ZV Info / April 2020

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal





Dr. Corinne Saner
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz

CORONA, SERVICE PUBLIC UND HOMEOFFICE

Arbeiten im Notstands-modus

Niemand hätte gedacht, dass das Jahr 2020 von kriegerischen Ereignissen geprägt sein wird. Den Krieg erklärt hat uns ein Feind, der so klein ist, dass man ihn von blossem Auge gar nicht sieht. Ein Virus names Corona. Es hat innerhalb von zwei bis drei Monaten weltweit das menschliche Leben aus den Fugen gebracht. Auch unser Arbeitsleben.
Das Virus ist nach wissenschaftlichen Erkenntnissen hoch ansteckend, führt bei 20% der Infizierten zu einem schweren Verlauf bis hin zum Tod. Dass der Bundesrat gestützt auf Notrecht das öffentliche Leben massivst einschränkt und nicht nur Gastrobetriebe, kulturelle Veranstaltungen

INHALT

Seite 1
Corona, Service public und Homeoffice: Arbeiten im Notstandsmodus

Seite 4
Der Alltag mit dem Coronavirus bei der Kantonspolizei Glarus

Seite 5
Absage Delegiertenversammlung 2020

Seite 6
Distanz Halten führt zu Näherrücken

Seite 8
5 Fragen an

Seite 11
Schule ohne Schule

Seite 12
Coronavirus und wie ich damit umgehe...

Seite 14
Personalrechtliche Einzelfragen rund um Covid-19

Seite 15
Impressum

Seite 17
Privat- und Verkehrsrechtschutz zu sensationellen Konditionen

Seite 19
Vorsorgeplanung VVK: Ich arbeite ab sofort nur noch Teilzeit!

Seite 20
Personalverband der Stadt Olten

Seite 21
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 22
Stadtpersonalverband Luzern (SPVL)

und Läden, sondern auch die Schulen und Universitäten schliesst, ist schier unglaublich.
Im ganzen Notstandsstrudel versucht das öffentlich-rechtlich angestellte Personal von Bund, Kantonen und Gemeinden den Service public so weit wie möglich aufrechtzuerhalten. Wie im Privatrecht stellen sich auch für das öffentlich-rechtliche Personal diverse juristische Fragen.

Muss man trotz Ansteckungsgefahr zur Arbeit?

Ja. Diese Frage stellt sich vor allem für die Mitarbeitenden im Gesundheitswesen, aber auch für alle anderen Angestellten mit Tätigkeiten, zu denen der Kontakt mit anderen Menschen zwangsläufig gehört.

Der Arbeitgeber muss aufgrund seiner Fürsorgepflicht dafür sorgen, dass das gesundheitliche Risiko für seine Angestellten möglichst gering ist. Im Pflegebereich muss er deshalb z. B. für die Mitarbeiter genügend Desinfektionsmittel, Mundschutz, Handschuhe und Schutzanzüge bereitstellen. Der Arbeitnehmer ist seinerseits verpflichtet, trotz Angst vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus die Arbeit am vertraglich vereinbarten Arbeitsort zu leisten. Er darf nicht einfach zu Hause bleiben. Dies wäre sogar ein sachlicher Kündigungsgrund.

Weil es sich bei Corona um ein höchst ansteckendes Virus mit möglicherweise tödlichen Folgen handelt, darf der Angestellte aber verlangen, dass er Homeoffice leisten kann, sofern sich seine Tätigkeit dafür eignet und der Arbeitgeber technisch dazu in der Lage ist, Homeoffice zu ermöglichen.

Auch Angestellte, die zu einer Risikogruppe gehören?

Für Mitarbeitende mit Erkrankungen wie Diabetes, Krebs, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und ähnlichen Krankheiten, welche das Immunsystem schwächen, ist die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers ganz besonders gefordert. Er muss sicherstellen, dass durch bereitstehende Desinfektionsmittel die Hygieneempfehlungen eingehalten werden können, und vor allem muss die Mindestdistanz von 2 Metern Abstand zu anderen Personen rigoros gewährleistet sein. An vielen Arbeitsstellen wird dies schwierig.

Nachdem Virologen der Auffassung sind, dass das Virus auch in der Luft für eine gewisse Zeit überleben und so übertragen werden kann, kann Arbeiten für Angehörige einer Risikogruppe zur Lebensgefahr werden. Das darf ihnen der Arbeitgeber nicht abverlangen.

Wenn sich die Tätigkeit für Homeoffice eignet, darf der Arbeitgeber dies von den Risiko-Arbeitnehmern verlangen. Ist die Tätigkeit dafür nicht geeignet oder der Arbeitgeber technisch nicht dazu in der Lage, Homeoffice zu ermöglichen, ist der Angestellte von der Arbeitspflicht befreit. Er kann bzw. muss zu Hause bleiben. Weil es sich um eine unverschuldete Arbeitsverhinderung handelt, die in der Person des Angestellten liegt, hat er Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Darf der Vorgesetzte Angestellte wegen Corona nach Hause schicken?

Ja. Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers kann gebieten, dass er einen Mitarbeiter, bei dem z. B. der Verdacht auf eine Infektion besteht,





nach Hause schickt. Der Mitarbeiter hat in diesem Fall aber Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Darf der Arbeitgeber Ferien- oder Kompensationstage abziehen?

Besteht die Gefahr, dass sich ein Mitarbeiter infiziert hat, muss der Arbeitgeber die übrigen Mitarbeiter vor Ansteckung schützen und den Infizierten – bei voller Lohnfortzahlung – nach Hause schicken. Die Pflicht zur vollen Lohnfortzahlung kann der Arbeitgeber nicht auf den Angestellten überwälzen, indem er ihm Ferientage oder bereits geleistete Überstunden streicht.

Überstunden sind grundsätzlich mit Freizeit von gleicher Dauer zu kompensieren. Dafür müssen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer einigen, nicht nur über den Grundsatz der Kompensation, sondern auch über deren Zeitpunkt und Dauer. So wie der Arbeitnehmer nicht eigenmächtig einfach Überstunden kompensieren darf, so wenig darf der Arbeitgeber gegen den Willen des Arbeitnehmers Kompensation befehlen, um seine Lohnfortzahlungspflicht zu reduzieren.

Bei Ferien ist der Fall noch eindeutiger: Sie dienen der Erholung des Arbeitnehmers und nicht der Reduktion der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

Hat der Angestellte ein Recht auf Homeoffice?

Ja, sofern seine Tätigkeit sich dafür eignet und der Arbeitgeber technisch und betrieblich dazu in der Lage ist, im konkreten Fall Homeoffice zu ermöglichen. Umgekehrt darf der Arbeitgeber zum Schutz der Gesundheit der Mitarbeiter Homeoffice auch gegen deren Willen anordnen.

Es darf dabei nicht übersehen werden, dass durch Homeoffice *zusätzliche Kosten anfallen,* angefangen von Telekommunikationskosten über Stromkosten, Büroeinrichtung bis hin zu Arbeitsmaterial. Das Tragen dieser Kosten sollte auf jeden Fall mit dem Arbeitgeber geregelt sein: Alle laufenden Kosten sowie die Anschaffung, Reparatur bzw. Aktualisierung von Geräten, Software etc. für das Homeoffice sind *vollumfänglich vom Arbeitgeber* zu tragen.

Ein besonderes Augenmerk ist auf die *Arbeitszeiterfassung* zu richten, weil nur so die Einhaltung von Bestimmungen gegen die Überarbeitung wie die Einhaltung von Pausen und Höchstarbeitszeiten geprüft werden kann. Auch die Erreichbarkeit der Arbeitnehmenden im Homeoffice darf nicht so ausgestaltet sein, dass dieser rund um die Uhr erreichbar zu sein hat.

Eine arbeitnehmerfreundliche Regelung von Homeoffice in der Corona-Krise muss auf jeden Fall vorsehen:

- dass der Arbeitnehmer für Auslagen wie Telekommunikationskosten ebenso entschädigt wird wie für Arbeitsgeräte und Material;
- dass das Zeitfenster, in welchem die Arbeit verrichtet werden kann, so weit wie möglich gefasst wird;
- dass die Arbeitszeit nach Beginn, Unterbruch und Ende detailliert erfasst wird und
- dass die Erreichbarkeit des Angestellten zeitlich begrenzt wird.
- Und selbstverständlich ist ihm bei unverschuldeter Verhinderung an der Verrichtung von Arbeit wegen Krankheit, Unfall, Ferien, Militär etc. im Umfang der zu definierenden Sollarbeitszeit eine Zeitgutschrift zuzubilligen.

Besteht Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Betreuung von Kindern, wenn Schulen und Kitas geschlossen haben?

Ja. Das Arbeitsgesetz und auch viele öffentlich-rechtliche Personalgesetzgebungen sehen für die Betreuung von erkrankten Kindern pro Kind und Ereignis drei Tage bezahlten Urlaub vor, welche ausreichen sollen, die weitere Betreuung des Kindes zu organisieren. Diese Regelung ist für die Arbeitswelt «im Normalbetrieb» vorgesehen und nicht «Corona-tauglich». In der Corona-Krise ist nicht die Betreuung einzelner erkrankter Kinder zu organisieren, sondern alle schulpflichtigen Kinder sind wegen der pandemiebedingten Schliessung der Schulen auf einen Schlag zu Hause, weil auch die Kindertagesstätten geschlossen wurden und die Grosseltern einer Risikogruppe angehören und eben gerade nicht für die Betreuung angefragt werden sollen.

