Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



richten —

ZEITUNG

südostschw

HEUTE GRO

suedostschweiz.ch Dienstag, 4. Dezember 2018 | Nr. 283 | AZ 8750 Glarus | CHF 3.50

Personalverband prangert den Kanton Glarus an

Der Verband «Öffentliches Personal Schweiz» kritisiert den Kanton Glarus als «aggressiven Arb
Die SP will nun von der Regierung wissen, was an den Vorwürfen des Verbandes dran ist.



Der Fall ist krass

Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Bei den Glarner Sozialversicherungen gehen die Wellen hoch. Öffentliches Personal Schweiz setzt sich für einen Mitarbeitenden ein, der im Alter von 59 Jahren bei besten Arbeitszeugnissen auf die Strasse gestellt wurde – infolge Reorganisation. Dabei laufen den Glarner Sozialversicherungen die Leute davon. Das Thema führt zu heftigen Reaktionen in Presse, Radio und Politik.

Öffentliches Personal Schweiz hat unter dem Titel «aggressiver Arbeitgeber Staat» den Missstand zur Sprache gebracht, dass einzelne öffentliche Arbeitgeber neuerdings externe Anwälte beschäftigen, um die Angestellten im Kündigungsverfahren auch kostenmässig in die Knie zu zwingen.

Wir haben beanstandet, dass es an der Fairness fehlt, wenn der öffentliche Arbeitgeber, obwohl er über alle juristischen Ressourcen verfügt, kostenpflichtig externe

Bloss weg hier

Der kantonalen Sozialversicherung laufen die Leute reihenweise davon. Darunter leider auch die, die auf eine speditive Erledigung ihrer Gesuche angewiesen wären.

VON DANIEL FISCHLI

Die Landsgemeinde 2011 hat die kantonale Ausgleichskasse und die IV-Stelle aus der Verwaltung ausgegliedert und die selbstständigen «Sozialversicherungen Glarus» SVGL gegründet. Sie richten die Alters- und die Invalidenrenten aus. Im Memorial zur damaligen Landsgemeinde hat die Regierung den Nutzen der Reorganisation so auf den Punkt gebracht: «Die Neuordnung klärt Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten zwischen den Organen der Ausgleichskasse und dem Kanton.» Inzwischen haben Mitarbeiter der Sozialversicherungen Glarus den Eindruck, die Verantwortlichkeiten würden vor allem hin- und hergeschoben.

«Führungsschwäches» lautet die Diagnose von Mitarbeitern, die mit der «Südostschweiz» Kontakt aufgenommen haben. Die Symptome seien Arbeitsüberlastung der Angestellten, Dienst nach Vorschrift, viele Absenzen wegen Krankheit und schliesslich die Kündigung von vielen versierten Mitarbeitern der IV-Stelle. Die Leitung der SVGL liegt bei Direktorin Helen Moniodis. Die Aufsicht übt eine Kommission unter Präsident Christian Rentsch aus. Die Regierung hat die «Oberaufsicht» und ist mit Regierungsrätin Marianne Lienhard in der Aufsichtskommission vertreten.

Probleme bestehen schon lange

Schon vor zwei Jahren, im September 2016, haben Mitarbeiter der SVGL gegenüber der «Südostschweiz» von einem aussergewöhnlich grossen Personalwechsel bei der IV-Stelle berichtet. Zwischen 2012 und 2015 sind die Hälfte der 16 Angestellten der IV-Stelle gegangen oder pensioniert worden. Das gibt eine jährliche Fluktuationsrate von 16,7 Prozent. Normal wäre gut die Hälfte davon. Die Direktorin der SVGL und die damalige Präsidentin der Aufsichtskommission wiegelten ab.

Seit März 2017 hat die IV-Stelle einen neuen Leiter. Und seither ist die Fluktuation offenbar sogar noch höher. Gemäss einer Zusammenstellung eines ehemaligen Mitarbeiters haben zwischen Juni 2017 und November 2018 fünf Personen die IV-Stelle verlassen. Zwei davon unfreiwillig. Zwei weitere Personen seien wohl auf Stellensuche.

Die Zahlen sind auch zur kantonalen SP gelangt. Sie hat daraufhin dem Regierungsrat per Interpellation Fragen gestellt, weil die Aufsichtskommission offenbar das Ausmass des Problems nicht erkenne. Die SP will wissen, was gegen das schlechte Betriebsklima bei den SVGL unternommen werde. Sie weist darauf hin, dass die Arbeitsqualität der IV-Stelle darunter leide und die Verfahren zu lange dauerten. Das wiederum ziehe einen volkswirtschaftlichen Schaden nach sich.



Ehemalige klagen an: Bei der kantonalen IV-Stelle in der Burgstrasse in Glarus ist Feuer im Dach. ARCHIV

Ausserdem funktioniere die Zusammenarbeit der IV mit ten des Kantons nicht. Ze die Kooperation mit de kasse oder dem Sozialdie der Regierung auf die Fra noch aus. Sie hat dafür n te Zeit.

Führung «mit der Pe

Nach der Veröffentlichu pellation konnte die «Süd mehreren ehemaligen M IV-Stelle sprechen. Ihre G chen sich. Der neue Leit treibe seine Mitarbeiter sche» an, heisst es etwa Wertschätzung, für ihn li bei einer faulen Belegsch rektorin lasse ihn kommu ren. Die Pendenzen hä Kunden müssten lange scheid warten und die Fo tägliche Reklamationen.

Der IV-Stellenleiter hat wirtschaft in die Sozialh gewechselt. Er habe Mül Untergebene, die schon l arbeiteten, kompetenter richtet eine der Auskunf ist es wohl auch einem e arbeiter ergangen, der je bräuchlicher Kündigung einen Prozess führt. Se liegen der «Südostschwe

Job weg aus heiteren

Der Mann arbeitete sei Glarner IV-Stelle. Im Feb vom ausscheidenden L noch ein gutes Zwischen ten. Vom neuen Leiter g Oktober in einem Mitar lungsbogen durchs Ban rügende Noten. Und das sieben Monaten der Zusa gelte «noch grosse Schri machen», heisst es im F meinsam können wir di Herausforderungen anne

Letzteres tönt für de schen wie ein Hohn. De seine Unterschrift unte lungsbogen nicht gegebe tiven Bewertung eine se lungnahme abgegeben h im November 2017 aus he eine «Vereinbarung zur Arbeitsverhältnisses» vor Kündigung. «So kann ma schen umgehen», sagt d «infolge betrieblicher u rischer Umstände» sei di der Lage, die «Stelle un dieser Form weiter zu e es in der «Vereinbarung», ist heute 59 Jahre alt, ur man habe ihn als kritisc abservieren wollen. Er h wegen missbräuchlicher

Kommentar

Die Regierung muss Farbe bekennen



DANIEL FISCHLI

Die Berichte der ehemaligen Angestellten der Glarner Sozialversicherungen, mit denen die «Südostschweiz» Handlungsbedarf. Und das aus mehreren Gründen:

Erstens leiden die Mitarbeiter offenbar so stark unter dem schlechten Arbeitsklima, dass sie das Weite suchen. Sie haben aber vom Staat als Arbeitgeber etwas Besseres verdient. Es hat einmal eine Zeit gegeben, in der staatliche Betriebe den Ehrgeiz hatten, vorbildliche Arbeitgeber zu sein. Es wäre schade, wenn das nicht mehr gelten würde. Und umgekehrt ist die hohe Personalfluktuation für ein Unternehmen – auch für ein staatliches – sehr teuer. Neue Leute müssen gesucht und eingearbeitet werden. Arbeit

Zweitens bleibt die Arbeit nicht nur liegen, auch ihre Qualität leidet. «Dienst nach Vorschrift» ist offenbar das Motto unter den frustrierten Angestellten. Die Kunden der Sozialversicherungen sind Rentner und IV-Bezüger. Sie gehören zu den Schwächsten der Gesellschaft und haben ein Recht darauf, speditiv qualitativ gute Entscheide zu erhalten.

Drittens leidet das Renommee des Kantons Glarus als Arbeitgeber. Die Zeitschrift des Verbands «Öffentliches Personal Schweiz», die in ihrer neuesten Ausgabe den Kanton hart kritisiert, geht zu rund 23 000 Mitglie-

Wenn man schon Löhnen nicht konk fähig ist, sollte ma wenigstens für ein guten Ruf sorgen.

schweiz und damit eines rungsfelder des Kantons Mitarbeiter. Und weil de immer mehr Mühe beku haupt noch qualifizierte finden, sind solche Artik Wenn man schon bei der konkurrenzfähig ist, soll

Anwälte beschäftigt, die dann der ehemalige Mitarbeitende auch noch bezahlen muss. Als ein Beispiel wurde ein Verfahren im Kanton Glarus genannt, bei dem ein 59-jähriger Mitarbeiter, selbst Glarner, in Glarus wohnhaft und seit langer Zeit ohne Beanstandungen für den Kanton tätig, einfach entlassen wurde mit der Begründung, es werde reorganisiert, seine Stelle gäbe es nicht mehr.

Der Fall ist krass, weil der Arbeitgeber im Verfahren jedes Feingefühl vermissen liess.

Die Darstellung hat zu Reaktionen in Presse, Radio und der Politik geführt. Die «Südostschweiz» titelte auf der Front des Glarner Bundes: «Personalverband prangert den Kanton Glarus an – Verband öffentliches Personal Schweiz kritisiert den Kanton Glarus als aggressiven Arbeitgeber». Neben der «Südostschweiz» meldete sich auch das Radio Zentralschweiz bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und wollte Näheres wissen.

Auch für die Glarner SP war der Artikel in der ZV Info Anlass, um in einer Interpellation der Regierung Fragen zu stellen; die SP ist der Auffassung, dass der im Artikel geschilderte Sachverhalt nicht akzeptabel sei.

In der «Südostschweiz am Wochenende» war am vergangenen Wochenende auf der Front zu lesen: «Exodus bei den Glarner Sozialversicherungen» und unter dem Titel «Bloss weg hier» wurde ausgeführt, dass der kantonalen Sozialversicherung die Leute reihenweise davonlaufen und darunter auch die Kunden leiden.

Bekannt ist: Der ehemalige Mitarbeitende war für die Glarner Sozialversicherungen tätig, und dies seit 16 Jahren. Aus dem Artikel ergibt sich auch, dass die SP bereits vor drei Wochen eine Interpellation zu den Zuständen bei den Glarner Sozialversicherungen eingereicht hatte; das Betriebsklima sei schlecht, und viele Angestellte würden ihre Stelle verlassen, so hätten seit 2017 allein in der Abteilung Invalidenversicherung 35% des Personals die Stelle gewechselt. Solche Zahlen machen uns Sorgen. Wir fragen uns auch, ob bei dieser Fluktuation für den entlassenen 59-jährigen Mitarbeitenden (aus Gründen der «Reorganisation») tatsächlich keine Stelle mehr frei war. Das ist wenig wahrscheinlich.

In der Zwischenzeit wurde weiter bekannt, dass der entlassene Mitarbeitende bereits im Frühling dieses Jahres beim Departement Volkswirtschaft und Inneres und bei der Aufsichtsbehörde der Glarner Sozialversicherungen eine Aufsichtsanzeige eingereicht hatte, weil die Glarner Sozialversicherungen dem Mitarbeitenden damals eröffnet hatten, er werde aus dem Amt entfernt, darüber sei nicht mehr zu diskutieren, man könne nur noch über Geld und Zeit reden.

Dies soll erfolgt sein, obwohl der Glarner noch im Zwischenzeugnis vom 15. Februar 2017 wie folgt qualifiziert worden war: hervorragende Leistungen und tadelloses Verhalten. Das ist nur sehr schwer verständlich.

In der Aufsichtsanzeige wurde gesagt, dass die bundesgerichtliche Rechtsprechung an die Entlassung eines 59-jährigen Mitarbeitenden infolge Reorganisation und Umstrukturierung hohe Anforderungen stellt. Sie ist nur als letzte Massnahme zulässig und natürlich nur dann,

- wenn tatsächlich eine Reorganisation vorliegt,
- diese Reorganisation legitime Zwecke verfolgt,
- und die Reorganisation tatsächlich geeignet ist, einen erheblichen Beitrag zur Erreichung des Reorganisationsziels zu erreichen
- und die Entlassung der einzig mögliche Weg ist, das Ziel zu erreichen,
- und keine andere Aufgabe ersichtlich ist, die der Mitarbeitende übernehmen könnte.

Darum haben sich die Glarner Sozialversicherungen wenig gekümmert. Auch darum nicht, dass das Bundesgericht wiederholt entschieden hat, dass auf ältere Arbeitnehmende bei Umstrukturierungen (sofern überhaupt vorhanden) besondere Rücksicht genommen werden muss.

Noch erstaunlicher ist, dass dann der Präsident der Aufsichtskommission Sozialversicherungen Glarus auf die ausführliche Aufsichtsanzeige (acht Seiten) des verzweifelten Mitarbeiters mit einem schlichten Zweizeiler antwortetet (!), nämlich wie folgt: Im Namen der Aufsichtskommission der Sozialversicherungen Glarus informiere ich Sie, dass die Aufsichtskommission auf «Nichteintreten» entschieden hat.

Das war alles. Das war tatsächlich alles.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) macht sich Sorgen. Wir setzen uns dafür ein, dass Mitarbeitende fair behandelt werden. Wir setzen uns dafür ein, dass man auf die Argumente eines Mitarbeitenden eingeht. Wir setzen uns dafür ein, dass ein Mitarbeitender, der lange für den Staat tätig war, beste Zeugnisse hatte und kurz vor der Pensionierung steht und am Arbeitsort in Glarus lebt, anständig behandelt wird. Ein Zweizeiler genügt hierfür nicht.

