehe Tabelle unten).

- Nach Ablauf der 15-jährigen Übergangsfrist wird die Wohnsitzzulage für sämtliche Mitarbeitende abgeschafft. Der Übergang muss so vorbereitet werden, dass zum Zeitpunkt der Abschaffung die Härtefallregelungen (Lohnzuschlag) vollzogen werden können.

- Mittels sog. «struktureller Lohnmassnahmen» sollen die Löhne allfällig im Gehaltsband unterdurchschnittlich eingereihter Mitarbeitenden korrigiert oder nötige Anpassungen einer Lohnklasse aufgrund einer gezielten marktkonformen Einreihung ermöglicht werden. Das geltende Personalreglement ermöglicht solche Massnahmen (siehe Art. 39 und Art. 42 PR);

- Die Finanzierung allfälliger struktureller Lohnmassnahmen erfolgt über einen zu budgetierenden Kredit für strukturelle Lohnmassnahmen;

- Die Ermittlung des Handlungs- und Finanzbedarfs für strukturelle Lohnmassnahmen basiert auf einer im Jahr 2023 geplanten Analyse der Verwaltungslöhne;

Homeoffice wie weiter?

Das Verständnis der Stadt sei eher grosszügig, aber schlussendlich im Einzelfall abhängig vom Goodwill der Vorgesetzten, da Homeoffice durch diese bewilligt werden müsse. Auch sei es nicht allen Mitarbeitern möglich, ihre Tätigkeit von zu Hause auszuüben. Entsprechend hat man über eine Umformulierung des Artikels in den Ausführungsbestimmungen zum PR ge-

PVSG
Personalverband der Stadt St.Gallen
Zusammen bist Du stark!



sprochen. Eine solche komme für den SR jedoch nicht in Frage (da eben für viele Mitarbeitenden Homeoffice nicht in Frage käme). Hilfreich wäre evtl. eine Leitlinie für Vorgesetzte als Arbeits-/Auslegungshilfe, die eine einheitliche Anwendung des Personalreglements sicherstellen würde. Es laufe im Moment ein Projekt in der Stadtverwaltung, welches sämtliche offiziellen und inoffiziellen Leitlinien zusammenfassen soll. Nach wie vor regeln die Dienststellen die Details betreffend Homeoffice in ihrem Zuständigkeitsbereich. Eine einheitliche Handhabung des PR durch sämtliche Dienststellenleiter ist schwierig durchzusetzen. Da die Gewährung von Homeoffice jedoch im Moment im Grossen und Ganzen funktioniere, wird diesbezüglich auf weitere Massnahmen verzichtet.

Lohngleichheit

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

Lohnfortzahlung vs. Krankentaggeld

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

Glaubwürdigkeit des Sparprogramms

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

Burn-out-Risiko bei Kadermitarbeitern

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

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

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

Neue Publikationen für die Website

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

Kosten «Rechtsschutz für alle»

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

Annina Fricker,
Vorstandsmitglied

UNSERE VERTRAGSPARTNER

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

Weitere Informationen

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

AZB CH-5400 Baden
P.P./Journal
Post CH AG
ZV Info

DER NEUE GLC

EXKLUSIV: FÜR DEN ZV ÖFFENTLICHES PERSONAL SCHWEIZ

Entdecken Sie den luxuriösen Komfort, das grosszügige Raumangebot und die innovative Offroad-Technologie des neuen Mercedes-Benz GLC: Als Mitglied des Zentralverbands Öffentliches Personal Schweiz erhalten Sie den neuen GLC zu speziellen Flottenkonditionen – die für die gesamte Personenfahrzeugpalette von Mercedes-Benz gelten.



Jetzt profitieren