In dieser flächendeckenden Notstandssituation ist die «Normalbetriebs-Regelung» nicht situationsangemessen. Kann die Kinderbetreuung aufgrund der Schliessung von Schulen, Kinderkrippen und sonstiger Betreuungseinrichtungen nicht mehr gewährleistet werden, sollen Angestellte so lange zu Hause ihren Elternpflichten nachgehen können, wie dies zur Organisation einer Betreuungsalternative erforderlich ist. In dieser Zeit haben sie Anspruch auf volle Lohnzahlung, sind umgekehrt aber zur Leistung von Homeoffice verpflichtet, sofern sich ihre Tätigkeit technisch und betrieblich dafür eignet.

Dr. Corinne Saner
Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz

DER ALLTAG MIT DEM CORONA-VIRUS BEI DER KANTONSPOLIZEI GLARUS

Die Polizistinnen und Polizisten haben es nicht einfach in diesen Tagen. Sie müssen körperlichen Kontakt vermeiden, was nicht immer möglich ist. Die Einsatzfahrzeuge dürfen nur mit einer Person gefahren werden. Kommt es zu einer Konfrontation, müssen gelegentlich auch Spuckhauben eingesetzt werden, damit der öffentliche Dienst möglichst sicher wahrgenommen werden kann. Dazu ein Bericht von Urs Bertsch, Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz und Polizist.



Urs Bertsch

Das Coronavirus hat auch bei der Kantonspolizei Glarus diverse Konsequenzen. Die Polizei muss auch in Zeiten einer Pandemie jederzeit die Sicherheit der Bevölkerung gewährleisten können. Um dies sicherzustellen, mussten diverse Einschränkungen angeordnet werden, welche einen geregelten Dienstbetrieb nicht unbedingt erleichtern. Hier einige der Massnahmen:

- Die Polizisten, die auf Streife sind, tun dies im Moment als Einzelbesatzung, d.h. dass die Einsatzfahrzeuge nur mit einem Funktionär bestückt sind und deshalb zwei oder drei Wagen zu einem Ereignis ausrücken. Die Patrouillenfahrzeuge müssen vor und nach jeder Schicht desinfiziert werden, was einen erheblichen Aufwand darstellt.
- Es wird über alle Abteilungen im Schichtdienst gearbeitet, dass pro Büro nicht mehr als eine Person anwesend ist.
- Bis auf den Hauptschalter in Glarus bleiben alle weiteren Stützpunkte geschlossen, d.h. Bürger, die zu einer Anzeigeerstattung erscheinen wollen, müssen sich nach Glarus begeben.
- Selbstverständlich gelten alle vom BAG angeordneten Massnahmen auch bei der Kantonspolizei Glarus und werden eng umgesetzt.

Der Eigenschutz der Frontfunktionäre stellt bei Interventionen mit polizeilichem Zwang eine besondere Herausforderung dar, da es unvermeidbar zu körperlichem Kontakt mit den Aggressoren kommt. Leider zeigen nicht alle Bevölkerungsgruppen das gleiche Verständnis für die vom BR erlassenen Massnahmen zur Eindämmung von Covid-19. Insbesondere das Klientel am Bahnhof Glarus zeigt wenig Verständnis und tritt teilweise sogar bewusst provokativ auf und nutzt die «Covid-19 Umstände» zu ihrem Vorteil.

Leider kam es am vergangenen Samstag zu einem sehr unschönen Vorfall, bei welchem unsere Funktionäre sogar bespuckt wurden. Da der Aggressor behauptete, dass er unter dem Coronavirus leide, mussten unsere Funktionäre davon ausgehen, dass sie infiziert sind. Dies hatte zur Folge, dass sich die zwei Polizisten bis zur Entwarnung der Ärzte in eine über 24 Stunden dauernde Isolierung begeben mussten. Im Weiteren mussten für solche Vorfälle eigens Räumlichkeiten geschaffen werden.

Es ist wichtig, dass die Polizeifunktionäre adäquat auf solche Provokationen und Angriffe reagieren können, ohne sich zu stark exponieren zu müssen. Aufgrund dieser Tatsachen hat das Kommando entschieden, die Distanzmittel zum Eigenschutz in diesen speziellen Situationen niederschwelliger als sonst einsetzen zu dürfen. Es wird natürlich erwartet, dass diese Einsatzmittel nach wie vor verantwortungsvoll und verhältnismässig angewendet werden.

Weiter ist es wichtig, sich richtig zu schützen. Sofern die Zeit und die Umstände dies zulassen,



ist die Schutzausrüstung vor solch einschlägigen Einsätzen anzuziehen, ansonsten so rasch wie möglich nach dem Einsatz. D.h. Schutzbrillen, Schutzmasken und Handschuhe sind zu tragen, und der renitenten Person ist so rasch wie möglich die Spuckhaube oder eine Schutzmaske anzuziehen.

Nicht nur der aktuelle Dienstbetrieb und der Umgang mit Klienten ist im Moment etwas schwierig, sondern auch die Beschränkung der sozialen Kontakte, welche allerdings uns alle treffen. Viele Polizisten pflegen enge Kontakte zu anderen Polizisten oder üben zusammen sportliche Betätigungen aus. Dies dient oft der Psychohygiene, da schwierige Situationen untereinander besser besprochen und verarbeitet werden können. Dieses Ventil steht zurzeit nur eingeschränkt zur Verfügung. Alle diese Beschränkungen lassen uns erahnen wie es wäre, in einer Diktatur zu leben. Zum Glück ist diese bei uns nur temporär.

Bleiben oder werden Sie gesund, lassen Sie den Kopf nicht hängen und geniessen Sie nach dem Coronavirus Ihre Freiheit.

DIE DELEGIERTENVERSAMMLUNG VOM 7. MAI 2020 WIRD ABGESAGT

Das Coronavirus hat uns in seinen Fängen. In dieser Zeit, in der alles getan werden muss, um die weitere Ausbreitung zu stoppen, bedeutet Näherrücken für einmal Distanzhalten und sich auf das Notwendigste beschränken. Aus diesem Grund hat auch unser Verband entschieden, die auf den 7. Mai 2020 in Aarau angesetzte Delegiertenversammlung abzusagen.



Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Rechnung und Budget, Verabschiedungen, Ehrungen und Wahlen, die traditionelle standespolitische Tour d'Horizon, der Fachvortrag «Jugend und Medien» durch den Leitenden Jugendanwalt des Kantons Aargau und das gesellige Beisammensein müssen in diesen Tagen, Wochen und Monaten zurückstehen. Die nahe Gefahr der Ansteckung setzt uns Grenzen, wie wir sie bisher nicht gekannt haben. Wir respektieren diese und nehmen die Verantwortung unseren Mitgliedern und der Gesellschaft gegenüber wahr und verzichten darauf, Sie einem Risiko auszusetzen.

Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst des Bundes, der Kantone und der Gemeinden leisten zur Eindämmung der weiteren Ausbreitung und zur Bekämpfung der Krankheit vor allem im Gesundheits- und Pflegebereich, aber auch im Bildungs- und Sicherheitsbereich wie auch in allen anderen Teilen des öffentlichen Lebens einen beispiellosen Einsatz. Nichts kann – auch wenn an diesem traurigen Exempel gezeigt – besser dokumentieren, wie wichtig und tragend ein funktionierender und leistungsfähiger Service public ist.

Betreffend die Durchführung der DV wird die Verbandsleitung verschiedene sich bietende Möglichkeiten prüfen. Es steht offen, die Versammlung in Aarau nachzuholen, es könnte zur Not über die statutarischen Geschäfte schriftlich befunden werden oder – als neue Idee –, es wäre auch denkbar, die DV mit unserer traditionellen Weiterbildungstagung in Brunnen zu koppeln. Wir werden Sie rechtzeitig informieren, ob eine der aufgeführten Möglichkeiten oder nochmals eine andere Variante gewählt wird.

Halten wir uns alle an die Regeln, die uns der Bundesrat vorgibt, auch wenn sie einschneidend sind, und tragen wir verantwortungsbewusst Sorge zur eigenen Gesundheit genauso wie auch zu jener aller Menschen in unserer Umgebung. Das ist der Weg, damit wir das Ziel, wieder unbeschwert in der Öffentlichkeit zusammenzuleben, uns frei zu bewegen und auch zu arbeiten, möglichst bald erreichen können.

Urs Stauffer

Geplanter und gebuchter Tagungsort DV 2020: Alte Kantonsschule Aarau



DISTANZHALTEN FÜHRT ZU NÄHERRÜCKEN

Es ist ruhig im Obergerichtsgebäude in Aarau, fast still, wie zuweilen an Wochenenden, wenn Einzelne die Ruhe nutzen, um ungestört arbeiten zu können. Wo sonst der letzte Arbeitsplatz belegt ist und bemerkt wird, wenn jemand fehlt, begrüssen sich heute jene Mitarbeitenden, die noch im Gericht arbeiten, auf Distanz.



Ruedi Bürgi
Sekretär Öffentliches Personal Schweiz (ZV), alt Oberrichter

Homeoffice aus dem Boden gestampft und von den Mitarbeitenden schätzen gelernt

Homeoffice ist angesagt. Homeoffice? Eine Arbeitsweise, der man bisher an den Gerichten im Aargau mit Zurückhaltung begegnete: Sicherheitsbedenken, fehlender direkter Austausch, Skepsis gegenüber der Produktivität. Nun haben die Massnahmen des Bundesrates und die umgehende Reaktion der Justizleitung einen Schub ausgelöst, der nicht für möglich gehalten worden wäre: Was als Projekt in normalen Zeiten von der Evaluation des Bedarfs über die Prüfung der technischen Umsetzbarkeit, die Bewilligung der Finanzierung und Einstellung ins Budget bis zur Realisierung wohl mehr als ein oder zwei Jahre gedauert hätte, wurde nun innerhalb von zwei Wochen förmlich aus dem Boden gestampft. Die technischen und sicherheitsrelevanten Voraussetzungen wurden geschaffen, die Geräte beschafft, die nötigen Lizenzen gelöst, die Zugriffsberechtigungen definiert und verteilt. Das war ein Meisterstück an allen Fronten, vor allem aber von Seiten der IT-Gruppe der Gerichte Aargau zusammen mit der IT der Gesamtverwaltung des Kantons.