Die Zeitungsartikel …

… finden Sie auf der Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

www.oeffentlichespersonal.ch

Menschen im Service public

*100 Jahre Engagement

TRINKWASSER – DAS WICHTIGSTE LEBENSMITTEL

Interview mit Bruno Boss, Brunnenmeister Gemeinde Köniz

Herr Boss, was arbeiten Sie?

Ich bin Brunnenmeister und habe die Funktion des Gruppenchefs in unserem Betrieb, also beim Dienstzweig Wasserversorgung.

Welche Aufgaben hat die Wasserversorgung?

Wir sind für das reibungslose Funktionieren der Wasserversorgung in der Gemeinde Köniz zuständig. Dazu gehören die Wassergewinnung, die Wasserlagerung in den Reservoirs, der Wassertransport und die Wasserverteilung zum Konsumenten. Hierfür planen, erstellen und unterhalten wir die notwendigen Rohrleitungen und Pumpen.

Zu unserer Aufgabe gehört auch, die Hydraten zu unterhalten, damit sie im Notfall für die Feuerwehr zugänglich sind und einwandfrei funktionieren.

Was sind Ihre persönlichen Aufgaben?

Ich bin unter anderem für die gesamte Arbeitsplanung zuständig. Das heisst, ich erstelle einen Jahresplan mit den jährlich anfallenden oder bereits geplanten Arbeiten und generiere daraus die Wochenpläne.

Im Wochenplan teile ich die Mitarbeiter in Zweierteams den einzelnen Arbeiten zu. Diese Wochenübersicht wird hier im Gemeinschaftsraum auf einer Tafel eingezeichnet, so dass jeder sieht, wer mit wem für welche Arbeit eingeteilt ist.



Die detaillierte Tagesplanung erfolgt aber kurzfristig, da sich unsere Tage nicht genau planen lassen, weil es immer wieder Notfälle oder kurzfristig anfallende Arbeiten gibt.

Ich erledige ausserdem alle anfallenden administrativen Arbeiten wie das Rapportwesen, die Materialbestellung oder die Einteilung für den Pikettdienst. Ausserdem arbeite ich bei grösseren Sanierungsprojekten bereits ab Planungsbeginn mit und nehme auch an den entsprechenden Sitzungen teil.

Mein Tätigkeitsfeld ist also sehr umfang- und abwechslungsreich.

Für welche Arbeiten können Sie eine Jahresplanung erstellen?

Der Unterhalt der Wasserversorgung lässt sich sehr gut planen. Dazu gehören die Reini-

gung und Reparaturen der Anlagen und des Rohrleitungssystems, Unterhaltsarbeiten an den Hydranten sowie die regelmässige Entnahme von Wasserproben.

Der Pikettdienst mit Ferien, Weiterbildungen und allen anderen Absenzen wird erfasst und in der Jahresplanung festgehalten.

Wird das Netz von euch selbst gebaut oder erneuert?

Wenn wir genügend Kapazitäten haben, führen wir diese Arbeiten selbst aus. Wir werden in der Regel aber von externen Fachleuten unterstützt, oder die Aufträge werden an externe Unternehmen vergeben.

Sind Ihre Mitarbeiter auf gewisse Tätigkeiten spezialisiert?

Nein, grundsätzlich kann jeder Mitarbeiter für jede Arbeit eingesetzt werden. Wir arbeiten in der Regel in Zweierteams und unterstützen uns gegenseitig. Mir ist es wichtig, dass innerhalb des gesamten Teams sowie in diesen Zweierteams eine gute Stimmung und Zusammenarbeit herrscht.

Wie sieht Ihr typischer Arbeitstag aus?

Morgens und mittags treffen sich alle Mitarbeiter hier im Werkhof. Es wird informiert, ob es in der Nacht zu einem Piketteinsatz kam und – falls Ja – ob dort noch eine Arbeit fertiggestellt werden muss. Danach werden die einzelnen Arbeiten an die Teams verteilt.

Ich kann unsere Arbeitstage nie voll durchplanen, weil immer wieder kurzfristig dringende Arbeiten gemeldet werden. Die Wasserversorgung ist ein 24-Stunden-Betrieb, dessen Funktionieren jederzeit sichergestellt werden muss. Das heisst, wir müssen sehr flexibel sein.

Ich persönlich erledige nach dieser Besprechung administrative Arbeiten, insbesondere die Kontrolle von Rapporten, Rechnungen oder Materiallieferungen. Danach erstelle ich bereits die Grobplanung für den nächsten Tag.

In der zweiten Hälfte des Vormittags gehe ich nach Möglichkeit auf die Baustellen und schaue mir notwendige Arbeiten vor Ort an. Insbesondere wenn Grossprojekte laufen, bin ich häufiger draussen unterwegs. Mindestens einmal am Tag findet zudem irgendeine Sitzung statt, um anstehende Arbeiten zu besprechen. Am Nachmittag arbeite ich in der Regel im Büro.

Eigentlich gibt es keinen typischen Arbeitstag, weil jederzeit ein Notfall eintreten kann, der meine ganze Planung über den Haufen wirft.

Sie sind also mehrheitlich im Büro und weniger handwerklich tätig?

Heute schon. Als ich bei der Gemeinde Köniz meine Arbeitsstelle antrat, war es quasi ein Ein-Mann-Betrieb. Ich war damals verantwortlich für den Unterhalt der Pumpwerke und Reservoirs. Mittlerweile haben sich meine Aufgaben enorm verändert. Da ich von der handwerklichen Seite komme, nehme ich mir trotz der administrativen Arbeiten die Zeit, die einzelnen Baustellen zu besuchen und die Arbeiten zu kontrollieren. Von daher arbeite ich jeden Tag mindestens einmal ausser Haus und bin nie den ganzen Tag im Büro.

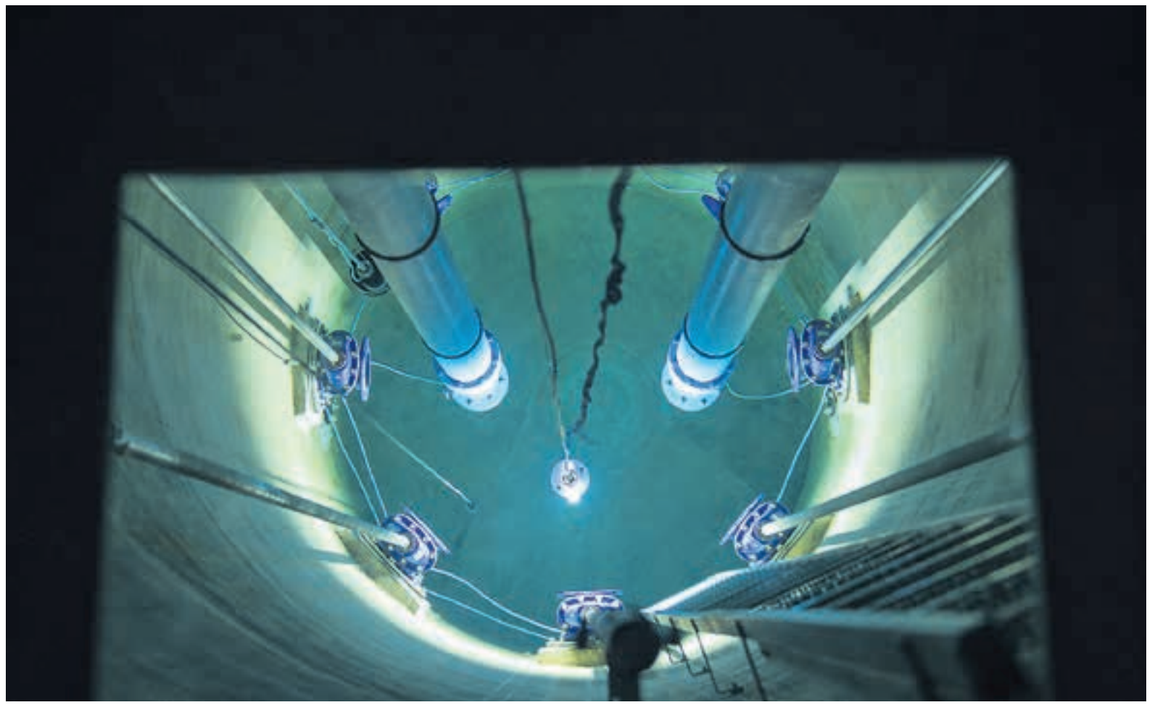
Wie stark werden Sie in die Planung von Grossprojekten einbezogen?

Bei Grossprojekten, die eine längerfristige Planung benötigen, bin ich bereits in der Projektierungs- und Planungsphase stark involviert. Ich kann in diesem Zeitpunkt meine Anliegen aus Sicht der Wasserversorgung einbringen, damit nach der Fertigstellung der Anlagenunterhalt problemlos funktioniert.

Ich bin aber während der ganzen Bauzeit am Projekt beteiligt bis zur Inbetriebnahme, wenn wir die Anlagen der Wasserversorgung übernehmen. Ab diesem Zeitpunkt sind wir für den Unterhalt und die einwandfreie Funktion zuständig.

Wie gross ist Ihr Team?

In meinem Team arbeiten sieben Mitarbeitende, alle mit einem 100-Prozent-Pensum. Ein Mitarbeiter hat die Funktion «Monteur Arbeitsvorbereitung». Das heisst, er hilft mir bei den organisatorischen und administrativen Aufgaben, erledigt Materialbestellungen oder nimmt für mich an Sitzungen teil.





Ist das Team altermässig durchmischt?

Ja, es ist gut durchmischt. In den letzten Jahren wurden zwei Mitarbeitende pensioniert, weshalb es eine Verjüngung gab.

Welche Ausbildung braucht man für diese Arbeit?

Meine Mitarbeiter haben alle eine Ausbildung als Sanitär oder Heizungsmonteur.

Sie selbst sind aber Brunnenmeister …?

Das ist ein eidgenössischer Fachausweis, den es seit rund 20 Jahren gibt. Der Beruf des Brunnenmeisters existiert aber bereits seit über 100 Jahren. Den Fachausweis hat man geschaffen, damit Mitarbeitende in der Wasserversorgung ein Diplom über ihre Fähigkeiten vorweisen können. Ich habe einen der ersten Kurse absolviert.

Welche Inhalte werden vermittelt?

Die Ausbildung ist sehr umfangreich und ist in verschiedene Bereiche unterteilt. Für die Wassergewinnung wird geologisches Wissen vermittelt. Für den Wassertransport sind Kenntnisse über den Leitungsbau notwendig, und im Bereich Wasserlagerung lernt man alles Notwendige über Anlagen und Pumpwerke.

Ein Teil der Ausbildung befasst sich mit der Wasserverteilung bis und mit zum Konsument. Zusätzlich wird in der Brunnenmeisterausbildung das notwendige rechtliche Wissen vermittelt.

Für Ihre Position ist diese Ausbildung notwendig?

Ja, das ist richtig. Trinkwasser ist das wichtigste Lebensmittel. Es ist deshalb wichtig und richtig, dass man in einer verantwortungsvollen Position diese Ausbildung absolviert haben muss.

Sind Sie in Köniz der einzige Brunnenmeister?

Nein, einer meiner Mitarbeiter ist ebenfalls Brunnenmeister, zwei weitere machten im Moment die Ausbildung.

Wie lange dauert diese?

Die Kurse finden blockweise über ca. ein Jahr verteilt statt; gesamthaft mit Prüfung wohl rund 7 Wochen.

Wie war Ihr persönlicher beruflicher Werdegang?

Ich habe Heizungsmonteur gelernt und wechselte relativ schnell in die Industrie. Ich habe zuerst bei Chocolat Tobler im Betriebsunterhalt mit Fokus auf den Rohrleitungsbau gearbeitet, danach 10 Jahre in der Energiezentrale der Haco in Gümligen.

Anschliessend habe ich ein paar Jahre in einer Grossüberbauung im Westen von Bern gearbeitet, danach habe ich – vor 26 Jahren – in die Wasserversorgung Köniz gewechselt. In dieser Zeit hat sich die Arbeit stark verändert, insbesondere im technischen Bereich.

Die Ausbildung zum Heizungsmonteur ist eine gute Basis für die Arbeit in der Wasserversorgung, weil man viel über zusammenhängende Systeme lernt. Dieses Wissen über Steuerungen und Pumpen ist bei einer grossen Wasserversorgung sicher ein Vorteil.

Sie erwähnten vorhin den Pikettdienst. Wie erfolgt die Einteilung?

Immer zwei Mitarbeiter leisten gemeinsam während einer Woche Pikettdienst. Einer hat die Funktion des Pikettleiters und einer diejenige des Monteurs.

Wenn ich Pikettdienst leiste, bin ich Pikettleiter. Das heisst, ich nehme die Anrufe entgegen, prüfe, was gemacht werden muss, und organisiere alles Notwendige. Wenn etwas defekt ist, biete ich den Pikettmonteur auf, der die Reparaturen ausserhalb der Arbeitszeit erledigt. Das kann zum Beispiel ein umgefahrener Hydrant oder eine leckende Leitung im Gelände oder in der Hausinstallation sein.

Kommt es oft zu Piketteinsätzen?

Im Jahresdurchschnitt gibt es rund einen Einsatz pro Woche. Natürlich sind nicht alle Einsätze ausserhalb der Arbeitszeit.

Haben Sie ein gutes Netz?

Ja, wir pflegen das Netz mit regelmässigen Unterhalts- und Kontrollarbeiten. Die Piketteinsätze bzw. Störungen hängen aber auch von

zahlreichen anderen, meist äusseren Einflüssen ab. Zum Beispiel wenn ein Hydrant durch einen Verkehrsunfall beschädigt wird oder Leitungen bei Tiefbauarbeiten beschädigt werden.