Unterdessen haben sowohl jene, die gerne schon früher z. B. aus örtlichen oder persönlichen Gründen gerne davon Gebrauch gemacht hätten, als auch jene, die dem Ganzen eher skeptisch gegenüberstanden, den Nutzen des Homeoffice kennen und schätzen gelernt. Die Kommunikation ist gewährleistet, die meisten finden es plötzlich viel ergiebiger, mittels der Online-Versionen der juristischen Kommentare zu recherchieren, der Output ist z.T. noch besser als im Büro, jedenfalls aber sehr zufriedenstellend, und bei jenen Mitarbeitenden, welche bis jetzt die traditionellen und durchaus bewährten Arbeitsmethoden bevorzugten, haben die ersten Videokonferenzen zur Beratung von Urteilen zu einem unerwarteten digitalen Erfolgserlebnis geführt.

Der Corona-Druck hat in diesem Bereich also nicht etwa einen Stillstand bewirkt, sondern zu neuen Erfahrungen geführt, zu einem Umdenken und einer Öffnung hin zu bisher nicht bekannten Arbeitsweisen.

In vielen Köpfen hat ein regelrechter Kulturwandel stattgefunden. Und nicht zuletzt wird dieser Schritt auch für viele ein Türöffner für die persönliche Akzeptanz des in den nächsten Jahren anstehenden Projekts des papierlosen Dossiers sein.



Obergerichtsbibliothek: Um diese Zeit bereiten sich normalerweise hier die Kandidatinnen und Kandidaten für die Anwaltsprüfung vor.



Der grosse Gerichtssaal im Obergericht Aargau

Der Gerichtsbetrieb läuft, aber die Gerichtssäle sind weitgehend verwaist

Zurück ins Obergericht: Jene Mitarbeitenden, die noch hier arbeiten oder aus betrieblichen Gründen anwesend sein müssen, haben mittlerweile alle ein Einzelbüro, für ihren gesundheitlichen Schutz ist also räumlich gesorgt, und zudem sind sie auch von der Leitung eindringlich angehalten, die nötigen persönlichen Vorsichts- und Schutzmassnahmen walten zu lassen.

Der Gerichtsbetrieb läuft, die Administration und die Richterarbeit sind gewährleistet, aber eine markante Änderung gegenüber den normalen Abläufen hat es notgedrungen gegeben: Die Gerichtssäle sind seit Mitte März weitgehend verwaist. Die Justizleitung hat am ersten Arbeitstag nach dem Erlass der bundesrätlichen Massnahmen angeordnet, dass nur noch die absolut dringenden und nicht aufschiebbaren Verhandlungen durchgeführt werden dürfen und auch bei diesen Zuschauer grundsätzlich nicht zugelassen sind. Zur Gewährleistung der Öffentlichkeit können einzig Medienvertreter den Verhandlungen beiwohnen. Dazu werden die Verhandlungen selbstverständlich ebenfalls nur unter Einhaltung aller hygienischen Anforderungen durchgeführt und werden auch bei Dringlichkeit abgesagt, wenn Personen, die daran teilnehmen müssen, Symptome der Krankheit haben.

Auch die sonst zweimal jährlich durchgeführten Anwaltsprüfungen mussten für den Frühlingstermin abgesagt und auf den Herbst verschoben werden. Für die Kandidatinnen und Kandidaten, die sich alle zirka ein halbes Jahr intensiv vorbereitet haben, bedeutet dies so kurz vor dem geplanten Termin, dass sie nochmals einige Zeit werden aufwenden müssen, um im Herbst den aktuellen Wissensstand wieder zu erreichen, und einige davon werden dazu erhebliche berufliche, familiäre oder finanzielle Hindernisse zu überwinden haben. Aber auch solches gehört zu den unerfreulichen Begleiterscheinungen, die wir hinnehmen müssen und nach denen die Betroffenen sich neu auszurichten haben. Der Schutz der Gesundheit geht selbstverständlich auch hier absolut vor.

Eine Welle der Solidarität ist spürbar

In solchen Zeiten aussergewöhnlicher Ereignisse gibt es trotz aller guten Notfall-Organisation Fragen zuhauf und Engpässe zu überwinden, es gibt alltägliche Schwierigkeiten und Ungewisses, das nach Hilfe ruft. Da ist im Obergericht – wie wohl an vielen anderen Orten auch – plötzlich etwas greifbar, das im Druck des hektischen Alltags oft untergeht: Es wird spontan geholfen, wo immer es Unterstützung braucht, eine Welle der Solidarität hat sich ausgebreitet: Social Distancing hat zu einem wertvollen Näherrücken der Menschen geführt.

Text: Ruedi Bürgi

mit bestem Dank für die auf digitalem Weg durch Franziska Plüss, Nicole Payllier, Romina Deragisch und Catherine Merkofer übermittelten Informationen aus dem Obergericht des Kantons Aargau

5 FRAGEN AN

Franziska Plüss, Präsidentin der Justizleitung der Gerichte Aargau und Präsidentin des Obergerichts



Franziska Plüss
Präsidentin der Justizleitung der Gerichte Aargau und Präsidentin des Obergerichts

Was hat die Gerichtsleitung nach der Anordnung der Massnahmen durch den Bundesrat vorgekehrt, um den Gerichtsbetrieb aufrechtzuerhalten?

Bereits vor dem 13. März 2020 wurden zahlreiche Vorkehrungen getroffen, um sowohl die Mitarbeitenden als auch die externen Besucherinnen und Besucher zu schützen. Dies reichte von Verhaltensempfehlungen (betreffend Hygiene, Abstand usw.) bis hin zur eigenhändigen Besorgung von – schon damals kaum mehr aufzutreibendem – Desinfektionsmittel. «Richtig» los ging es jedoch erst ab diesem Zeitpunkt. Um den Betrieb der Aargauer Gerichte weiterhin zu gewährleisten, haben wir weitere Massnahmen getroffen, die hier nur auszugsweise aufgeführt werden können:

- **Beschränkung der Gerichtsverhandlungen**: Auch in der aktuell aussergewöhnlichen Situation muss der gerichtliche Rechtsschutz bis zum Schluss aufrechterhalten bleiben. Es werden deshalb nach wie vor Verhandlungen durchgeführt, allerdings nur, wenn sie absolut dringlich sind. Müssen Verhandlungen stattfinden, gelten strenge Rahmenbedingungen. Alle anderen Verhandlungen bis Ende April 2020 wurden abgesagt respektive verschoben.
- **Notfallpläne**: Alle Aargauer Gerichte haben für den Fall einer Quarantäne oder Ausgangssperre einen Notfallplan erstellt, mit welchem die Aufrechterhaltung des Gerichtsbetriebs nach wie vor gewährleistet ist und auf den bei Bedarf sofort zurückgegriffen werden kann.
- **Homeoffice**: Benötigt wurden innert kürzester Zeit zusätzliche Notebooks, Zugriffsmöglichkeiten und entsprechende Lizenzen, Anleitungen usw. All dies kam dank des enormen Einsatzes unserer IT zustande.
- **Arbeiten im Büro**: Besonders gefährdete Mitarbeitende dürfen nicht im Büro arbeiten. Den vor Ort tätigen Mitarbeitenden werden soweit möglich Einzelbüros zur Verfügung gestellt. Interne Sitzungen sowie Besprechungen finden grundsätzlich nur noch via Telefon- oder Videokonferenz statt. Die Abstandsvorschriften müssen strikte eingehalten werden. Exponierte Orte wie beispielsweise Treppengeländer, Türklinken und Kaffeemaschinen werden regelmässig desinfiziert.

Wo lagen die grössten Sorgen und Probleme, und wie haben Sie diese gemeistert?

Die Gerichte können und dürfen nicht einfach «zumachen». Gerade in einer derartigen Krise braucht es die Justiz als wirksame und vertrauenswürdige Institution, die den Menschen Halt und Sicherheit bietet. Die Justiz muss deshalb nach wie vor funktionieren, auch im gesamtgesellschaftlichen Interesse.
Vor diesem Hintergrund bestand die grösste Herausforderung darin, quasi von heute auf morgen die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass mehrere hundert Mitarbeitende von zuhause aus in Homeoffice arbeiten können. Dies gelang dank eines ausserordentlichen Einsatzes unserer gerichtsinternen IT-Dienste und der hervorragenden Zusammenarbeit mit allen Beteiligten. Ich spüre eine grosse Solidarität unter den Mitarbeitenden, den Willen, im Krisenfall zusammenzustehen und an einem Strick zu ziehen. Genau diese Haltung ist für die Aufrechterhaltung des Gerichtsbetriebs von zentraler Bedeutung.

Wirkt sich die Corona-Krise auf den Gerichtsbetrieb, konkret auf die Fallerledigung, aber auch auf die Falleingänge aus?

Die dringlichen Verfahren und die Fälle, die ohne Durchführung einer Verhandlung behandelt werden können, werden wie gewohnt weitergeführt.

Die anderen Fälle erfahren zwangsläufig eine Verzögerung. Dadurch werden sich zahlreiche Fälle anstauen, was nach der Aufhebung der Massnahmen zu einem erhöhten Erledigungsdruck führen wird. Die Auswirkungen der Krise auf die Falleingänge lassen sich zurzeit noch nicht absehen.