Wie gehen Sie mit Trockenphasen wie diesen Sommer um?

Dadurch, dass wir Wasser aus den grossen Einzugsgebieten der Sense und Aare nutzen, ist die Wassermenge im Moment kein Problem. Ich und vermutlich auch die meisten anderen Menschen sind sich aber bewusst, dass es in den nächsten Monaten schon noch einige ausgiebige Niederschläge braucht, um nicht grössere Probleme mit der Trinkwasserversorgung zu bekommen.

Wie viele Leute werden von euch versorgt?

Rund 40 000 Personen. Die Gemeinde Köniz ist sehr gross. Während des alljährlichen Gurtenfestivals sind es noch mehr. Der Berner Hausberg Gurten liegt auf Könizer Gemeindegebiet, weshalb wir während des Festivals sicherstellen müssen, dass genügend Wasser vorhanden ist. Wir benötigen in diesen Tagen im Versorgungsgebiet Gurten rund 20-mal mehr Wasser als im Normalbetrieb.

Haben Sie hier gutes Trinkwasser?

Ja, wir haben hier in Köniz sehr gute Verhältnisse. Wir profitieren von kurzen Wegen zu den Trinkwasserschutzgebieten und müssen zum Glück nicht mit Trinkwasserverschmutzungen kämpfen. Wir kennen ausserdem die Leute in der Nähe der Quellschutzgebiete gut. Das ist übrigens auch eine wichtige Aufgabe von mir: den Kontakt mit den Landwirten zu pflegen, damit eine gute Zusammenarbeit entsteht. Je näher sie ihr Land bei den Quellschutzgebieten bewirtschaften, desto wichtiger ist es, dass sie keinen Dünger verwenden, und mithelfen, das Grundwasser vor Verschmutzung zu schützen.

Wie kontrollieren Sie die Wasserqualität?

Wir entnehmen regelmässig Wasserproben und lassen sie in einem akkreditierten Labor analysieren.

Wie regelmässig erfolgen diese Kontrollen?

Alle 14 Tage werden Proben entnommen und die Qualität überprüft.

Werden die Wasserfassungen elektronisch überwacht?

Ja, wir haben in allen Wasserfassungen Qualitätsüberwachungsgeräte, die rund um die Uhr eine gewisse Grundqualität messen und aufzeichnen.

Wenn etwas nicht den Vorgaben entspricht, erhalten wir automatisch eine Warnmeldung, und das System wird sofort abgeschaltet, um die Wasserqualität nicht zu gefährden.

Früher wurden Forellen oder Wasserflöhe zur Überprüfung der Wasserqualität eingesetzt, gibt es das auch noch?

In Köniz nicht. So viel ich weiss, gibt es aber noch Wasserversorgungen, die in einem separaten Wasserkreislauf im Aquarium mit Fischen oder Wasserflöhen die Wasserqualität überwachen. Mit Fischen aus Tierschutzgründen immer weniger.

Die Wasserflöhe reagieren sehr schnell auf Veränderungen der Wasserqualität. Der Computer kontrolliert mit regelmässigen Standbildern vom Aquarium, ob sich die Tiere normal bewegen, wenn nicht, wird ein Alarm ausgelöst.

Heute ist man aber technisch auf einem so hohen Stand, dass man die erwähnten Messgeräte rund um die Uhr und sehr zuverlässig betreiben kann. Wenn sich die Werte im Wasser verändern, wird ein Alarm ausgelöst.

Wohin geht der Alarm?

Er geht an den Pikettleiter. Teilweise gibt es einen Automatismus für die Abschaltung. Wir können aber nach Eingang des Alarms das System auch von zu Hause aus abschalten, wenn es notwendig ist bzw. bis wir vor Ort alles überprüfen konnten.

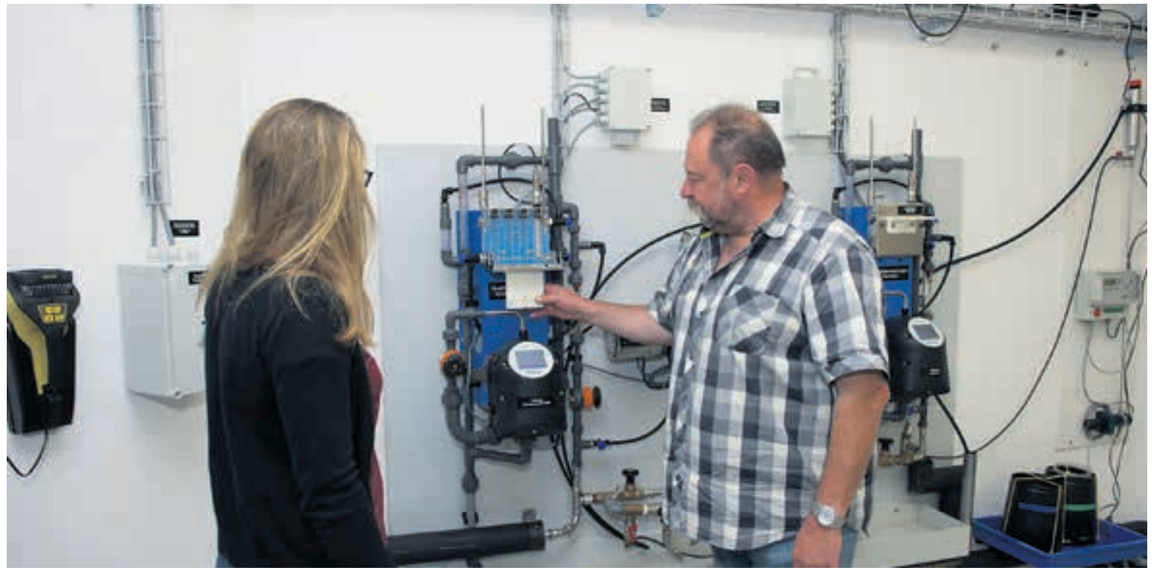
Das hat sich offenbar enorm verändert.

Ja, auf jeden Fall. Früher musste man bei jeder Meldung ausrücken; heute kann ich von zu Hause aus mittels Computer die Angaben zuerst kontrollieren, gewisse Einstellungen an den Anlagen vornehmen und bei Bedarf trotzdem noch ausrücken.

War die technische Entwicklung eine Herausforderung?

Ja. Das macht die Arbeit auch sehr spannend, und die stetige Weiterentwicklung der Technik bringt immer wieder neue Herausforderungen mit sich, die man vorher noch nie sah.





Wie wichtig ist das Thema Arbeitssicherheit?

Die Arbeitssicherheit gehört auch in meinen Verantwortungsbereich. Auch von daher muss ich die Baustellen regelmässig besuchen und kontrollieren, ob meine Mitarbeiter ihre persönliche Schutzausrüstung auch wirklich tragen und ob die Gräben den Sicherheitsstandards entsprechen. Wenn etwas nicht in Ordnung ist, nehme ich entsprechend Einfluss. Natürlich hat auch jeder Monteur das Recht und die Pflicht, die Sicherheitsvorkehrungen eines Grabens durchzusetzen oder zu beanstanden.

Besonders wichtig ist dies bei den Anlagen mit Mittelspannungsstrom. Wir haben eigene Trafostationen, welche wir betreuen – in diesem Bereich ist es besonders wichtig, darauf zu achten, dass die Mitarbeitenden entsprechend ausgebildet sind. Die Gesundheit der Menschen steht über allem.

Besuchen Sie und Ihr Team regelmässig Schulungen?

Ja, da alle Mitarbeiter alle Arbeiten ausführen können, müssen auch alle entsprechend geschult sein.

Damit jeder die neusten Standards und Materialien kennt, ist es wichtig, dass sie die Weiterbildungen regelmässig besuchen können. Das sind Veranstaltungen zu den Themen Hydranten, Rohrleitungsbau oder Inneninstallationen sowie Kurse, in denen die verschiedenen Materialien thematisiert werden.

Was gefällt Ihnen an Ihrem Beruf?

Im Trinkwasserbereich hat man sehr viele schöne Erlebnisse mit der Bevölkerung. Der Wert von gutem Trinkwasser wird sehr geschätzt. Das ist für mich die Hauptmotivation. Wir geben gerne Auskunft über die Trinkwasserqualität, und wir erhalten eigentlich immer positive Rückmeldungen.

Wenn man gut und sauber arbeitet, hat man ein System, das die nächsten Jahrzehnte funktioniert und gute Trinkwasserqualität liefert.

Viele gute Kontakte gibt es auch mit Bierbrauern, welche Auskünfte zur Wasserqualität möchten. Es gibt mittlerweile ja zahlreiche kleinere private Bierbrauereien.

Die Rückmeldungen sind durchwegs positiv?

Ja. Es gibt ja viele Leute, die gegenüber der öffentlichen Verwaltung nicht nur positiv eingestellt sind. Das ist bei der Wasserversorgung anders. Ich habe deshalb veranlasst, dass auf unseren Autos ganz gross Wasserversorgung steht – und das funktioniert: Wenn jemand sieht, dass wir von der Wasserversorgung sind, heisst man uns in der Regel gerne willkommen.

Natürlich werden wir auch mit kritischen Rückmeldungen konfrontiert; insbesondere wenn wir ausnahmsweise die Wasserversorgung notfallmässig unterbrechen mussten und vorgängig nicht informieren konnten.

Ist die Gemeinde Köniz eine gute Arbeitgeberin?

Ja, auf jeden Fall. Ich bin davon überzeugt, dass man hier bei der Gemeinde Köniz als Handwerker sehr gute Anstellungsbedingungen hat, auch im Vergleich mit der Privatwirtschaft.

Würden Sie Ihren Beruf wiederwählen?

Ja, sofort.

Gibt es lustige Anekdoten aus dem Arbeitsalltag?

Ja, immer wieder. Die Wasserqualität ist in der Bevölkerung oft Thema. Ich hatte mal ein rund eineinhalbstündiges Telefonat mit einer 84-jährigen Frau. Sie wollte diverse Informationen über die Wasserqualität, weil sie bereits seit Jahrzehnten von diesem Wasser trinkt. Ich habe dann versucht, ihr zu sagen, dass wenn sie schon so viele Jahre davon trinkt und es ihr noch immer gut geht, dies ja auch eindeutig für die gute Wasserqualität spricht.

Mir ist es sehr wichtig, dass ich mir die Zeit für unsere Bevölkerung und ihre Anliegen nehmen kann.

Sanitärinstallateur/in EFZ
Heizungsinstallateur/in EFZ

Ausbildung:
- 3 Jahre
- 1 Tag pro Woche Berufsschule

Voraussetzungen:
- Abgeschlossene Volksschule
- Handwerkliches Geschick
- Praktisches und technisches Verständnis
- Räumliches Vorstellungsvermögen
- Körperliche Beweglichkeit
- Robuste Gesundheit
- Teamfähigkeit



Und wie verbringen Sie Ihre Freizeit? Wie können Sie von der Arbeit abschalten?

Ich verbringe sehr gerne Ferien in den skandinavischen Ländern sowie in den Baltischen Staaten.

Ich bin sehr vielseitig interessiert, gehe gerne an Konzerte und geniesse gleichzeitig die Ruhe in der Natur – wie in Skandinavien in einer Blockhütte, wo kein Lärm der Zivilisation zu hören ist. Mir gefällt also gleichermassen die Ruhe morgens um 5 Uhr in Finnland an einem See auf der Terrasse mit dem ersten Kaffee und andererseits ein Ausflug zum Beispiel an die Streetparade in Zürich.

Vielen Dank für das interessante Gespräch.

Bild oben: Bruno Boss am Strand in Lettland, unten: Winter in Schweden



GLEICHSTELLUNG DER FRAUEN IM ERWERBSLEBEN – WIE WEITER?

Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit vom 27. November 2018

Hauptthema der letzten Veranstaltung war das im September vom Nationalrat revidierte Gleichstellungsgesetz. Die Gesetzesvorlage geht nun zurück in den Ständerat, der sie in der laufenden Wintersession behandeln wird. Wie kann die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben vorangetrieben werden? Mögliche Strategien und politische Schwerpunkte wurden von Vertretern aus der Politik, der Wissenschaft sowie von den Interessenvertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite aufgezeigt. Führen sie zum Ziel?



Hans Erdin
Vizepräsident
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist als Trägerverband der Zusammenarbeitsvereinbarung und Mitglied der Ebenrainkonferenz deshalb zu diesen Treffen der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit eingeladen. Präsident Urs Stauffer und Vizepräsident Hans Erdin nahmen an der diesjährigen Veranstaltung teil.

Lohngleichheit und Ausbau der familienergänzenden Betreuung

Als Hauptreferentin gab Frau Bundesrätin Simonetta Sommaruga eine aktuelle Stellungnahme vor dem Hintergrund des Seilziehens um das umkämpfte Gleichstellungsgesetz ab. Sie verlieh dabei ihrer Hoffnung Ausdruck, dass das Resultat letztlich zufriedenstellend sein wird. Vor dem Hintergrund, dass in den nächsten 10 Jahren rund 1 Million Arbeitnehmende in Pension gehen und nur rund 400 000 Arbeitnehmende in den Arbeitsprozess einsteigen, ist Nichtstun die falsche Lösung. Die Diskriminierung der Frauen im Erwerbsleben müsse aufhören, Lohngleichheit für gleiche Arbeit sei ein Muss und damit einhergehend müsse die familienergänzende Betreuung ausgebaut werden. Zentraler Punkt im neuen Gleichstellungsgesetz ist die von den Betrieben durchzuführende Lohnanalyse. Der Bundesrat hatte vorgeschlagen, dass alle Betriebe ab 50 Mitarbeitenden diese Analyse alle vier Jahre durchführen müssen. Das Parlament hat jedoch entschieden, dass nur Betriebe ab 100 Mitarbeitenden zur Durchführung dieser Analyse verpflichtet werden sollen. Das bedeutet, dass 99,05 Prozent aller Betriebe in der Schweiz von dieser Vorlage nicht betroffen sind. Sommaruga erklärt aber, dass man mit dieser Vorlage gleichwohl noch beinahe die Hälfte der Arbeitnehmenden erreiche, die von dieser Lohnanalyse profitieren würden.

Die Erwartung der Frauen an dieses Gesetz sei gross und sie seien auch mehr als berechtigt. Die Lohngleichheit sei wichtig für die Frauen und auch für die Familieneinkommen. Zudem sei Lohngleichheit auch ein Ansporn für die Frauen, dass sie auch in der Familienphase die Erwerbsarbeit nicht aufgeben und ihr Fachwissen der Arbeitswelt erhalten bleibt. Wenn dies auch dazu führe, dass letztlich die Renten der Frauen gleich hoch sind wie diejenigen der Männer, ist dies umso besser.

Bundesrätin Sommaruga bezeichnet die Teilzeitarbeit als Falle. Vor allem Frauen mit kleinen Pensen seien betroffen; sie hätten kaum Chancen, beruflich in verantwortungsvolle Positionen zu kommen. Niedrige Teilzeitpensen seien in der Regel nicht entwicklungsfähig, und doch ist die Teilzeitarbeit für Frauen und Männer eine wesentliche Voraussetzung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Gemeinden





und Kantone sowie die Unternehmen sind gefordert, wenn es um die Finanzierung der familienergänzenden Betreuung geht. Interessant ist, so Sommaruga, dass Familien einen Wohnort nicht nur aufgrund einer tiefen steuerlichen Belastung bevorzugen, sondern das ausserschulische Betreuungsangebot für Kinder vermehrt zum wichtigsten Kriterium wird.

Um auf dieses Bedürfnis reagieren zu können und die Betreuungsangebote flächendeckend zu verbessern und zu harmonisieren, braucht es eine familienfreundliche Politik der Kantone und Gemeinden. Es braucht aber auch die Wirtschaft, die ein grosses Interesse haben muss, Frauen in die Arbeitsprozesse einzubinden und ihnen auch Verantwortung zu übergeben. Wir können den Bedarf an Fachkräften zu einem nicht unwesentlichen Teil mit eigenen Leuten in unserem Land decken. Dazu müssen allerdings die Rahmenbedingungen stimmen. Diese Rahmenbedingen werden jetzt entschieden, sie sind Voraussetzung für einen echte Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben.

Stellungnahme zur Gleichstellung der Frauen aus Arbeitgebersicht

Der Schweizerische Arbeitgeberverband, vertreten durch Frau Daniella Lützelschwab (Geschäftsleitungsmitglied & Ressortleiterin Arbeitsmarkt/Arbeitsrecht), erachtet die Lohnkontrollen als ungeeignet, um die Lohnunterschiede zu bekämpfen. Er macht sich stark für wirksame Korrekturen bei den Ursachen.

So sollen Frauen ihr Arbeitspensum erhöhen, um mehr Berufserfahrung zu erhalten, was die Chancen, mit den Löhnen der Männer gleichzuziehen, verbessern soll. Erwerbsunterbrüche während der Kinderbetreuungsjahre sollen möglichst vermieden werden, was zu weniger Einschnitten in Karriereverläufen führen und die Lohnunterschiede verkleinern soll. Auch die Arbeitgebenden sehen diesbezüglich Bedarf an einem qualitativ guten, ausreichenden und preislich attraktiven Drittbetreuungsangebot.

Ziel der Arbeitgeber ist es, mit flexiblen Arbeitsformen Frauen den Schritt in die Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Dazu sei auch ein gesellschaftliches Umdenken hinsichtlich der Familienorganisation notwendig. Die Arbeitgeber stellen Massnahmen vor wie flexible Arbeitszeiten, Teilzeitstellen, Anpassung der Arbeitsorganisation, Unterstützung bei der Kinderbetreuung und auch das Angebot von zusätzlichen Urlauben.

Inwiefern sich die Arbeitgeber bei der Finanzierung des Betreuungsangebotes engagieren, bleibt offen. Es müsste allerdings in ihrem eigenen Interesse sein, die Voraussetzungen für das berufliche Engagement der Frauen auch mit finanzieller Unterstützung zu schaffen.

INFRAS-Studie zur «Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Zwischen Wunsch und Realität»

Frau Susanne Stern, dipl. Sozialgeografin, stellte die Resultate der Studie vor. 1000 Eltern mit Kindern bis 4 Jahre und angehende Eltern wurden befragt. Interessant sind zusammenfassend die Befunde:

Die Wahl einer familienergänzenden Betreuung ist stark preissensitiv. Entscheidend ist ebenfalls die Erreichbarkeit der Angebote, die Nähe von Wohn- und Arbeitsort. Dann haben soziodemografische Faktoren wie Bildung, Einkommen, Migrationshintergrund, Wohnort etc. erheblichen Einfluss auf die Wahrscheinlichkeit, Betreuung in Anspruch zu nehmen.

Status quo ist, dass 39% der Familien Betreuungsangebote nutzen. Die Nachfrage nach Betreuungsplätzen steigt je nach Szenario. Bei flächendeckender Verfügbarkeit wäre das Nachfragepotenzial 49%, bei finanzieller Entlastung der Eltern 59% und bei einem entsprechend finanzierten Zugang für alle gar 69%.

Dies zeigt klar, wo der Schuh drückt: bei der Finanzierung. In der aktuellen Situation belaufen sich die öffentlichen Ausgaben bei ca. 700 Mio. Franken, was nicht mal einem BIP (Bruto Inlandprodukt) von 0,1% entspricht. Um den Zugang für alle zu schaffen, müsste der Aufwand der öffentlichen Hand auf ca. 2,6 Mia. Franken erhöht werden, was einem BIP von ca. 0,3% entsprechen würde. Dieser Anteil wäre im Vergleich mit der EU und den OECD-Staaten immer noch klein. Der Anteil der Elternbeiträge würde auf ca. 800 Mio. Franken sinken, heute sind es ca. 1,4 Mia. Franken. Fazit ist: Knapp 70% der Eltern würden die Betreuungsangebote nutzen, und der Preis hat einen wesentlichen Einfluss auf die Nachfrage. Es besteht grosser Bedarf, die Familien bei der Kinderbetreuung zu entlasten. Schlussendlich profitieren alle, auch der Staat und die Wirtschaft.

Sicht und Massnahmen des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB)

Zentralsekretärin Regula Bühlmann nimmt Stellung zum erreichten Stand der Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben. Der SGB fordert eine rasche und kompromisslose Umsetzung des revidierten Gleichstellungsgesetzes, und er will eine zeitnahe Evaluation der Wirksamkeit. Ausserdem sollen typische Frauenberufe mit Mindestlöhnen und GAV aufgewertet werden.

Der SGB nimmt auch das Thema Elternschaft auf. Die Schweiz hat im internationalen Vergleich immer noch einen sehr kurzen Mutterschaftsurlaub und keinen Vaterschaftsurlaub, der diesen Namen verdienen würde, geschweige denn eine Elternzeit. Er fordert einen zu 100% bezahlten Mutterschaftsurlaub sowie besseren Kündigungsschutz. Der SGB will zudem einen Vaterschaftsurlaub, der über den parlamentarischen Kommissionsvorschlag von zwei Wochen hinausgeht. Zudem eine Elternzeit.

Die öffentliche Hand müsse mindestens 70% der Kosten für familienergänzende Betreuung übernehmen, um auf das europäische Niveau zu gelangen. Die gesprochenen Finanzhilfen gingen in die richtige Richtung, reichten jedoch nach Meinung des SGB nicht aus.

Persönliches Fazit

Um die Gleichstellung der Frauen im Erwerbsleben zu erreichen, sind grosse Anstrengungen notwendig. Sie dürfen nicht bloss Lippenbekenntnisse sein. Nimmt man die INFRAS-Studie als Basis, ist sofort klar, dass nur mit einer Erhöhung des Beitrages für Betreuungskosten der öffentlichen Hand die Ziele erreicht werden. Keine Kleinstpensen mehr, grössere Chancen für Frauen, sich beruflich zu entwickeln und dadurch den Lohnunterschied zu den Männern aufzuheben oder deutlich zu verkleinern. Dazu braucht es politischen Willen und die Unterstützung der Wirtschaft. Gerade sie ist auf gut ausgebildete, motivierte Frauen die Verantwortung übernehmen wollen, in welchen Berufen auch immer, angewiesen.

Hans Erdin

«DEEP WORK» VERLEIHT DER ARBEIT SINN

Fachtagung Brunnen 2018

Können häufige Unterbrechung, bei der Arbeit krank machen? Was ist «Deep Work», und fühlt sich besser, wer solche «Deep work» leisten darf? Wann wird Lohn als gerecht empfunden – und welche Lohnmodelle machen zufrieden? Um was ging es beim Landesstreik? Und was muss der öffentliche Arbeitgeber machen, um als attraktiver Arbeitgeber zu gelten: Fragen und Antworten waren an der Fachtagung in Brunnen keine Mangelware. Das Datum der nächsten Tagung steht auch schon fest: 7. und 8. November 2019.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Präsident Urs Stauffer durfte am 29. und 30. November 2018 knapp 70 Teilnehmende an der 28. Fachtagung von Öffentliches Personal Schweiz im Seehotel Waldstätterhof in Brunnen begrüssen. An der Tagung wurden mehrere Schwerpunkte gesetzt – natürlich mit Fokus auf den öffentichen Dienst.

Beteiligung an der Gestaltung der Arbeit

Bei jeder Veränderung mit einschneidenden Auswirkungen auf die Arbeitswelt stellt sich die Frage: «Was heisst das für uns als Mitarbeiter?» Heute stellt sich die Frage konkret so: «Was bedeutet die digitale Entwicklung für den Menschen, welche Auswirkungen sind in der Zukunft zu erwarten? Wird eine Vielzahl der Arbeitnehmenden durch Automatisierungen überflüssig?»

Mit diesen Fragen, insbesondere mit den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitnehmenden und die Arbeitsorganisation setzte sich **Prof. Dr. Hartmut Schulze,** Leiter des Instituts für Kooperationsforschung und -entwicklung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW, in seinem Referat auseinander.

Die Zahl von «Robotern» in der industriellen Fertigung steigt seit 2009 rasant. Doch nicht nur dort; auch in der Landwirtschaft zieht die Robotik ein, wo Kühe vor dem Melkroboter Schlange stehen, oder in Privathaushalten, wo Roboter staubsaugen und den Rasen mähen.

Die Furcht, dass durch die Digitalisierung Arbeitsplätze abgebaut werden, erwies sich bis anhin entgegen den Prognosen als unbegründet. Sie führt nicht zwingend dazu, dass die Arbeit weniger wird, sie bewirkt aber, dass sich die



Prof. Dr. Hartmut Schulze: Wichtig ist, den digitalen Wandel mitzugestalten.

Organisation und die Inhalte der Arbeit ändern, so Schulze. Eine Folge ist, dass heute rund 60% der Arbeitsplätze nicht mehr örtlich gebunden sind; die physische Präsenz ist für viele Arbeiten nicht mehr zwingend notwendig, und die Arbeit kann auch zu Hause oder unterwegs erledigt werden. Die Zahl der Beschäftigten bleibt dabei konstant, bei Funktionen mit hohen Qualifikationen wurde sogar ein Zuwachs verzeichnet.

Selbst der Einsatz von Robotern hat in den Industrieländern nicht zu einem Rückgang von Arbeitsplätzen geführt. Weniger rosig sieht es hingegen in den Entwicklungsländern aus, wo ein Abbau von 14% zu verzeichnen ist. Ursache der ungleichen Entwicklung ist, dass Industrieländer einfache Arbeiten zuvor in Entwicklungsländer ausgelagert hatten und diese nun wieder zurücknehmen, um sie durch Roboter ausführen zu lassen (so genannter Re-Shoring-Effekt).

Dies zeigt klar, so Schulze, dass in erster Linie manuelle Routinearbeiten durch neue Technologien automatisiert werden. Nicht automatisierbar sind hingegen Arbeiten, welche kognitive Fähigkeiten voraussetzen oder nicht routinierbar sind. Trotz technischer Entwicklungen bleibt deshalb der Beschäftigungsgrad gleich hoch – allerdings mit veränderten und anspruchsvolleren Tätigkeiten.

Neue Strukturen und Belastungen

Die neuen Technologien führen auch dazu, dass Unternehmen mit neuen Arbeits- und Führungsmodellen experimentieren, so Schulze. Es wird vermehrt Wert auf die Selbstorganisation der Arbeitnehmenden gelegt, was flachere Hierarchien zur Folge hat. Die zentrale Frage für Arbeitnehmende ist mitten in dieser Entwicklung, ob und in welchem Umfang sie sich selbst einbringen und die Organisation mitgestalten können und wollen.

Die veränderte Arbeitswelt und Organisation konfrontieren Arbeitnehmende zudem mit anderen Belastungen als früher. So sind heute *ständige Unterbrechungen* der Arbeit sowie *Zeitdruck* die *stärksten negativen Belastungen* und hängen eng mit Erkrankungen an Burnout und weiteren Gesundheitsproblemen zusammen.