Wäre es – falls die Fallzahlen stark abnehmen – denkbar, dass die Gerichte Aargau Mitarbeitende anderen Amtsstellen, z. B. dem Amt für Wirtschaft, zur Bewältigung deren riesiger Aufgaben zur Verfügung stellen?

Gegenseitige Hilfestellung und Unterstützung sind für mich – sowohl privat wie beruflich – selbstverständlich. Es ist durchaus denkbar, dass innerhalb der Justiz weniger beanspruchte Einheiten bzw. Abteilungen andere, stärker belastete Einheiten unterstützen. Bestehen darüber hinaus noch weitere Kapazitäten, könnten diese auch für andere, nicht gerichtliche Stellen eingesetzt werden.



Was bedeutet die Corona-Krise für Sie persönlich?

Die Situation ist sehr belastend. Sie führt daneben aber auch zu einer plötzlichen Ruhe und Entschleunigung. Die Strassen sind wie leergefegt, das Telefon klingelt seltener, Freizeitstress gibt es zurzeit gar nicht.

Meine persönliche Sorge um die Gesundheit meiner Mitarbeitenden wiegt aber nach wie vor gross und ist stets vorhanden. Wie viele andere sehne deshalb auch ich mich nach dem Tag, an dem Corona Vergangenheit ist und ich allen wieder die Hand schütteln darf.

5 FRAGEN AN

Romina Deragisch, Weibelin am Obergericht des Kantons Aargau



Romina Deragisch
Weibelin am Obergericht des Kantons Aargau

Wie erleben Sie Ihre Arbeit in diesen Wochen und wie fühlen Sie sich dabei?
Es begann alles schon sehr speziell für mich, da mein Mann und ich von unseren Flitterwochen auf den Malediven nicht mehr zurückreisen konnten und eine Woche länger dort verbrachten. Zurück an der Arbeit fühle ich mich aber gut und auch sicher. Es wird dafür gesorgt, dass wir unsere Aufgaben verrichten können.

Sind Sie genügend geschützt beim Publikumsverkehr?
Der Schalter am Obergericht hatte aus Sicherheitsgründen schon immer eine Trennscheibe, da bin ich jetzt natürlich sehr froh darum. Zudem sind wir ausgerüstet mit genügend Desinfektionsmitteln. Nach jedem Kontakt mit Dokumenten, die vorbeigebracht werden, oder Dossiers, die innerhalb des Gerichts zirkulieren, benütze ich diese Mittel und achte strikt darauf, dass ich mir nicht ins Gesicht greife. Auf diese Weise fühle ich mich genügend geschützt.

Die Gerichtsleitung tut alles dafür, dass die Einhaltung der Schutzvorschriften gewährleistet wird. So wird z.B. das ganz Gebäude zweimal täglich vollständig mit Desinfektionsmitteln gereinigt. Dazu gehören alle Betriebsflächen wie Türfallen, Treppengeländer, die Liftanlagen, sanitären Anlagen etc.

Halten die Personen, die ans Gericht kommen, die Schutzvorschriften ein?
Es kommen nur noch sehr wenige Personen an den Empfang. Die meisten sind überrascht, dass der Schalter überhaupt noch geöffnet ist. Sie verhalten sich alle respektvoll, und mit der Trennscheibe kann der Publikumsverkehr auch durchaus normal abgewickelt werden.

Heikler wäre es bei Verhandlungen, wenn sich einige Leute im Foyer aufhalten, ich als Weibelin die Parteien oder Zeugen in den Saal führen müsste und auch andere administrative Aufgaben mit Anwesenden zu erfüllen hätte. Das war bis jetzt aber nicht der Fall, da in den Gerichtssälen des Obergerichts seit meiner Rückkehr keine Verhandlung mehr stattfand. Da würde ich dann noch besser auf die Einhaltung der nötigen Distanzen achten. Wir wären darauf vorbereitet.

Wie ist die Stimmung unter den Menschen, mit denen Sie als Weibelin zu tun haben, und wie unter Ihren Kolleginnen und Kollegen am Gericht?
Wie gesagt, der Publikumsverkehr hält sich zurzeit in engen Grenzen. Die Leute, die kommen, aber auch die Mitarbeitenden, sind nett und rücksichtsvoll.

Da mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden des Obergerichts von zu Hause aus arbeitet, hat jeder von uns ein Einzelbüro, und die persönlichen Kontakte beschränken sich auf ein Minimum. Jeder bemüht sich sehr, die Schutzvorschriften einzuhalten. Gemeinsame Pausen gibt es keine mehr, auch nicht auf Distanz, alle bleiben dazu im eigenen Büro. Das Mittagessen nehme ich von zu Hause mit und esse es im Büro. Das ist schon etwas seltsam. Es trifft ja alle gleich und alle helfen einander, wenn es Hilfe braucht. Die Stimmung untereinander ist gut.

Was bedeutet die Corona-Krise für Sie persönlich?
Wie ich eingangs gesagt habe, sassen wir bei unseren Flitterwochen auf einer Malediven-Insel fest. Gefangen im Paradies, könnte man sagen … Wir konnten uns wohl frei bewegen, auch baden und schnorcheln gehen, das war gut und schön, und es hatte auf der Insel auch so wenige Leute, dass wir die Hygienevorschriften und die Distanzen gut einhalten konnten. Aber unangenehm war bei allem die Ungewissheit, wie lange wir zurückgehalten würden, ob es ein paar Tage oder einen Monat dauern würde, letztlich was mit uns passieren würde. Dies beschäftigte uns schon stark, und wir waren dann froh, dass wir mit einem Direktflug dann in die Schweiz zurückreisen konnten.

Persönlich geht es mir wohl wie allen anderen Leuten auch, nämlich dass ich hoffe und mir wünsche, dass die Ausbreitung des Virus, welches die ganze Welt beschlägt, bald unter Kontrolle gebracht werden kann und dass möglichst wenige Menschen darunter leiden müssen resp. ihre Zahl immer kleiner wird.



5 FRAGEN AN

Catherine Merkofer, Obergerichtsschreiberin und Präsidentin des Aargauischen Staatspersonalverbandes (ASPV)



Catherine Merkofer
Obergerichtsschreiberin und Präsidentin ASPV

Was hat sich am Obergericht verändert seit der Ausbreitung des Coronavirus?

Der Gerichtsbetrieb läuft weiter. Damit die Corona-Massnahmen des Bundesrates eingehalten werden können, arbeiten viele Mitarbeitende des Gerichts von zu Hause und die wenigen vor Ort in Einzelbüros. Auch finden nur noch dringende und nicht aufschiebbare Verhandlungen statt. Es ist sehr ruhig geworden im Gerichtsgebäude. In den letzten Wochen wurden alle Mitarbeitenden innert Kürze mit den notwendigen technischen Voraussetzungen für das Arbeiten von Zu Hause und für Telefonkonferenzen ausgerüstet. Die Übergangsphase verlangte von allen Mitarbeitenden Flexibilität und Offenheit für Neues. Dennoch konnte in den letzten Tagen und Wochen ein grosser Schritt in Richtung digitales und flexibles Arbeiten weg von rein «analogen» Arbeitsprozessen hin zum Nutzen und Einsetzen der technischen Infrastruktur gemacht werden. Für eine solche Entwicklung und flächendeckende Implementierung bei den Gerichten sowie in der Verwaltung, aber auch für die breite Akzeptanz bei allen Mitarbeitenden und Vorgesetzten hätte man meines Erachtens sonst noch Jahre benötigt. Und die neuen Arbeitsformen funktionieren, sodass der Gerichtsbetrieb «Corona-normal» weitergehen kann.

Wie sieht es mit Ihrer eigenen Arbeit aus?

Da ich mit dem Velo in wenigen Minuten von zu Hause im Büro bin, bin ich vorwiegend vor Ort im Gerichtsgebäude am Arbeiten und halte dort die Stellung. Doch auch ich habe mich schon im Homeoffice eingerichtet und nutze dies gelegentlich. Nebst meiner ordentlichen Arbeit habe ich vielen Mitarbeitenden bei der Installation der verschiedenen technischen Programme geholfen, musste auch mich damit ausrüsten, war eine Art Verbindungsglied für Personen, die zu Hause waren und etwas aus dem Gerichtsgebäude vor Ort benötigen. Aber es gilt auch jetzt schon, Vorbereitungen zu treffen und Arbeiten neu zu definieren. Insbesondere Projekte und Arbeiten, die mangels Ressourcen aufgeschoben wurden, sind jetzt in Angriff zu nehmen.

Wie haben die Mitarbeitenden auf die Vorkehrungen am Gericht reagiert, und wie ist die Stimmung bei ihnen?

Die ganze Situation rund um den Ausbruch dieser Pandemie, aber auch die Ungewissheit, welche Massnahmen der Bundesrat als Nächstes anordnet, verunsicherte zu Beginn die Mitarbeitenden. Für viele galt es das Leben neu zu organisieren, sei es beispielsweise weil nun die Kinder zu Hause nebst der Arbeit betreut und auch beschult werden müssen, weil der Arbeitsweg aufgrund der eingeschränkten ÖV-Verbindungen komplizierter und noch länger wurde oder weil sie zu einer Risikogruppe gehören. Dass nun innert kürzester Zeit die obgenannten neuen Arbeitsformen bei den Gerichten eingeführt werden konnten, war für diese Personen eine grosse Erleichterung, um ihrer Arbeit trotz aller Umstände nachkommen zu können. Doch es brauchte dafür von allen Mitarbeitenden einen Mehreinsatz, eine Offenheit und Akzeptanz gegenüber diesen neuen technischen Arbeitsmitteln, aber auch gegenseitige Unterstützung und Hilfestellungen in vielen Belangen. Dies alles war aber durch alle Abteilungen und Hierarchien spürbar vorhanden. Ich denke, alle Mitarbeitenden haben diesen Umstellungen und Vorkehrungen positiv entgegengeschaut, sind motiviert, die neuen Arbeitsformen zu nutzen, was auch nachhaltig für die Zukunft sein wird.