Wer zusätzlich regelmässig mehr als 55 Stunden pro Woche arbeitet, vergrössert das Risiko eines Herzinfarkts oder Schlaganfalls um den Faktor 1,3. Besonders stark gefährdet sind Menschen mit einem tiefen sozioökonomischen Status.

Ein weiterer, nicht zu unterschätzender Belastungsfaktor ist eine zu geringe Selbstbestimmung, so Schulze, denn ein Grundbedürfnis des Menschen ist Autonomie, also die Freiheit, seine Arbeit selbst einteilen zu können.

Handlungsstrategien

Schutz vor ständigen Unterbrechungen bietet, wenn richtig gehandhabt, das Home-Office, welches dank der technischen Entwicklung und Digitalisierung heute wesentlich einfacher organisiert werden kann als noch vor 10 oder 20 Jahren. Die Arbeit zu Hause oder an einem Co-Working-Space ausserhalb der eigenen Arbeitsorganisation ermöglicht, sich ohne Ablenkung auf eine anspruchsvolle Arbeit konzentrieren und so effizienter arbeiten zu können. Dieses so genannte «Deep Work» verleiht der Arbeit Sinn und führt dazu, dass sich Mitarbeitende engagierter mit einer Aufgabe auseinandersetzen. Wer nie die Chance erhält, im «Deep Work» konzentriert über eine längere Zeit an einer Aufgabe zu arbeiten, lässt die Fähigkeit, komplex zu denken, verkümmern und ist frustriert, warnt Schulze.

Trotz dem Vorteil der ungestörten Arbeit neigen pflichtbewusste, engagierte Mitarbeitende im Home-Office dazu, sich zu überarbeiten. Wenn ihnen Home-Office gewährt wird, fühlen sie sich oft verpflichtet, sehr viel zu arbeiten. Somit ist im Home-Office – sowie im Hinblick auf eine (ständige) mobile Erreichbarkeit – der Arbeitgeber umso mehr gefordert, seiner Fürsorgepflicht nachzukommen und dafür zu sorgen, dass seine Mitarbeitenden nicht zu viel arbeiten und sich nicht überlasten.

Damit Home-Office wirklich funktioniert und für – den Einzelnen oder das Team – nicht zu einer zusätzlichen Belastung wird, muss klar definiert werden, wer wann im Home-Office arbeitet und welche Arbeiten in dieser Zeit erledigt werden.

Als Alternative zum Home-Office können Arbeitgeber mit Grossraumbüros oder häufigem Kundenkontakt ihren Mitarbeitenden innerhalb des Betriebs ungestörte Arbeitszeiten verschaffen. Ruhige Rückzugsorte, in denen keine Smartphones oder Gespräche erlaubt sind oder kleine Büros, in die man sich alleine oder zu zweit zurückziehen kann, ermöglichen die konzentrierte Vertiefung in eine Arbeit. Solche Rückzugsorte innerhalb eines Betriebs werden geschätzt, weil sie einerseits ungestörtes Arbeiten und andererseits den persönlichen Kontakt mit Kollegen ermöglichen. Dass der persönliche Kontakt wichtig ist, zeigt die Tendenz von Arbeitnehmenden im Home-Office, die in der Regel nach 0,5 bis 1,5 Tagen gerne wieder ins Büro zurückkehren.

Fazit

Es ist wichtig, den digitalen Wandel mitzugestalten und zu beeinflussen, so Schulze. Das bedeutet, Potenziale und Risiken digitaler Technologien frühzeitig zu erkennen und Bedürfnisse von Mitarbeitenden und Organisationen einzubringen.

Nicht der Arbeitsort ist wichtig, sondern wie man sich organisiert und ob Rückzugsmöglichkeiten bestehen.

Bei einfachen Arbeitsabläufen ist der Druck auf die Angestellten tatsächlich gross, und es ist wichtig, ihnen in der veränderten Arbeitswelt Perspektiven bieten zu können.

Handwerker hingegen sind weniger gefährdet, weil sie keine Routine-Arbeiten ausführen. Handwerksarbeiten benötigen immer kognitive Fähigkeiten, welche Maschinen (noch) nicht ersetzen können.

Gesundheitsschutz

Arbeitgeber müssen gestützt auf die gesetzlich normierte Fürsorgepflicht dafür sorgen, dass ihre Mitarbeitenden bei der Ausübung ihrer Arbeit keine gesundheitlichen Schäden erleiden. Rechtsanwalt und Notar **Georg Klingler** legte den Teilnehmenden die Grundzüge und rechtlichen Grundlagen des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz dar und veranschaulichte deren Anwendung durch einschlägige Gerichtsurteile.

Ursachen für gesundheitliche Gefährdungen

Die Ursachen für gesundheitliche Gefährdungen lassen sich in drei Kategorien unterteilen:

- *Sicht- und messbare Arbeitsbelastungen* sind lange Arbeitszeiten, schlechtes Licht oder das Tragen von schweren Lasten.
- Zur *Belastung durch Arbeitsorganisation und Führung* gehören auch die technische Überwachung von Mitarbeitenden, eine ungünstige Arbeitsorganisation, zu hohe Arbeitsanforderungen, hohe emotionale Belastungen oder ein ungünstiger Führungsstil.
- *Konflikte zwischen Arbeitnehmenden*, insbesondere in Form von Mobbing oder sexueller Belästigung.

Die Belastung durch lange Arbeitszeiten kann mittels Messwerten in der Form von Höchstarbeitszeiten oder Mindestanforderungen für Ferien objektiv beurteilt werden. Für die Gesundheitsgefährdung durch psychische Belastungen gibt es jedoch keine Grenzwerte.

Gesetzliche Grundlage

Die wichtigste gesetzliche Grundlage für den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmenden ist das Arbeitsgesetz, dessen Fokus ursprünglich auf physische Belastungen gerichtet war. Obwohl noch immer schwere belastende Arbeiten im Vordergrund stehen, erfuhr das Gesetz bis zur heutigen Fassung eine Ausdehnung auf Dienstleistungsbereiche. Der Schutz vor Stress und psychischen Belastungen ist jedoch nach wie vor nur grob geregelt.



Bild oben: Referent Georg Klingler, unten: aufmerksame Teilnehmer

Das Arbeitsgesetz wurde für die Privatwirtschaft erlassen und ist für die öffentliche Verwaltung nur teilweise anwendbar, das heisst, nur im Bereich des Gesundheitsschutzes – und auch dort gibt es Ausnahmeregelungen.

Die *öffentlichen Personalerlasse* sind deshalb die *wichtigste gesetzliche Grundlage* für den Gesundheitsschutz des öffentlichen Dienstes. Für Angestellte in Gemeindeverwaltungen kommen die unterschiedlichen kommunalen Erlasse zu Anwendung; sie beinhalten jedoch – im Gegensatz zum Bundespersonalgesetz und den Erlassen der meisten Kantone – selten Normen zum Gesundheitsschutz. Verweisen sie nicht auf kantonales Recht, steht kommunalen Angestellten als rechtliche Grundlage «nur» die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zur Verfügung. Diese ist quasi das Gegenstück zur Treuepflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber.

Der Umfang der Fürsorgepflicht muss im konkreten Einzelfall festgelegt werden, so Klingler. Es muss beurteilt werden, ob eine Massnah-







me zur Verbesserung der Arbeitssituation nach der Erfahrung und im Hinblick auf das einzelne Arbeitsverhältnis zumutbar ist oder wäre. Tätigkeitsimmanente Belastungen sind hinzunehmen, der Arbeitgeber kann hierfür nicht verantwortlich gemacht werden. Es dürfen jedoch keine Belastungen toleriert werden, die erfahrungsgemäss physische oder psychische gesundheitsschädigende Auswirkungen haben.

Pflichten des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutz der Gesundheit seiner Arbeitnehmenden alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen.

Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden. Das heisst, er muss für ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen sorgen, Beeinträchtigungen durch physikalische, chemische oder biologische Einflüsse sowie übermässige oder allzu einseitige Beanspruchungen vermeiden und für eine geeignete Arbeitsorganisation sorgen.

Das Bundesverwaltungsgericht hat diesbezüglich in einem kürzlich ergangenen Entscheid festgehalten, dass der Arbeitgeber *Arbeitsplätze und Arbeitssysteme so an seine Mitarbeitenden anzupassen hat, dass sie keine negativen Auswirkungen auf ihre Gesundheit haben*. Es sind also die Arbeitsbedingungen an die Menschen anzupassen und nicht umgekehrt. Führt die dauernde Anwesenheit in einer Arbeitsorganisation zu gesundheitlich negativen Auswirkungen, muss der Arbeitgeber deshalb prüfen, ob die Anordnung von Home-Office verhältnismässig ist.

Was tun bei gesundheitsschädigenden Arbeitsbedingungen?

Führt ein Gespräch mit den Vorgesetzten bzw. der Anstellungsbehörde nicht zu einer Besserung, stehen betroffenen Arbeitnehmenden nur diejenigen Möglichkeiten offen, welche im konkreten Fall anwendbaren Personalerlass vorgesehen sind. Der oder die betroffene Arbeitnehmende muss entweder eine Klage oder ein Begehren um Erlass einer anfechtbaren Verfügung einreichen.

Wenn ein Schaden aufgrund von gesundheitsgefährdenden Arbeitsbedingungen bereits eingetreten ist, bleibt nur die Kündigung oder ein Staatshaftungsverfahren.

100 Jahre Landesstreik

Die Auseinandersetzung mit dem Landesstreik ist enorm wichtig, weil es damals um fundamentale Fragen ging, die auch heute noch von



Historiker Jürg Stüssi-Lauterburg referierte engagiert zum Landesstreik.

Bedeutung sind. Die Bewertung der damaligen Ereignisse muss aber unter Berücksichtigung der Fakten und tatsächlichen Verhältnisse jener Zeit erfolgen, erläuterte Historiker **Jürg Stüssi-Lauterburg** den Teilnehmenden der Fachtagung.

«Es war keine goldige Zeit, obwohl damals noch mit Goldmünzen bezahlt wurde», führte Stüssi in das Jahr 1912 zurück. Es war das Jahr, in dem die Bahn auf das Jungfraujoch eröffnet wurde; es war auch das Jahr, in dem Kaiser Wilhelm II. vor Ort gezeigt wurde, dass er nicht über die Schweiz nach Frankreich vorstossen kann. Es war eine patriotische Zeit damals. Und es war eine Zeit der Selbsthilfe. So wollte das Parlament 1913 kein Geld für Militärflieger zusprechen, worauf das Volk über 1 Million Franken zusammentrug und dem Bund für die Gründung der Luftwaffe aufgenötigte. Ein Schwyzer Kavallerist wurde als Chef der Luftwaffe ernannt; er war selbst Pilot und rückte – wie ein Grossteil der Soldaten – mit seinem eigenen Flugzeug ein.

Es war auch die Zeit, in der die Soldaten ihren Angehörigen kunstgrafische Karten schickten, weil sie keine Ansichtskarten nach Hause schicken durften (Hintergrund: geheimer Standort). Briefe oder Karten waren die einzige Möglichkeit, sich bei ihnen zu melden; Telefon hatten die Menschen bei sich zu Hause nicht.

Stüssi führte weiter durch die Geschichte ins Jahr 1914, als General Wille als Oberbefehlshaber der Armee gewählt wurde. Die Frauen waren in die Armee integriert und leisteten Dienst beim Roten Kreuz. Die Schweiz hat sich als Insel verstanden. Aber nicht als Insel von Egoisten, leistete sie doch wertvolle Dienste im humanitären Bereich, indem sie den Austausch von verletzten französischen und deutschen Soldaten über die Schweiz ermöglichte.

Es war eine Zeit, in der Freiwillige grosse Arbeit leisteten, führte Stüssi weiter durch die damalige Zeit. Es wurden Soldatenstuben gegründet, welche die Not milderten, wenn auch nur punktuell, aber immerhin. Das Hauptproblem war die viel zu spät eingeführte Lebensmittelrationierung. Die Schere zwischen Lebensmittelpreisen und Löhnen wurde immer grösser, und es wurde nichts dagegegen unternommen. Frauen mussten stundenlang Schlange stehen, um Lebensmittel zu bekommen, und viele mussten mit leeren Händen nach Hause zurückkehren, weil einfach nicht genug für alle da war.

1918 grassierte die Spanische Grippe, welche unzählige Tote forderte; verglichen mit heute, starben damals rund 100 Mal so viele Menschen wie im Jahr 2017 in Verkehrsunfällen, so Stüssi. Vom Ausmass der Grippe und der Ansteckungsgefahr erzählten ihm Augenzeugen: Der Gemeinderat einer Aargauer Gemeinde wollte Gottesdienste verbieten, um die Ansteckungsgefahr zu verringern. Helfer in den kurzfristig errichteten Notspitälern setzten sich aufopferungsvoll für die Kranken ein – und steckten sich selbst an.

Vor diesem Hintergrund ist der Landesstreik von 1918 zu sehen, erklärte Stüssi. Das Oltner Aktionskomitee rief am 9. November 1918 zum Proteststreik auf, weil Bundesbern in den Städten die Militärpräsenz erhöhte. Gewerkschaften und Verbände waren zum Streik durch die damalige Bundesverfassung legitimiert. Erst mit dem Bundesgesetz von 1927 wurden den Bundesbeamten das Streikrecht aberkannt. Die damaligen Parlamentarier hatten die Vorkommnisse von 1918 im Hinterkopf und wollten einen ähnlichen Aufstand vermeiden. Heute besteht dieses Streikverbot nicht mehr.

Das Oltner Aktionskomitee verlangte am 11. November 1918 Reformen im gewerkschaftlichen und sozialpolitischen Bereich, stellte kriegsbedingte und politische Forderungen und verlangte ultimativ eine Neuwahl des Nationalrates. Der Streik begann am 12. November 1918.