Was kann der ASPV für seine Mitglieder beitragen?

Auf personalrechtlicher Ebene sind wir im Austausch mit dem Regierungsrat und den Human Resources Aargau. Wie auch in der Privatwirtschaft sind gewisse arbeitsrechtliche umstrittene Fragen gemeinsam anzuschauen. Der ASPV hat dem Regierungsrat zudem in einem Schreiben vorgeschlagen, dass mit der Zuweisung anderer Arbeit auf der einen Seite für Entlastung und auf der anderen Seite für Auslastung als Akt der Solidarität gesorgt werden kann. Dabei könnten die frei werdenden Ressourcen unter den Departementen und den Gerichten allenfalls bis hin zur kantonalen Gesundheitsversorgung (insbesondere Spitäler) koordiniert und unbürokratisch einander zur Verfügung gestellt werden. Denn in gewissen Bereichen in der kantonalen Verwaltung und bei den Gerichten könnte die Arbeitslast bei längerer Dauer der aktuellen Ausnahmesituation abnehmen, in anderen Bereichen hat sie bereits jetzt schon erheblich zugenommen. Wir sind sicher, dass viele Kantonsmitarbeitende gerne bei einem anderen Departement oder der kantonalen Gesundheitsversorgung aushelfen würden, um damit ihren Teil zur Bewältigung der aktuellen Krise beitragen zu können.

Was bedeutet die Corona-Krise für Sie persönlich?

Ich bin in der glücklichen Position, dass ich durch die Einschränkungen weder mit finanziellen noch mit unlösbaren organisatorischen Problemen konfrontiert bin. Ich beachte die Anweisungen des Bundes, und ich halte mich daher in meiner Freizeit – abgesehen vom Einkaufen für mich und andere – nur noch bei mir zu Hause auf. Durch das habe ich nur noch äusserst wenig persönliche direkte Kontakte. Doch nicht nur in der Arbeitswelt, auch bei mir im Privaten werden die verschiedenen technischen Mittel genutzt, um auf den unterschiedlichsten Kanälen die Kontakte mit meiner Familie, meinen Freunden und Bekannten aufrechtzuerhalten – und auf diesen Kanälen laufen die Leitungen heisser als üblich! Die Krise erfordert von uns allen Kreativität und neue Ideen, bietet aber meines Erachtens dadurch auch neue Chancen, die wir unbedingt ausprobieren und nutzen sollten. Ich merke an allen Ecken eine unglaubliche Solidarität und Hilfsbereitschaft, kreative Ideen ermöglichen trotz allem enge Kontakte und gegenseitige Unterstützung.



SCHULE OHNE SCHULE

Die Mittelschulen im Aargau wurden geschlossen, der Unterricht läuft digital weiter. Dies stellt Schülerinnen und Schüler, Lehrpersonen, Schulleitungen und das zuständige Verwaltungspersonal vor grosse Herausforderungen. Trotz allen Schwierigkeiten hält die Krise auch Neues, Reizvolles und Überraschendes bereit.



Fabian Schambron
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz

Seit Montag, 16. März 2020, findet an den Aargauer Mittelschulen kein Präsenzunterricht mehr statt. In seiner diesbezüglichen Mitteilung an die Schülerinnen und Schüler, Eltern und Lehrpersonen schrieb Regierungsrat Alex Hürzeler am 13. März: «Die Tage und Wochen der Schulschliessung sind also keine zusätzlichen Ferien, sondern es ist Lehren und Lernen unter erschwerten Bedingungen!» Stimmt. Niemand arbeitet weniger, im Gegenteil. Die Schulleitungen mussten praktisch übers Wochenende Regeln für den Fernunterricht festlegen. Beiderseits des Lehrpersonenpults arbeitete man sich dann innert Stunden in eine digitale Infrastruktur ein, die normalerweise mit Support vor Ort über Tage eingeführt würde. Dank dem IT-Personal der Schulen und dem Lernwillen aller Beteiligten gelang dieser Kaltstart.

Wie sieht der Arbeitsalltag von Schulangehörigen ohne Schule nun aus? Finden Lektionen einfach als Videokonferenzen statt? Schon vor der Pandemie hing inhaltlich und pädagogisch viel von der Lehrperson ab. Das hat sich nicht geändert. Digitales Lehren und Lernen funktioniert im Gegensatz zu Präsenzunterricht zwar grundsätzlich oft zeitversetzt. Schülerinnen und Schüler bearbeiten also in einem individuellen Rhythmus Aufträge, über die sie sich anschliessend untereinander oder mit der Lehrperson austauschen. Diese generelle Stossrichtung lässt sich mit mehr oder weniger virtuellem Kontakt verwirklichen: Die Lehrperson kann sich wöchentlich mit allen Schülerinnen und Schülern per Videokonferenz zwecks Kontrolle treffen – oder sie gibt die Aufträge schriftlich und steht in einem Klassenchat für Fragen zur Verfügung. Ersteres entspricht tendenziell der Volks-, Zweites eher der Hochschule. An den Mittelschulen ergibt von Fall zu Fall beides Sinn.

Es gibt sie also, die virtuelle Lektion. Zugleich läuft an allen Schulen ein reger Austausch über Sinn und Unsinn der aktuellen Arbeitsformen. Während ich beispielsweise die wegfallenden Präsenzlektionen zum engeren Betreuen von Schreibarbeiten nutze, diskutiert die Kollegin im Fach Geschichte in Minikonferenzen von fünf Personen den zuvor individuell erarbeiteten Stoff. Im bildnerischen Gestalten arbeitet man mit Photoshop, die Sportinstruktionen kommen per Video, die Powerpoint-Slides aus der Physik werden mitsamt Lehrervortrag hochgeladen. Die Kerntätigkeiten der Lehrperson – Aufbereiten, Vermitteln, Ermutigen, Anleiten, Überprüfen – bleiben dieselben, es ändern sich vor allem die Werkzeuge.

Mit dieser Erkenntnis hat sich mancherorts inzwischen eine Art Alltagsgefühl ausserhalb des Alltags eingestellt. Die «erschwerten Bedingungen» sind dennoch stets spürbar. Videokonferenzen ersetzen keinen Unterricht, Sprachnachrichten keine Vorträge, geteilte Dateien nicht die Zusammenarbeit vor Ort.

Einige Wochen ohne Präsenzunterricht, Pausengong und Mensa-Essen machen es deutlicher, als der Normalbetrieb es jemals könnte: Lehren und Lernen sind wesentliche soziale Vorgänge. Man kann direkte Interaktion digital simulieren, aber nicht ersetzen. Das Aha-Erlebnis im Gespräch mit der Klassenkameradin in der Pause, der Spruch der Lehrperson, der einem haften bleibt, die gegenseitige Unterstützung bei einer Gruppenarbeit – kurz, die ganze schulische Lebenswelt fehlt. Das ist keine kreidenselige, tafelschwammschnüffelnde Nostalgie, sondern ein handfestes didaktisches Problem.

Aus dem Wegfallen eines gemeinsamen sozialen Kontexts für Lehren und Lernen ergeben sich einerseits die durchaus reizvollen Herausforderungen digitaler Bildungsarbeit, aber auch deren Gefahren. Während für viele Lehrpersonen auch zuvor keine klare Trennung von Arbeitsplatz und Zuhause möglich war, entgrenzt sich die Arbeit nun vollends. Gerade für digital weniger affine Kolleginnen und Kollegen kann dies einen zeitlich kaum einzugrenzenden Aufwand bedeuten. Alle Lehrpersonen sind zudem der Versuchung ausgesetzt, durch Mehrarbeit die eben skizzierten pädagogischen Grenzen des Fernunterrichts aufzuheben. Leider ist dies weder restlos möglich noch, in vielen Fällen, didaktisch besonders sinnvoll. Perfektion gibt es in der Krise keine. Nachvollziehbare Aufträge, kluge Rückmeldungen, angemessene Kontrolle, virtuelle Kontaktpflege und viel Selbstorganisation – das gibt fürs Erste genug zu tun. Auch für die Schülerinnen und Schüler übrigens.

Am spannendsten sind diese Entwicklungen wohl im Rückblick. Nach der Pandemie wird es möglich und nötig sein, das Erreichte auszuwerten. Gibt es Lehren, die man organisatorisch oder didaktisch aus der Krise ziehen kann? Welche Schlüsse ziehen wir aus den zwangsläufig erprobten digitalen Unterrichtsformen, sowohl in Bezug auf deren Potenzial als auch deren Grenzen? Dabei lernen sicher nicht nur die Schülerinnen und Schüler etwas.

Fabian Schambron

CORONA-VIRUS UND WIE ICH DAMIT UMGEHE...

Angst und Panik sind schlechte Ratgeber. Aber zugegeben: Es ist schwierig, sich etwa im Netz gut zu informieren – was stimmt, was stimmt nicht? Das Social Distancing kann man am Anfang noch meistern, mit der Zeit wird es schwierig, es fehlen die Kontakte zu guten Freunden und Bekannten. Trotz allem, lasst euch nicht verrückt machen!



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Leiter Ressort Versicherungen

Liebe Mitglieder, ja, wie gehe ich persönlich damit um …

Ehrlich gesagt, ich bin hin- und hergerissen. Einerseits beschäftigt mich das Thema emotional schon, da ich ja mit meinen 70 Lenzen zur sogenannten Risikogruppe gehöre. Andererseits bin ich von Natur aus optimistisch, und – ob ich/wir nun will/wollen, wir müssen es auf uns zukommen lassen – alles, was wir tun können, ist, den immer wieder aktualisierten Empfehlungen Folge zu leisten. Wichtig aus meiner Sicht ist auch, sich nicht verrückt machen lassen und nicht in Panik geraten - Angst und Panik sind schlechte Ratgeber.