Wie angespannt die Situation war, zeigte sich in Zürich, wo Emil Sonderegger die Ordnungstruppen kommandierte. Die Soldaten waren mit Handgranaten ausgerüstet, und es wurde ihnen Befehl erteilt, diese dann einzusetzen, wenn einwandfrei feststand, dass auf sie geschossen wird. Mit diesem Befehl wollte Sonderegger einerseits eine Eskalation verhindern und andererseits vermeiden, dass bei seiner Truppe ein Gefühl von Ohnmacht aufkommt, falls es tatsächlich zu einem Angriff kam.

Der Gewerkschaftsbund schätzt die Zahl der damals Streikenden auf 250 000 Personen. Militärangehörige waren keine dabei.

Der Initiant des Oltner Aktionskomitees, Robert Grimm, wurde aufgefordert, den Landesstreik zu beenden. Trotzdem dauerte der Streik am 13. November 1918 an. Die Stimmung war gespenstisch. Robert Grimm und seine Verbündeten mussten sich angesichts eines drohenden Bürgerkriegs zu diesem Zeitpunkt fragen, ob sie ihre Sache tatsächlich durch diesen Landesstreik weiterverfolgen sollen. Der Streik wurde am 14. November 1918 beendet, und bereits ab

dem folgenden Tag wurden die Vorkommnisse für politische Vorstösse instrumentalisiert. Je nach Interessenlage erfolgte eine unterschiedliche Interpretation der Geschehnisse.

Ende 1918 war die Stimmung pessimistisch, man erwartete auch für das Jahr 2019 ein Weiterbestehen von Elend und Not. Glücklicherweise täuschte man sich in dieser Hinsicht, denn bereits im Februar konnte die Brotration erhöht werden.

Die Reformforderungen des Oltner Aktionskomitees waren vom Bundesrat grundsätzlich nicht bestritten, sie sollten jedoch auf dem verfassungsmässigen Weg eingefordert werden. Als die beiden wichtigsten Errungenschaften des Landesstreiks können die AHV und das Frauenstimmrecht betrachtet werden, erläuterte Stüssi. Diese Forderungen bestanden jedoch schon vorher, durch den Landesstreik wurde die Umsetzung dieser Anliegen immerhin beschleunigt.

Betrachtet man die Errungenschaften nach dem Landesstreik, darf auch die emanzipatorische Wirkung der beiden Weltkriege nicht unterschätzt werden, so Stüssi. Während die Männer Militärdienst leisten mussten, übernahmen die Frauen ihre Arbeiten – kein Wunder wollten sie nachher nicht mehr zur alten Ordnung zurück.

Stüssi zeigte zudem auf, wie sich die Sichtweisen ändern können: Robert Grimm, tragende Figur des Landestreikes und deswegen zu sechs Monaten Gefängnisstrafe verurteilt, war danach über 30 Jahre im Nationalrat und wurde 1946 zum Nationalratspräsidenten gewählt.



Referent Matthias Mölleney: Was ist guter Lohn?

Lohnsysteme unter Druck

Personalexperte **Matthias Mölleney** kam die nicht ganz einfache Aufgabe zu, den zweiten Tag frühmorgens zu eröffnen. Er trugt es jedoch mit Fassung, da sich das Thema Lohn bestens als «Wake-up-Call» eigne. Und so war es denn auch: Die Teilnehmenden lauschten seinen engagierten Ausführungen aufmerksam.

Mölleney erläuterte, dass unsere Gesellschaft seit 1996 in einem fundamentalen Wandel steht, welche auch Auswirkungen auf Lohnsysteme und -gefüge hat. Als Zeitzeuge epochaler Veränderungen realisiert man die Bedeutung der aktuellen Geschehnisse jedoch nicht; es ist vielen nicht bewusst, in welch interessanter Zeit man lebt und welche Veränderungen man miterleben und mitgestalten darf.

Wie wird ein Lohn festgelegt?

Für die Festlegung des Lohns gibt es unterschiedliche Methoden. Insbesondere junge Unternehmen gehen seit ein paar Jahren neue Wege in der Bestimmung des Lohnes. So funktionieren Firmen, die mit neuen Lohnsystemen experimentieren, erstaunlicherweise hervorragend. Ein Unternehmen hat sich zum Beispiel dafür entschieden, seine Mitarbeitenden den Lohn selbst definieren zu lassen. Diese beziffern in einem für alle Mitarbeitenden einsehbaren, transparenten System den gewünschten Lohn. Ein solches System kann funktionieren, sofern die Mitarbeitenden die folgenden drei Parameter kennen, um ihren eigenen Lohn einordnen zu können: Was verdienen andere in vergleichbaren Jobs? Wie viel soll der höchste und tiefste Mitarbeitende verdienen? Was kann die Firma bezahlen?

Was ist ein guter Lohn?

Die Gründe für das Gefühl, dass man einen guten Lohn bekommt, sind individuell sehr unterschiedlich:

- «Der Lohn genügt für das Leben; ich habe, was ich brauche.»
- «Im Quervergleich mit anderen Stellen stimmt der Lohn. Das führt auch dazu, dass man die Stelle nicht aus finanziellen Gründen wechseln möchte.»
- «Der Lohn entspricht meiner Ausbildung und Erfahrung.»

Die Antworten zeigen, dass *Gerechtigkeit* ein zentraler Begriff bei der Erarbeitung eines Lohnsystems ist, so Mölleney. Das klingt zwar logisch und einfach, das Problem liegt aber darin, dass die Definition von Gerechtigkeit nicht absolut ist und unterschiedlich ausfallen kann. Es kann als gerecht empfunden werden, wenn jeder gleich viel bekommt, oder aber auch, wenn jeder nach seiner Leistung und seinen Fähigkeiten bezahlt wird.

In der Regel wird der Lohn deshalb nach sachlichen Kriterien bewertet. Hierfür kommen insbesondere die Erwartungen, welche an die Mitarbeitenden gestellt werden, in Frage. Diese lassen sich in die folgenden Bereiche aufteilen:

- Fachkompetenz: Ausbildung, Berufserfahrung
- Persönlichkeitskompetenz: Kommunikationsfähigkeit, Selbständigkeit
- Führungskompetenz: Komplexität der Aufgabe, Managementverantwortung
- Aktionskompetenz: finanzielle bzw. Budget-Verantwortung, Höhe des Einflusses auf das Unternehmensergebnis

Werden Stellen nach diesen diskriminierungsfreien Bewertungskriterien eingeteilt, werden automatisch auch Logib oder ähnliche Systeme für die Sicherstellung von gleichem Lohn für Männer und Frauen überflüssig, so Mölleney. Relevant sind dann nur noch diese Kriterien, unabhängig vom Geschlecht. Für die Einstufung einer Funktion darf nur der für sie relevante Ausbildungsabschluss berücksichtigt werden, um innerhalb eines Teams gerechte Löhne festzulegen. Verdient eine Frau dann gleichwohl weniger als ihr männlicher Kollege, ist bei der Einstufung ein Fehler passiert, der korrigiert werden muss.

Wird ein Lohnsystem neu erarbeitet, muss zudem vorgängig geklärt werden, welche Ziele es erfüllen soll. Will man ein System, das streng nach den oben aufgeführten Kriterien funktioniert? Oder soll eine individuelle Leistungskomponente eingebaut werden? Oder will man marktfähige Löhne erhalten, die zum Beispiel mit den Löhnen des Nachbarkantons vergleichbar sind und deshalb angepasst werden müssen?

Führen mehr Lohn oder Boni zu mehr Leistung?

Bei der Frage, was motiviert und zu mehr Leistung führt, ist zwischen der intrinsischen und extrinsischen Motivation zu unterscheiden, so Mölleney. Bei langweiligen und repetitiven Arbeiten macht eine extrinsische Motivation Sinn, Boni können hier zu einer Leistungssteigerung führen.

Die Leistung von Kadermitarbeitenden hingegen ist stark abhängig von der intrinsischen Motivation. Mit der Auszahlung von Boni besteht jedoch die Gefahr, dass die intrinsische Motivation verkümmert und sich die extrinsische Motivation in den Vordergrund drängt. Dies führt langfristig zu einem Leistungsabfall, weshalb sich der Trend weg von Bonussystemen und hin zu Gewinnbeteiligungen bewegt, so Mölleney.

Ein weiterer wichtiger Faktor für gute Leistungen ist eine gute Arbeitsbeziehung zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitenden. Wer sich für seine Arbeitskolleginnen und -kollegen auch persönlich interessiert, bietet ihnen psychologische Sicherheit und kann auf persönliche Probleme Rücksicht nehmen. Dies führt letztlich dazu, dass jeder bereit und auch in der Lage ist, seine persönliche Bestleistung zu erbringen. *Vertrauen, Respekt und Wertschätzung sind also die Grundvoraussetzung für gute Leistung.*

Fachkräfte(mangel) im öffentlichen Dienst: Herausforderungen und Handlungsstrategien

Gabriel Trinkler präsentierte die Studie von PwC Deutschland, welche den dortigen Fachkräftemangel untersucht hat. Die Studie kam zum Ergebnis, dass bis im Jahr 2030 rund 800 000 Fachkräfte im öffentlichen Sektor fehlen werden. Da es sich um eine Prognose handelt, darf die Entwicklung jedoch nicht auf dieser Zahl behaftet werden; es wird sich zeigen, wie gravierend der Fachkräftemangel tatsächlich sein wird. Negative Auswirkungen hat zudem die demografische Entwicklung: In Deutschland werden in den nächsten 10 Jahren rund 30% der Arbeitnehmenden pensioniert, in den ostdeutschen Bundesländern ist die Situation sogar noch gravierender. Besonders betroffen sind die Lehrberufe, die MINT-Berufe (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) sowie die öffentliche Verwaltung.

Situation in der Schweiz

Trotz einer steigenden Zuwanderung reduziert sich die Quote der Erwerbstätigen auch in der Schweiz in den nächsten 30 Jahren – ebenfalls aufgrund der demografischen Entwicklung. Die Situation in den öffentlichen Verwaltungen dürfte in der Schweiz allerdings besser sein als in Deutschland, da hier die Rekrutierung von Fachkräften über die fachliche Ausbildung in der Berufslehre erleichtert wird.

Handlungsbedarf besteht in der Pflege, bei den Lehrpersonen und bei den technischen Fachkräften. Der Pflegebereich wird durch die demografische Entwicklung stark wachsen, weshalb man auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen sein wird, so Trinkler.

Es ist jedoch Vorsicht geboten, wenn man vom Fachkräftemangel spricht, warnt Trinkler. Denn es ist auch eine Frage der Definition des Begriffs bzw. der Bewertung, ab wann man tatsächlich von einem Fachkräftemangel sprechen kann. Bewerben sich zum Beispiel auf eine ausgeschriebene Ingenieur-Stelle sieben statt zwanzig perfekt passende Ingenieure, muss zuerst geklärt werden, ob dies tatsächlich schon auf einen Fachkräftemangel hinweist oder ob es andere Ursachen gibt.

Handlungsstrategien

Wenn aufgrund der demografischen Entwicklung mit einem überdurchschnittlich hohen Austritt an erfahrenen Arbeitskräften zu rechnen ist, muss dem drohenden Kompetenzverlust durch eine geplante Wissensübergabe begegnet werden. Dies setzt aber voraus, dass zwischen





Sekretär Dr. Ruedi Bürgi moderierte die Tagung.



Referent Gabriel Trinkler: Dem Fachkräftemangel mit einer langfristigen (Nachfolge)Planung und guten Arbeitsbedingungen begegnen.

Arbeitnehmer und Arbeitgeber ein vertrauensvolles Verhältnis besteht und ältere Arbeitnehmende nicht befürchten müssen, ihre Stelle zu verlieren, sobald sie ihr Wissen weitergegeben haben.

Um bei Personalengpässen langfristig auf das Wissen von älteren Arbeitnehmenden zugreifen zu können, muss ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das sie motiviert, auch nach dem Rentenalter – allenfalls in Teilzeitarbeit – im Erwerbsleben zu verbleiben. Alternativ können ältere Arbeitnehmende auch nach ihrer Pensionierung im Rahmen eines so genannten Expertenpools auf Abruf Arbeitgeber an ihrem Wissen teilhaben lassen.

In der öffentlichen Verwaltung im Besonderen

Um in der öffentlichen Verwaltung gute Fachkräfte gewinnen und halten zu können, ist es wichtig, die eigenen Stärken hervorzuheben und an den Schwächen zu arbeiten. Im Hinblick auf eine persönliche oder laufbahnbezogene Entwicklung stehen im öffentlichen Dienst nicht so viele Möglichkeiten zur Verfügung wie in der Privatwirtschaft.

Insbesondere in kleineren kommunalen Verwaltungen besteht kein grosser Handlungsspielraum; es ist deshalb wichtig, Arbeitsbedingungen zu bieten, welche eine intrinsische Motivation zulassen.

Attraktive Arbeitgeberin Stadt Zürich

Ursula Hess, Leiterin Personalkommunikation und Personalmarketing der Stadt Zürich, zeigt auf, wie sich die Stadt Zürich als attraktive Arbeitgeberin positionieren will, um qualifizierte und engagierte Arbeitnehmende zu finden.

Die Stadt Zürich bietet eine Vielzahl von Stellen für die unterschiedlichsten Berufe. Der Arbeitgeberin Stadt Zürich ist es dabei wichtig, auch Jugendlichen oder jungen Menschen, die im schulischen Bereich Schwierigkeiten haben oder hatten, eine berufliche Chance zu bieten. So besteht für sie die Möglichkeit, ein so genanntes Berufserfahrungsjahr zu machen.

Die Stadtverwaltung hat erkannt, dass sie junge Mitarbeitende gewinnen muss, um das Durchschnittsalter der Angestellten von heute rund 42 Jahren zu senken, und dadurch auf einen Fachkräftemangel aufgrund der demografischen Entwicklung vorbereitet zu sein.

Sie will deshalb aus der Stadt Zürich eine gute Arbeitgebermarke machen, welche in den nächsten Jahren noch pointierter etabliert werden soll. Ziel ist, Identität zu schaffen und zu bieten.

Essentiell ist, so Hess, ein *klarer Auftritt als attraktive Arbeitgeberin* als Teil einer starken Arbeitgebermarke. Die Stadt Zürich ist eine gute Arbeitgeberin, was aber vielen nicht bewusst ist. Es ist deshalb umso wichtiger, mit einem so genannten *Arbeitgeberversprechen* die Einzigartigkeit der Stadt Zürich als Arbeitgeberin zu beschreiben. Das Arbeitgeberversprechen ist die Basis für die Arbeitgebermarke, welche für die gesamte Stadt gilt, obwohl zum Beispiel die Rekrutierung neuer Mitarbeitender dezentral erfolgt.

Die Grundlagen für das Arbeitgeberversprechen wurden in drei Workshops mit jeweils 25 Mitarbeitenden aus allen Dienstabteilungen, Funktionsgruppen und Altersgruppen erarbeitet. Es wurden Interviews mit Einzelpersonen geführt und Studien konsultiert, was jüngere Generationen von ihrem Arbeitgeber erwarten.

Das Arbeitgeberversprechen ist in sechs Dimensionen aufgeteilt und zeigt auf, was die Stadt Zürich als Arbeitgeberin auszeichnet und weshalb es attraktiv ist, für die Stadt Zürich zu arbeiten:

- *Leistungen erbringen, Wirkungen erzielen:* Der Service public wird in den Mittelpunkt gestellt, und die Dienstleistungen werden auf die vielfältigen Bedürfnisse der Menschen ausgerichtet.

- *Lebensqualität schaffen. Sinn stiften:* Die Angestellten der Stadt Zürich arbeiten mit ihrer breiten Palette an Aufgabenfeldern für das Gemeinwohl der Stadt. Sie leisten täglich einen Beitrag für die hohe Lebensqualität.

- *Zukunft gestalten, Perspektiven eröffnen:* Die Stadtverwaltung gibt Impulse für die Entwicklung von Nachwuchs und Talenten sowie für die Entwicklung der Stadt als Lebens- und Arbeitsraum.

- *Wertschätzung leben, Mitarbeiter fördern:* Die Zusammenarbeit wird auf der Basis von Vertrauen, fairem und transparentem Handeln und Führen sowie der Förderung von Menschen gestaltet.

- *Offen sein für Neues, verlässlich bleiben:* Die Stadtverwaltung bietet Raum für neue Ideen und selbständiges Arbeiten, setzt auf moderne Arbeitsformen und bleibt dabei verlässlich.

- *Vielfalt leben, Vorbild sein:* Die Arbeitgeberin Stadt hat die Stärke von unterschiedlichen Persönlichkeiten, Kulturen und Generationen erkannt und setzt sich für Gleichstellung sowie für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein.

Zur Förderung der Arbeitgebermarke gehört auch, sichtbar zu machen, für welche Dienstleistungen die Steuergelder eingesetzt werden. Es wird deshalb an schönen Orten mit Plakaten aufgezeigt, wer für sich um den Erhalt dieser schönen Orte kümmert oder wer nach einem Züri-Fest wieder für eine saubere Stadt sorgt.

Hess gibt zu bedenken, dass der Erfolg einer Arbeitgebermarke auch davon abhängt, dass in den nächsten Jahren stetig auch eine inhaltliche Weiterentwicklung erfolgt; insbesondere auch im Bereich der Rekrutierungsprozesse und Anstellungsbedingungen.

Schlussbemerkung

Die Referate wurden von Fachpersonen engagiert vorgetragen, und die Teilnehmenden nahmen die Gelegenheit, Fragen stellen zu können, gerne war. Die Themen waren aktuell und führten auch in den Kaffeepausen, beim Apéro oder beim Abendessen zu angeregten Diskussionen.

Die Tagung war – auch dank dem grossartigen Ambiente im «Waldstätterhof» direkt am Vierwaldstättersee – eine fachlich gute und gesellige Veranstaltung. Wer nächstes Jahr (wieder) dabei sein möchte, reserviert sich den **7. und 8. November 2019.**

Sandra Wittich



Referentin Ursula Hess: Wichtig ist ein klarer Auftritt als attraktive Arbeitgeberin.

WINTERMÜTZE ODER SONNEN-CRÈME?

Groups hat die passende Unterkunft für den Teamausflug

650 Berghäuser, Hotels und Ferienhäuser gratis anfragen und kommissionsfrei buchen.



«Wir wollen einfach ein paar gesellige Momente ausserhalb des Arbeitsumfelds miteinander verbringen», sagt Gemeindepräsident Stefan V. «Die einen tummeln sich aktiv auf der Piste, die anderen sonnen sich auf der Terrasse. Wichtig ist, dass wir am Abend alle gemütlich zusammensitzen können. Wenn der urige Stil der Unterkunft noch das Ihre zur Stimmung beiträgt, umso besser!»

Praktisch: Auf groups.swiss helfen raffinierte Suchfilter, passende Hotels und Ferienhäuser zu finden. Die persönliche Merkliste lässt sich teilen und versenden. Mit der Sammelanfrage aus der Merkliste erreicht man alle Vermieter gleichzeitig. Persönliche Angebote folgen innert Kürze.

Kontakt
Groups AG
Das Zuhause für Gruppen
Spitzackerstrasse 19
4410 Liestal
Telefon 061 926 60 00
www.groups.swiss

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
Sandra Wittich 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
NZZ Fachmedien AG, ZV Info
Daniel Egger
Fürstenlandstrasse 122
9001 St.Gallen
Tel. G: 071 272 75 00
Fax G: 071 272 75 34
daniel.egger@nzz.ch

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

DRUCK UND VERSAND
NZZ Media Services AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE
22513 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2016/2017)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red.-Schluss	Erscheint
1/2 • 19	21.01.19	06.02.19
3 • 19	25.02.19	13.03.19
4 • 19	01.04.19	17.04.19
5 • 19	29.04.19	15.05.19
6 • 19	27.05.19	13.06.19
7/8 • 19	12.08.19	28.08.19
9 • 19	16.09.19	02.10.19
10 • 19	14.10.19	30.10.19
11 • 19	11.11.19	27.11.19
12 • 19	02.12.19	18.12.19

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Jahresrückblick 2018 / Ausblick 2019



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Auch im Jahre 2018 war der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) in den verschiedensten Bereichen des Anstellungsverhältnisses für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt tätig. Neben den wiederum zahlreichen individuellen rechtlichen Anfragen gehörten das Lohnprojekt Systempflege, der Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für das Universitätsspital Nordwest (USNW), der Teuerungsausgleich für das gesamte Kantonspersonal sowie die Sparmassnahmen der Universität Basel zu den Haupttätigkeitsfeldern des Verbandes.

I. Projekt Systempflege

Im Rahmen des Lohnprojektes Systempflege wurden bereits im Jahre 2015 die neuen Lohneinreihungen bekannt gegeben, und zahlreiche Mitarbeitende haben von der Möglichkeit, eine anfechtbare Verfügung zu verlangen, Gebrauch gemacht. Zwischen Herbst 2015 bis Sommer 2016 sind die entsprechenden Verfügungen ergangen. Von den rund 13500 Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt, deren Stellen überführt worden sind, haben rund 900 Einsprache erhoben. Aufgrund der Menge der Einsprachen und der darauf jeweils folgenden Stellungnahme der Abteilung Vergütungsmanagement des Zentralen Personaldienstes (ZPD) ist die Bearbeitung stark in Verzug geraten; in rund der Hälfte der Fälle ist nach wie vor kein Einspracheentscheid ergangen.

Gesamthaft ist die Situation im Zusammenhang mit dem Projekt Systempflege äusserst unbefriedigend. Die lange Verfahrensdauer führt nebst dem Umstand, dass eine grosse Anzahl von Mitarbeitenden nach wie vor keine Gewissheit über die Einreihung ihrer Stelle hat, zu weiteren Problemen:

- Seit der Überführung der Stellen sind rund vier Jahre vergangen. Mehrere Organisationen wurden in der Zwischenzeit reorganisiert oder befinden sich in entsprechenden Prozessen. Dies führt zu neuen oder geänderten Aufgaben für die betroffenen Mitarbeiter. Solche Änderungen finden im Einspracheverfahren jedoch keine Beachtung. Sie müssen gegebenenfalls im Rahmen einer Neubewertung der Stelle und somit in einem separaten Verfahren berücksichtigt werden. Im Rahmen der Einspracheverfahren betreffend Systempflege sind für die Stellenbewertung bzw. -einreihung lediglich die in der Stellenbeschreibung, welche als Grundlage für die Überführung diente, enthaltenen Aufgaben und Anforderungen massgebend.
- Es ist für alle Betroffenen sehr schwierig, die damals massgebenden Umstände nach dieser langen Zeitspanne noch zu kennen.
- Bei einer Gutheissung der Einsprache wird die entsprechende Lohndifferenz rückwirkend ausbezahlt. Dies führt aufgrund der Steuerprogression zu einer einmaligen steuerlichen Mehrbelastung. Diese ist umso höher, je länger das Verfahren dauert. Da man als Einsprecher keinen Einfluss darauf hatte, wann die Einsprache behandelt wurde, steht die Frage im Raum, ob diese steuerliche Auswirkung nicht gegen das Willkürverbot verstösst. Die Beantwortung dieser Frage ist noch offen.

II. Gesamtarbeitsvertrag (GAV) Universitätsspital Nordwest (USNW)

Die Arbeitnehmenden des Universitätsspitals Basel (USB) und des Kantonsspitals Baselland (KSBL), die zum künftigen Universitätsspital Nordwest (USNW) fusioniert werden sollen, sind in verschiedenen Berufs- und Personalverbänden oder Gewerkschaften organisiert. Seit einer Kickoff-Sitzung im April 2018 handelt der BAV als Teil der Arbeitnehmer-Delegation, welche sich nebst Vertretungen des BAV durch Vertretungen des «Schweizer Berufsverbands der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner SBK», der Gewerkschaft Syna, des vpod region basel und des «Verbands Schweizerischer Assistenz- und Oberärztinnen und -ärzte beider Basel» (VSAO) zusammensetzt, mit den Arbeitgebervertretern einen neuen Gesamtarbeitsvertrag aus. Bisher waren die Angestellten der beiden Häuser separaten Verträgen unterstellt, die nun in einen neuen GAV münden müssen, wie es auch der im Frühjahr 2018 unterzeichnete Staatsvertrag verlangt. Das Ziel der Sozialpartner: Rechtzeitig bevor das geplante Universitätsspital Nordwest seinen Betrieb aufnehmen wird, soll für die Belegschaften ein neuer Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ausgearbeitet sein, sofern die Stimmberechtigten des Kantons Basel-Stadt und des Kantons Basel-Landschaft der Spitalfusion überhaupt zustimmen. Die entsprechenden Volksabstimmungen in den beiden Kantonen finden am 10. Februar 2019 statt.

Der BAV wird seine Mitglieder am Mittwoch, **9. Januar 2019, von 16.30 Uhr bis ca. 18.00 Uhr im Hörsaal 4 des Universitätsspitals Basel, Spitalstrasse 21, 4031 Basel**, im Rahmen einer **Informationsveranstaltung** über den Stand der GAV-Verhandlungen informieren. Interessierte BAV-Mitglieder sind zu dieser Veranstaltung herzlich eingeladen.

III. Teuerungsausgleich für das Personal des Kantons Basel-Stadt

Als Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Personalverbände (AGSt) setzte sich der BAV in diesem Jahr neben diversen anderen Themen im Personalbereich (Systempflege, Pensionskasse, Projekt HRM 2020 etc.) für die Gewährung des Teuerungsausgleichs für das gesamte Personal des Kantons Basel-Stadt ein. Dieser ist überfällig, da seit neun Jahren keine Teuerungsanpassung bei den Löhnen mehr stattgefunden hat. Zudem vertritt die AGSt seit jeher die Ansicht, dass die bisherige Praxis bei der Verrechnung der negativen Teuerung rechtlich nicht haltbar ist.

Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt ist zur Ansicht gelangt, dass der Teuerungsausgleich per 1. Januar 2019 gewährt werden und die Kaufkraft des Personals somit erhalten bleiben soll. Der endgültige Entscheid über das Geschäft liegt allerdings letztlich in der Budgetkompetenz des Grossen Rats. Die entsprechende Grossratssitzung findet am 19. Dezember 2018 statt und somit erst nach Redaktionsschluss dieser Ausgabe.

IV. Sparmassnahmen Universität Basel

Die Universität Basel muss im Zeitraum 2018 bis 2021 total 80 Millionen Franken einsparen.

Dies als Folge des aktuellen Leistungsauftrags der Trägerkantone. Die Einsparungen werden mit einem ganzen Bündel von Massnahmen umgesetzt und treffen das Personal gleich zweimal.

Erstens ist der Spardruck im Arbeitsalltag deutlich spürbar, die Belastung steigt. Zweitens soll nun dem Personal auch noch der Stufenanstieg 2019 verwehrt werden.