Informationen

Informationen sind ja online in rauen Mengen zu finden – doch wem soll ich nun glauben, was ist fundiert und was ist Wunschdenken?
Selbst die Informationen des BAG zweifle ich ab und zu an. Vor nicht allzu langer Zeit wurde uns vermittelt, «Masken zu tragen, macht überhaupt keinen Sinn», und nun (Mitteilung vom 25. März 2020) informieren dieselben Stellen, dass man jetzt zwei Produktionsmaschinen in der Schweiz besitze, um rund 400 000 Masken täglich selbst herzustellen. Doch diese dienen wohl vor allem dem medizinischen Personal. Vor allem in asiatischen Ländern läuft praktisch jede(r) mit einer Maske herum, und ich denke nicht, dass dies nutzlos sein soll. Der wahre Grund dafür dürfte meines Erachtens darin liegen, das man gar nicht genügend Masken hat und man uns einfach etwas vorgaukelt.

Bedenklich in diesem Zusammenhang stimmt mich, wenn Deutschland, Frankreich und Italien Lieferungen von dringend benötigten Schutzanzügen etc. blockieren – dies, obwohl Wirtschaftsminister Guy Parmelin am 20. März 2020 verkündete, dass EU-Exporte von Medizinal-gütern in die Schweiz nicht mehr blockiert werden könnten. Die EU-Kommission bestätigte die Information und ergänzte, die Änderung gelte ab vorangegangenem Samstag. Doch fünf Tage später waren zahlreiche Lieferungen von medizinischem Schutzmaterial in die Schweiz noch immer blockiert – und zwar in Italien und Frankreich, wie das Staatssekretariat für Wirtschaft Seco gegenüber SRF News bestätigt. Die schweizerischen Botschaften in den beiden Ländern seien in Kontakt mit den ansässigen Behörden, hält das Seco fest. Das Staatssekretariat seinerseits führe laufend Gespräche mit den betroffenen Schweizer Unternehmen. Die Verwaltung, versichert das Seco, arbeite mit Nachdruck an der Lösung des Problems (Anmerkung: Gemäss Mitteilungen vom 28.3.2020 sollen diese Blockaden nun – zumindest teilweise – aufgehoben worden sein).

Demgegenüber nimmt die Schweiz aber Coronavirus-Patienten aus Mulhouse zur Pflege in der Schweiz auf – was für mich aus humanitären Gründen auch richtig ist – aber dann bitte gegenseitig helfen!

Anscheinend sollen die Zahlen des BAG nicht aktuell sein – dies zu bestätigen, wage ich nicht, aber nachdenklich macht es schon. Der Berner Daniel Probst hat im Alleingang eine Website (corona-data.ch) kreiert, die offenbar viel aktueller die Zahl der Corona-Erkrankten und -Todesfälle anzeigt als die Angaben des Bundesamtes für Gesundheit (BAG). Probst, Doktorand an der Universität Bern im Bereich der Pharma-Grundlagenforschung, hat die Website an einem Nachmittag programmiert,

Probst bezieht sich auf die Zahlen, welche die Kantone jeweils online stellen. «Der Bund hätte das auch selbst machen können. Das Bundesamt für Informatik und Telekommunikation hat Leute, die die Fähigkeit dazu hätten, so etwas umzusetzen», sagt Probst. Bis vor kurzem erfolgten die Meldungen der schweizweiten Corona-Fälle von Ärzten, Laboren und Spitälern an das BAG ausschliesslich via Fax und Post.

Auf die Frage eines Journalisten bezüglich dieser Daten erklärte das BAG, dass sie diese Homepage nicht kennen …

Was das Coronavirus für die psychische Gesundheit bedeutet (Auszug aus einem Interview)

Eine solche Bedrohung kann Angst auslösen, zumindest aber Verunsicherung. Alles Unbekannte ist zunächst unübersichtlich bis unheimlich, und daher fehlen die praktischen Handlungsanweisungen. Der Umgang mit Ungewissheit ist ein Zustand, der erlernt werden

kann denn es hilft ja nichts, sich mit Pseudosicherheit zu beruhigen oder in realitätsferner Ruhe zu wiegen. Die langsame Anpassung führt ausserdem zu immer besseren Strategien und damit Selbstwirksamkeit, und das gehört zu den besten Stärken, die wir entwickeln können.

Durch das Social Distancing oder gar eine Quarantäne brechen unvermittelt wichtige, positive und angenehme Aktivitäten, soziale Interaktionen und auch die Strukturen weg. Dies bedeutet eine völlig unerwartete und ungewohnte Ausnahmesituation. Zusammen mit den Unsicherheiten wird dadurch das seelische Gleichgewicht eventuell deutlich gestört. Die meisten Menschen erleben so viel mehr unangenehme und weniger angenehme Emotionen, als man es gewohnt ist. Das Distanzieren kann aber auch nachdenklich machen, Beziehungen relativieren beziehungsweise ins richtige Lot bringen, wenn Nähe mit Bedrohung verbunden ist. Hier ist Grenzsetzung auch identitätsstiftend, was möglicherweise zu anderen Zeiten der Höflichkeit zum Opfer fällt.

Tipps

- Versuchen Sie, eine Tagesstruktur einzuhalten, und planen Sie Ihren Tag. Das gibt Sicherheit und beugt dem Gefühl von Kontrollverlust oder Hilflosigkeit vor.
- Bieten Sie anderen Menschen Hilfe an.
- Bewegen Sie sich, machen Sie Gymnastik, Dehnübungen, Yoga oder Ähnliches
- Pflegen Sie soziale Kontakt via Telefon oder Video.
- Machen Sie Dinge, welche Sie schon längst einmal machen wollten.
- Informieren Sie sich gezielt und bewusst. Vermeiden Sie ununterbrochenen Medienkonsum.
- Scheuen Sie sich nicht, Hilfe anzunehmen, falls Sie dies gebrauchen können.
- Wenn Sie mit anderen Menschen zusammen leben, kann es hilfreich sein, sich zwischendurch alleine zurückzuziehen.

Konsequenzen für mich

Obwohl ich nun gezwungenermassen mehr zu Hause als auf Reisen bin, wird es mir – zumindest vorläufig – überhaupt nicht langweilig. Jetzt merke ich erst recht, wie viel in den letzten Monaten nicht erledigt wurde. Dafür habe ich nun Zeit und nehme eins nach dem anderen zur Hand. Auch sind Besprechungsverschiebungen respektive deren Absagen meiner freiwilligen Tätigkeiten zu organisieren oder zur Kenntnis zu nehmen. Einiges muss nun eben telefonisch statt im persönlichen Gespräch erledigt werden.

Ausgleich finde ich in unseren täglichen Spaziergängen – nun eben ohne den sonst üblichen Abstecher zu einem Drink – aber auch das geht. Mehr Zeit bleibt mir aber auch, einem meiner weiteren Hobbies, dem «Geniessen» nachzugehen. Es bleibt Zeit um neue Rezepte auszuprobieren und dafür allenfalls auch mehr Zeit für deren Zubereitung zu investieren.

Was aber sicher fehlt, ist der persönliche Kontakt zu guten Freunden und Bekannten und ich hoffe, dass die momentane Situation bald einmal zu Ende geht und dann – so denke ich – werden die früher einfach so als normal hingenommenen Begegnungen viel bewusster genossen.

Mein Rat an euch alle

Lasst euch nicht verrückt machen, und geniesst jeden Tag! Diese Krise hat uns gezeigt, was wichtig ist – hat aber auch gezeigt, wozu wir fähig sind, wenn die Situation es verlangt.

BLEIBT GESUND
Urs Graf

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

650 Gruppenunterkünfte für den Teamausflug
in der Schweiz und Europa
Groups AG · Spitzackerstrasse 19 · CH-4410 Liestal · +41 (0)61 926 60 00

PERSONALRECHTLICHE EINZEL-FRAGEN RUND UM COVID-19

Noch nie hatten wir so viele personalrechtliche Fragestellungen zu beurteilen wie in den letzten Wochen. Das erstaunt tatsächlich niemanden. Schwerpunktmässig wurde gefragt, ob man Homeoffice verlangen kann, ob man als Zugehöriger zu einer Risikogruppe zu Hause bleiben kann, ob man seine bereits gebuchten Ferien verschieben kann, ob Lohn gezahlt werden muss, wenn man wegen der Kinder zu Hause bleiben muss, ob man ganz andere Arbeit verrichten muss als vereinbart und wie der Lohn berechnet wird, wenn das Pensum sehr unregelmässig ist. Unsere Antworten:



Dr. Michael Merker
Rechtsanwalt

Frage: Müssen bereits vereinbarte Ferien bezogen werden, auch wenn keine Reisemöglichkeit ins Ausland besteht? Eine Mitarbeiterin hat Frühlingsferien eingegeben, sie kann nun aber ihre gebuchte Rundreise nicht antreten. Kann der Arbeitgeber darauf bestehen, dass die Mitarbeiterin die Ferien trotzdem bezieht?

Wer Ferien eingegeben hat, muss diese im Grundsatz beziehen. Dass der betroffene Arbeitnehmende nicht an den Ort verreisen kann, den er für seine Ferien vorgesehen hat, ist kein Problem des Arbeitgebers, sondern ausschliesslich des Arbeitnehmers. Dies folgt relativ klar aus der Risikosphärentheorie. Anders gesagt: Auch bei einer Fehlbuchung etwa durch ein Reisebüro (Flug und Hotel wurden gar nicht gebucht) trägt der Arbeitnehmende das Risiko, die Ferien nicht so verbringen zu können, wie er sich das vorgestellt hat.

Die Ferien dienen der Erholung. Die Gerichte werden in solchen Fällen entscheiden, dass Erholung auch im Rahmen eines Ferienaufenthalts zu Hause mit Wanderungen, Spaziergängen oder Ähnlichem erreicht werden kann. Ich sehe im Moment keine nachhaltigen Gründe, weshalb diese Ferien kurzfristig zulasten des Arbeitgebers abgesagt werden können. Es ist klar, dass dies für den Einzelnen unbefriedigend ist, aber er hat die Risiken nicht optimaler Ferien selber zu tragen.

Bei der Festlegung der Ferien ist auf die Interessen des Arbeitnehmenden wie auch des Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen. Aus der Sicht des Arbeitgebers gibt es durchaus auch Interessen, dass die Ferien trotz der Corona-Krise «üblich» bezogen werden; verzichten alle Mitarbeitenden nun auf Ferien, kommt es zu Engpässen, wenn die Verwaltungen wieder vollständig hochgefahren werden. Dieses Interesse wird ein Arbeitgeber im Rahmen der vorliegenden Argumentation immer geltend machen können.

Frage: Kann ein Mitarbeitender, der zur Risikogruppe gehört, zu Hause bleiben, wenn er mit Arztzeugnis belegt, dass er zur Risikogruppe gehört?

Nein. Der Bund hat die Regeln wieder geändert. Für einen Mitarbeiter aus der Risikogruppe gilt gemäss Art. 10c Covid-19-Verordnung 2 Folgendes:

[1] Arbeitgeber ermöglichen ihren besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ihre Arbeitsverpflichtungen von zu Hause aus zu erledigen. Sie treffen zu diesem Zweck die geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen.

[2] Können Arbeitstätigkeiten aufgrund der Art der Tätigkeit oder mangels realisierbarer Massnahmen nur am üblichen Arbeitsort erbracht werden, so sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen.

[3] Ist es besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht möglich, im Rahmen der Absätze 1 und 2 ihre Arbeitsverpflichtungen zu erledigen, so werden sie vom Arbeitgeber unter Lohnfortzahlung beurlaubt.

[4] Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer machen ihre besondere Gefährdung durch eine persönliche Erklärung geltend. Der Arbeitgeber kann ein ärztliches Attest verlangen.

Kann der besonders gefährdete Arbeitnehmer die Arbeit von zu Hause aus erbringen, hat er Anspruch darauf, dass die geeigneten technischen Massnahmen getroffen werden und Homeoffice möglich ist. Er muss dann zwar arbeiten, aber nicht im Betrieb.

Erlaubt die Art der Tätigkeit kein Homeoffice oder sind die technischen Massnahmen so schnell nicht umsetzbar, muss der Mitarbeitende im Betrieb anwesend sein, sofern die Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und soziale Distanz eingehalten werden können. Hygiene und soziale Distanz bedeutet, dass die Möglichkeit bestehen muss, die Hände zu waschen (das dürfte regelmässig der Fall sein), das Bereitstellen von Desinfektionsmitteln wohl auch und, besonders wichtig, die Sicherstellung, dass jederzeit eine Distanz von zwei Metern zum nächsten Mitarbeiter eingehalten werden kann. Ist das nicht der Fall, muss der besonders gefährdete Arbeitnehmer nicht arbeiten (und es kann der Betrieb geschlossen werden, wenn er es trotzdem tut).

Wie ist vorzugehen, wenn der Mitarbeitende glaubt, die Regeln seien nicht eingehalten? Der Arbeitgeber ist aufzufordern, sein Konzept offenzulegen, wie diese Regeln eingehalten werden. Blosse Lippenbekenntnisse reichen da nicht aus, man muss schon sehen, dass dem Bundesrecht entsprochen werden kann. Kann die Distanz eingehalten werden, besteht *Arbeitspflicht*. Wer dann trotzdem nicht kommt, riskiert eine Kündigung und die Einstellung der Lohnzahlungen.

Interessant ist in diesem Zusammenhang auch das Merkblatt für Bauarbeiten des SECO in der Fassung vom 19. März (weil sich dort die Fragestellung akzentuiert stellt; vgl. Kasten unten).

Diese Fassung *gilt aber nicht mehr* und ist durch eine neue ersetzt worden, was aufschlussreich ist (siehe Box oben).

Damit ist *Stand heute* klar, dass auch gefährdete Personen *nicht* der Arbeit fernbleiben können, es sei denn, sie seien krank oder es wäre Homeoffice möglich oder der Arbeitgeber halte sich nicht an die Bundesvorgaben.

Werden besonders gefährdete Personen durch Massnahmen am Arbeitsplatz ausreichend geschützt?	☐	☐ Als besonders gefährdeten Personen gelten Personen ab 65 Jahren und Personen, die insbesondere folgende Erkrankungen aufweisen: Bluthochdruck, Diabetes, Herz-Kreislauf-Erkrankungen, chronische Atemwegserkrankungen, Erkrankungen und Therapien, die das Immunsystem schwächen, Krebs Bei Beschäftigung auf Baustellen von besonders gefährdeten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sind die Arbeitgeber verpflichtet, mit geeigneten organisatorischen und technischen Massnahmen die Einhaltung der Empfehlungen des Bundes betreffend Hygiene und sozialer Distanz sicherzustellen.
Sind alle besonders gefährdeten Mitarbeiter darüber informiert, zu Hause zu bleiben?	☐	Besonders gefährdete Personen zu Hause bleiben. Der Arbeitgeber beurlaubt besonders gefährdete Personen, falls eine Arbeit von zu Hause aus nicht möglich ist. Der Arbeitgeber bezahlt den Lohn weiter.

Fassung vom 19. März 2020

Frage: Was passiert, wenn einfach zu wenig Arbeit da ist oder ein Teil der Mitarbeitenden sehr viel Arbeit hat, der andere Teil aber nichts zu tun hat?

Im Grundsatz ist das so: Wenn der Arbeitgeber keine Arbeit zur Verfügung stellen kann, befindet er sich im Annahmeverzug, muss also den Lohn trotzdem bezahlen.

Aus der Treuepflicht des Arbeitnehmenden gegenüber seinem Arbeitgeber kann aber abgeleitet werden, dass der Arbeitnehmende auch zu anderen Aufgaben verpflichtet werden kann als im Arbeitsvertrag beschrieben. In besonderen Zeiten wie der vorliegenden dürfte dieses Weisungsrecht weitergehen als zu normalen Zeiten.

Die Art der Arbeit, die als zumutbar angesehen werden muss, ist im Einzelfall zu prüfen. Es ist davon auszugehen, dass relativ weitgehend andere Arbeiten angeordnet werden können.

Die öffentlichen Arbeitgeber sind überdies dabei, solche Folgen über Notverordnungsrecht vorzusehen, mit der Folge, dass Mitarbeiter auch in anderen Abteilungen eingesetzt

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
Barbara Falk 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
CH Regionalmedien AG, ZV Info
Elvis Sahman
Neumattstrasse 1
5001 Aarau
Tel. G: 058 200 56 32
Fax G: 058 200 56 23
elvis.sahman@chmedia.ch

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

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

AUFLAGE
22'053 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2018 / 2019)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
5 • 20	27.04.20	13.05.20
6 • 20	25.05.20	10.06.20
7/8 • 20	10.08.20	26.08.20
9 • 20	14.09.20	30.09.20
10 • 20	12.10.20	28.10.20
11 • 20	09.11.20	25.11.20
12 • 20	07.12.20	23.12.20

werden können. Im Einzelfall wird zu prüfen sein, ob die Anordnung verhältnismässig ist oder nicht.

Frage: Wie müssen sich Mitarbeiter verhalten, die zwar Arbeit haben, wegen der Betreuung der Kinder aber nicht die volle Arbeitszeit im Homeoffice leisten können?
Wer dauerhaft die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung nicht erbringen kann, der verletzt den Arbeitsvertrag. Aber: Gestützt auf das Arbeitsgesetz sind für die Betreuung von Kindern drei Tage freizugeben, unter voller Lohnzahlung. Danach ist im Grundsatz kein Lohn mehr geschuldet. Die Kompensation von Überstunden ist eine Lösung, auch der (was in den Kantonen angedacht wird) teilweise oder stundenweise Bezug von Ferien ist eine Möglichkeit. Da ist von beiden Seiten Flexibilität gefragt.

Der Bund hat auf dieses Problem bereits reagiert, und die Eltern haben Anspruch auf eine Entschädigung, wenn sie ihre Erwerbsarbeit wegen des Ausfalls der Fremdbetreuung ihrer Kinder unterbrechen müssen. Das steht in der Verordnung über Massnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung im Zusammenhang mit dem Coronavirus wie folgt:

Art. 2 Anspruchsberechtigte

[1] Anspruchsberechtigt sind Eltern mit Kindern bis zum vollendeten 12. Altersjahr und weitere Personen, sofern sie folgenden Voraussetzungen erfüllen:

a. Sie müssen aufgrund von behördlichen Massnahmen gemäss den Artikeln 35 und 40 des Epidemiengesetzes vom 28. September 2012[3] (EpG) im Zusammenhang mit der Coronaepidemie (COVID-19) die Erwerbstätigkeit unterbrechen:
   1. infolge Ausfalls der Fremdbetreuung ihrer Kinder; oder
   2. infolge Quarantäne.
b. Im Zeitpunkt der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit sind sie:
   1. Arbeitnehmende im Sinne von Artikel 10 ATSG[4]; oder
   2. Selbstständigerwerbende im Sinne von Artikel 12 ATSG.