Der BAV hat deshalb im Oktober 2018 zusammen mit dem vpod region Basel eine Protestnote zuhanden des Universitätsrats, der Rektorin und des Verwaltungsdirektors verfasst, mit welcher für das Personal eine Abwägung folgender Punkte gefordert wurde:

1. Die reguläre Anhebung der Stufe für 2019.
2. Ein angemessener Teuerungsausgleich wie in den beiden Trägerkantonen Basel-Landschaft und Basel-Stadt.
3. Die Neutralisierung der aufgelaufenen Minusteuerung wie bei den Angestellten des Kantons Basel-Stadt.

Nachdem den Sozialpartnern seitens des Verwaltungsdirektors der Universität Basel darauf mitgeteilt wurde, dass sich diese Forderungen für das Jahr 2019 nicht umsetzen lassen würden, haben der vpod region Basel und der BAV im November 2018 eine Petition an den Universitätsrat lanciert, mit welcher für das Personal der Universität Basel Folgendes gefordert wird:

1. Die reguläre Anhebung der Stufe für 2019 für alle. Mindestens aber für die Mitarbeitenden bis und mit Lohnklasse 11.
2. Ein angemessener Teuerungsausgleich, wie er für das Personal der beiden Trägerkantone Basel-Landschaft und Basel-Stadt geplant ist.
3. Eine Neutralisierung statt einer Verrechnung der aufgelaufenen Minusteuerung.

Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe war die Unterschriftensammlung noch in vollem Gange (bis 10. Dezember 2018).

V. Rechtsschutzanfragen

Wiederum rege genutzt worden ist der Rechtsschutz des BAV. Das Rechtsschutzreglement sieht vor, dass der Sekretär des BAV in seiner Funktion als Rechtsanwalt den Verbandsmitgliedern zur Besprechung und Behandlung dienstlicher und beruflicher Fragen unentgeltlich zur Verfügung steht.

Soweit Verbandsmitglieder vom Verband im Rahmen von Einsprachen, Rekursen etc. rechtliche Verbeiständung benötigen, wird diese den Verbandsmitgliedern ebenfalls gewährt. Die häufigsten Themen im Jahre 2018 waren:

- *Anfragen zu Massnahmen des Arbeitgebers:*
  Zahlreiche Mitglieder fragen beim Sekretariat um Rat und Rechtsschutz, wenn sie von personalrechtlichen Massnahmen wie beispielsweise einem schriftlichen Verweis oder einer Änderung des Aufgabengebietes betroffen sind.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:*
  Auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – sei es durch eine Kündigung des Arbeitgebers oder durch eine Auflösungsvereinbarung – ist regelmässig eine rechtliche Beratung angezeigt.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Entlöhnung:*
  Das Projekt Systempflege wurde im Jahr 2015 umgesetzt, woraus nach wie vor zahlreiche Anfragen und Beratungen bzw. Rechtsverbeiständungen resultieren (siehe dazu oben Ziff. I). Regelmässig ist auch die Anpassung der Stellenbeschreibung Gegenstand von Anfragen an das Sekretariat.
- *Anfragen im Zusammenhang mit Konflikten mit Vorgesetzten:*
  Auch bei Konflikten mit Vorgesetzen ersuchen zahlreiche Mitglieder beim Sekretär um Rat und Rechtsschutz.
- *Anfragen im Zusammenhang mit der Pensionierung:*
  Regelmässig haben Mitglieder auch Fragen zur Pensionierung, häufig im Zusammenhang mit einer geplanten vorzeitigen Pensionierung.

Ebenfalls rege genutzt wird der vom BAV angebotene Rechtsschutz ausserhalb des Personalrechts. So haben die Mitglieder die Möglichkeit, beim Sekretär und Anwalt des Verbandes eine auf eine Stunde pro Kalenderjahr begrenzte unentgeltliche Rechtsauskunft in privaten – nicht das Arbeitsverhältnis betreffenden – Angelegenheiten einzuholen. Im Zentrum stehen dabei Anfragen aus den Bereichen Familien-, Erb- und Vertragsrecht.

VI. Ausblick für das Jahr 2019

Bereits jetzt abzusehen ist, dass im kommenden Jahr das Projekt Systempflege die Verantwortlichen des BAV weiterhin stark beanspruchen wird; wie dargelegt sind nach wie vor zahlreiche Einspracheverfahren hängig und werden vom Sekretär des Verbandes in seiner Funktion als Rechtsanwalt betreut. Sofern die Stimmberechtigten des Kantons Basel-Stadt und des Kantons Basel Landschaft der Spitalfusion im Februar 2019 zustimmen, wird die Aushandlung des Gesamtarbeitsvertrages für das Universitätsspital Nordwest (USNW) den BAV weit über den Anfang des neuen Jahres hinaus beschäftigen. Auch bei der Universität Basel dürfte mit einigen Tätigkeiten verbandsseitig zu rechnen sein.

Zum Jahresende möchte sich das Sekretariat des BAV bei sämtlichen Mitgliedern für ihre Treue zum Verband bedanken und wünscht ihnen sowie sämtlichen Leserinnen und Lesern eine geruhsame Weihnachtszeit und alles Gute für das kommende Jahr.



KANTON SCHAFFHAUSEN
Schaffhauser Staatspersonalverband



Appell für nachhaltige strukturelle Lohnmassnahmen

Post an die Kantonsräte des Kantons Schaffhausen für eine konstruktive Personal- und Lohnpolitik

Mit Interesse haben wir die Ratsdebatte vom 19. November 2018 zum Budget 2019 auf der Ratstribüne verfolgt. Am Ende der Debatte durften wir enttäuscht zur Kenntnis nehmen, dass das sozialpartnerschaftlich mit dem Regierungsrat ausgehandelte Verhandlungsergebnis für eine strukturelle Lohnmassnahme von 1% der Lohnsumme durch eine Ratshälfte des Kantonsrats im wahrsten Sinn des Wortes «versenkt» wurde.

An dieser Stelle danken wir den Kantonsrätinnen und Kantonsräten die erkannt haben, dass ein Lohnsystem nur funktionieren kann, in dem eine jährliche systemgerechte Lohnentwicklung gewährleistet bleibt und bei einer Verzerrung der Lohngerechtigkeit eine strukturelle Lohnmassnahme die erforderliche Priorität erhält.

Zur Erhaltung und Gewinnung des Personals ist eine berechenbare Lohnentwicklung sicherzustellen. In Anbetracht der demografischen Entwicklung und der damit verbundenen Zunahme von Pensionierungen ist eine regelmässige Alimentierung des Lohnsystems unumgänglich, um einigermassen konkurrenzfähige Löhne – insbesondere auch für jüngere Mitarbeitende – bezahlen zu können.

Die Verbände des öffentlichen Personals Schaffhausen vertreten, im Rahmen der Interessenvertretung für das Personal der Kantonalen Verwaltung und den Institutionen, die nachfolgende Haltung:

- Mit dem Entscheid des Kantonsrats vom 19. November 2018, die beantragte strukturelle Lohnmassnahme in der Höhe von 1% nicht gewähren zu wollen, ist das Problem der Lohnungerechtigkeit nicht gelöst. Die gebotene Chance wurde verpasst, das Machbare jetzt umzusetzen, um einen ersten Schritt zur Behebung der strukturellen Probleme in der Lohnsystempflege zu realisieren!
- Der Bericht des Regierungsrates zur Vorlage «Mittel für individuelle, leistungsbedingte Lohnanpassungen» vom 6. September 2016 sagt ausführlich und präzis aus, was punkto Lohnentwicklung nicht stimmt.
- Im betreffenden Bericht ist klar ausgewiesen, dass weder die interne noch die externe Lohngerechtigkeit gewährleistet ist. Die Probleme mit der ungenügenden Finanzierung des Lohnsystems sind somit erkannt und erfordern gezielte Massnahmen. Es würde uns durchaus interessieren, was die gewählten Volksvertreterinnen und Volksvertreter über diesen Bericht denken? Gerne erwarten wir deren Rückmeldung.
- In der allgemeinen politischen Wahrnehmung müssen wir feststellen, dass die ablehnende Gruppierung des Kantonsrates wieder zur Tagesordnung schreiten will, ohne sich der Problematik der Lohnungerechtigkeit bewusst zu sein bzw. sich mit der Thematik auseinanderzusetzen. Das geht so nicht!!!
- Wir sind uns durchaus bewusst, dass die Entscheidungsebene beim Kantonsrat liegt und dass es ohne denselben nicht geht, den eklatanten Mangel hinsichtlich der Lohnungerechtigkeit beheben zu können. An dieser Stelle erwarten wir von den Räten, dass sie die Verantwortung als Entscheidungsträger/In und gleichzeitig als «Arbeitgeber/In» wahrnehmen und die strukturellen Mängel des Lohnsystems anerkennen und auch konkret angehen. Dazu gehört eine objektive und sachliche Debatte.
- Die Verbände des öffentlichen Personals im Schulterschluss mit dem kantonalen Personal und den Institutionen sind gerne bereit, mit den Räten an den Tisch zu sitzen und eine Auslegeordnung in einem tripartiten Rahmen, (Kantonsratsmitglieder/Finanzdepartement/Personalamt/Personalvertretung) vorzunehmen. Wir erwarten gerne die Ratsrückmeldung über deren Bereitschaft, diesen Schritt zu wagen und sich mit der Materie «Lohnsystem/Lohnentwicklung» auseinandersetzen zu wollen.

Die Verbände des öffentlichen Personals Schaffhausen: SSV – Schaffhauser Staatspersonal Verband / LSH – Lehrerverein Schaffhausen / Polizeibeamten-Verband Schaffhausen / VPOD – Verband des Personals öffentlicher Dienste / SBK – Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner / LABMED – Berufsverband Laborpersonal / Physiosuisse – Berufsverband Physiotherapeut/Innen / Ev.-ref. Landeskirche / PVS – Personalverband Stadt Schaffhausen / Personalverband Gemeinde Neuhausen / Personalverband Gemeinde Thayngen

IST GLÜCK EIN DICKER AST (ODER STEIN)?

Glosse. Glück ist schwierig zu beschreiben. Es wird angestrebt, verloren und an manchen Schulen sogar gelehrt. Leider wird auch viel zu viel darüber geschrieben, gerade in der Weihnachtszeit. Diese Ansicht vertritt auch der folgende Text über Glück.



Fabian Schambron
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Schulfach Glück. Die Bezeichnung ist unglücklich, denn Glück ist keine lernbare Kompetenz. Aber nein, werden mir gleich Glückslehrpersonen ins Wort fallen, es gehe in diesem Fach um Selbsterkenntnis und Selbstorganisation. Dergleichen helfe, glücklich und gestärkt durchs Leben zu gehen. Das mag sein. Es darf trotzdem zu denken geben, wenn die Schule sich um solch individuell unterschiedliche, schwammige Angelegenheiten zu kümmern beginnt. Mathematik wird immerhin gelehrt, weil nicht alle rechnen können, und Rechtschreibung fördert die Frustrationstoleranz bei Lernenden und Lehrpersonen. Alles hat seinen Zweck, auch wenn nicht jede Schülerin und nicht jeder Schüler das so sehen mag. Warum beschäftigen wir uns aber so intensiv mit Glück, dass es mancherorts Schulfach wird?

♦

Schliesslich haben wir alles, was wir für unser Glück brauchen. Der Ultraschall-Nasenhaartrimmer, der kanariengelbe Rasenmäher mit der Messing-Namensplakette, ein Marmor-Grabstein für Schlarchi, den Lieblingshund – all das zeigt doch, wie wunderbar weit wir davon entfernt sind, unserem Nachbarn mit einem dicken Ast (oder Stein) die Visage einzuschlagen, um sein Essen zu stehlen. Aktuell haben wir sogar wieder Weihnachtsmärkte mit hunderttausend handgeschnitzten Holzfigürchen, viel menschlicher Wärme und Glühwein. Genau: Greifbare Gründe für Glück gäb's genug.

♦

Ich sehe zwei Erklärungen für das Verlangen nach lernbarem Glück. Entweder machen uns die oben angeführten greifbaren Gründe doch nicht so recht glücklich. Irgendwann sind eben alle Nasenhaare getrimmt. Sogar die von Schlorchi, Schlarchis Nachfolger. Wenn der Glühweindampf dann süss-sauer in der Nase brennt und man am Weihnachtsmarkt im Gedränge auf Schlorchis Schwanz tritt, merkt man: Etwas in uns langweilt sich ob der Fülle und möchte dem Nachbarn halt doch mit einem dicken Ast (oder Stein) die Visage einschlagen, einfach um seinen Nasenhaartrimmer auszuprobieren. Nach gründlicher Desinfektion, versteht sich. Und überhaupt, so fies ist das ja nicht. Schliesslich hat Nachbars Visage vorläufig andere Probleme als Nasenhaare.

♦

Keine sehr weihnachtlichen Gedanken. Diese Erklärung stimmt aber vermutlich nicht, sonst hätte mich längst jemand mit einem dicken Ast (oder Stein) erwischt. Eine solche Welt vertrüge keine vorlauten Leute. Die zweite Erklärung liegt näher: Glück ist nicht gegenständlich zu beschreiben. Da aber die gesellschaftlich dominante Definition von Glück von mindestens acht erfolgreichen Kindern, einer steilen Karriere, einer perfekten Ehe, einem gestählten Körper, drei regelmässig entwurmten Perserkatzen und mindestens einem Ultraschall-Nasenhaartrimmer ausgeht, verwundert es kaum, wenn Leute sich darin nicht erkennen. Und leicht gestresst sind. Und deshalb glauben, Glück lernen zu müssen. Klar. Wenn nämlich neben dem Aufgezählten auch noch Weihnachtsmarktbesuche zum Glück dazugerechnet werden, bin auch ich lieber ein wenig unglücklich. Oder suche mir halt einen dicken Ast (oder Stein) und klingle nebenan.