Der Wortlaut ist nicht ganz eindeutig. Man weiss nicht so genau, ob bei *Schulschliessungen* ein Unterbruch der *Fremdbetreuung* vorliegt. An sich ist davon ausgegangen, dass dies nicht der Fall ist, weil Fremdbetreuung eher den privaten Aspekt betrifft als die öffentliche Schule. Das hätte zur Folge, dass mit «Fremdbetreuung» nicht die Betreuung durch die Schule gemeint ist, sondern effektiv die Betreuung durch privat engagierte Betreuungspersonen, die wegen der Epidemie ausfallen.

In den Erläuterungen zur Verordnung über Massnahmen bei Erwerbsausfall im Zusammenhang mit dem Coronavirus vom 20. März 2020 steht Folgendes:

Art. 2 Anspruchsberechtigte
Anspruch auf die Entschädigung haben Eltern mit betreuungsbedürftigen Kindern sowie Personen, die sich aufgrund ärztlicher Anordnung in Quarantäne befinden. Als betreuungsbedürftig gelten Kinder bis zum vollendeten 12. Altersjahr. Die Anspruchsberechtigung setzt ein Kindsverhältnis nach Artikel 252 ZGB voraus. Der Zivilstand der Eltern ist hingegen nicht von Belang.
Eine weitere Anspruchsvoraussetzung ist die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Diese muss aufgrund des Ausfalls der Fremdbetreuung der Kinder oder aufgrund der angeordneten Quarantäne erfolgen.
Kann die Erwerbsarbeit von zu Hause aus verrichtet werden (Homeoffice), gilt dies nicht als Erwerbsunterbruch, und es besteht kein Anspruch. Da während der Schulferien Schulen geschlossen sind und die Betreuung während dieser Zeit ohnehin anders organisiert werden muss, wird für Schul- und Kindergartenkinder während der Schulferien keine Entschädigung ausgerichtet. Hätte die Betreuung während der Schulferien von einer gefährdeten Person gemäss Artikel 2 Absatz 5 wahrgenommen werden sollen, wird die Entschädigung nicht eingestellt und der Anspruch besteht weiter.

Diese Differenzierung in den Erläuterungen hat zur Folge, dass offenbar *die Betreuung in der Schule* bzw. dann die *unterbleibende Betreuung der Schule als Ausfall der Fremdbetreuung gilt.*

Es ist deshalb zu prüfen, ob die Mitarbeitenden mit Kindern, die aus Betreuungsgründen nicht mehr zur Arbeit erscheinen können oder wollen und deren Anwesenheit eigentlich erforderlich ist, weil Homeoffice nicht optimal funktioniert, diese Entschädigung in Anspruch nehmen können.

Frage: Welcher Lohn wird entschädigt, wenn das Pensum Schwankungen unterworfen ist oder wenn unter dem Jahr (regelmässig, aber uneinheitlich) Zusatzaufgaben erledigt werden mussten?
Zu entschädigen ist, was normalerweise angefallen wäre und Bestandteil der vereinbarten Arbeit ist, nicht aber, was zusätzlich und vor allem *neu* ist.

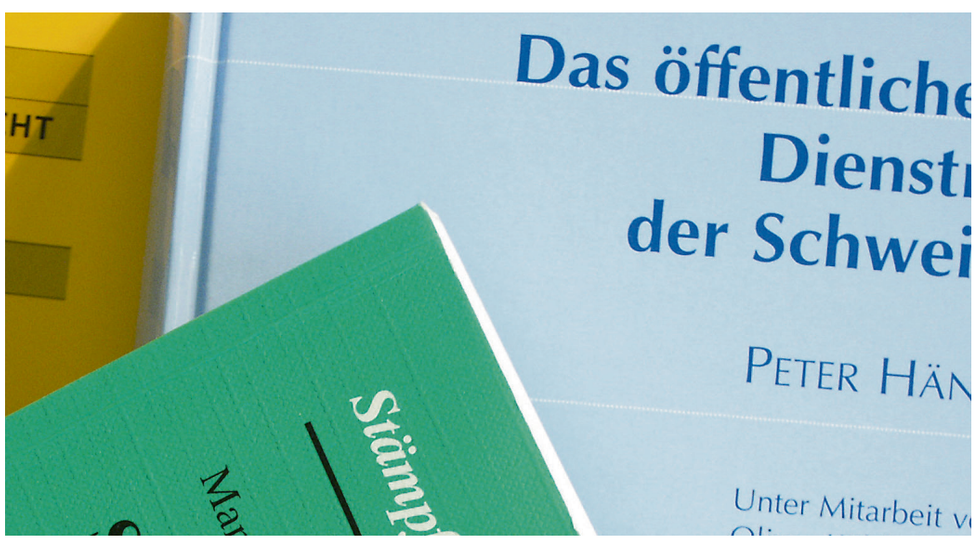
Allerdings gilt gemäss herrschender Lehre und Rechtsprechung (wenn auch für das OR; das dürfte aber gestützt auf die Verweisungskaskade im öffentlichen Personalrecht in den meisten Fällen Anwendung finden) Folgendes: Die Lohnzahlungen des Arbeitgebers können aus verschiedenen Gründen Schwankungen unterworfen sein, sei es, dass die Lohnhöhe durch Zulagen oder Zuschläge (etwa für Nachtdienst oder Pikettdienst) zu einem schwankenden Lohn führt, sei es, weil zwar die Lohnhöhe pro Zeiteinheit vereinbart wurde, nicht jedoch das Arbeitsvolumen. Dies ist vor allem bei der unregelmässigen Teilzeitarbeit sowie dem aufgabenorientierten Arbeitsverhältnis der Fall.

Zur Berechnung dieses Lohns gibt es zwei Prinzipien:

- *Lohnausfallprinzip*: Hier wird konkret berechnet, was der Arbeitnehmer in der Periode, wäre er nicht ausgefallen (im vorliegenden Fall wäre der Arbeitgeber nicht im Annahmeverzug), tatsächlich verdient hätte (dazu werden teilweise selbst regelmässig geleistete Überstunden gezählt, das ist aber umstritten).
- *Referenzperiodenprinzip*: Hier wird der Lohn als Durchschnittswert errechnet, der sich aus dem tatsächlich erzielten Einkommen während einer bestimmten, mehr oder weniger langen Dauer des Arbeitsverhältnisses (sog. Referenzperiode) ergibt (häufig 12 Monate).

Aus diesen Methoden und der bundesgerichtlichen Rechtsprechung dazu folgt, dass der Mitarbeiter *wirtschaftlich nicht schlechter gestellt werden darf, als wenn die Arbeitsverhinderung nicht eingetreten wäre.* Das führt konsequenterweise dazu, dass auch die mutmasslichen Einsätze oder Zulagen zu entschädigen sind.

Michael Merker



PRIVAT- UND VERKEHRSRECHTS-SCHUTZ ZU SENSATIONELLEN KONDITIONEN

Aus der Versicherungsgruppe

Wer hatte noch nie einen Vorfall, bei welchem er froh gewesen wäre, er hätte Unterstützung durch eine Rechtsschutzversicherung gehabt? Genau hier möchten wir Sie auf die Möglichkeiten als Kollektivmitglied des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz (ZV) aufmerksam machen. Unser Partner – die AXA-ARAG AG – bietet bereits im «allgemeinen Markt» für Privat- und Verkehrsrechtsschutz gute Konditionen an.



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Leiter Versicherungsgruppe

Als ZV-Mitglied werden diese Prämien dank der langjährigen Zusammenarbeit aber noch interessanter. Dabei wird unterschieden, ob Ihr Verband dem Kollektivvertrag für Arbeitsrechtsschutz beigetreten ist oder nicht – sprechen Sie allenfalls Ihren Verbandsvorstand darauf an.

Für Verbandsmitglieder von Öffentliches Personal Schweiz, die sich **NICHT der Kollektivversicherung angeschlossen haben** (exkl. 5% eidg. Stempelsteuer) bestehen die folgenden Angebote (Übersicht auf der folgenden Seite):

- **Privat-Rechtsschutz**: Fr. 159.20 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 191.20 (Familiendeckung/Jahr)
- **Verkehrs-Rechtsschutz:** Fr. 100.80 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 124.00 (Familiendeckung/Jahr)
- **Kombiversicherung Rechtsschutz** Plus (Privat- und Verkehrs-Rechtsschutz): Fr. 228.00 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 283.20 (Familiendeckung/Jahr)
- **Zusätzliche Deckungserweiterung**: Fr. 91.20 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 108.00 (Familiendeckung/Jahr)
- **Zusätzliche Personen**: Fr. 32.00 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 55.20 (Familiendeckung/Jahr)
- **Zusätzliche Liegenschaften**: Fr. 8.00 (Eigentum/gemietet); Fr. 88.00 (vermietet)

Gegenüber den allgemeinen Prämien der AXA-ARAG bedeutet dies einen Rabatt von 20%!

Für Verbandsmitglieder von Öffentliches Personal Schweiz, die sich der Kollektivversicherung angeschlossen haben (exkl. 5% eidg. Stempelsteuer) bestehen die folgenden Angebote (Leistungen AXA-ARAG für Privatkunden):

- **Privat-Rechtsschutz**: Fr. 137.30 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 164.90 (Familiendeckung/Jahr)
- **Verkehrs-Rechtsschutz:** Fr. 86.95 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 106.95 (Familiendeckung/Jahr)
- **Kombiversicherung Rechtsschutz Plus** (Privat- und Verkehrs-Rechtsschutz): Fr. 196.65 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 244.25 (Familiendeckung/Jahr)
- **Zusätzliche Deckungserweiterung**: Fr. 78.65 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 93.15 (Familiendeckung/Jahr)
- **Zusätzliche Personen**: Fr. 27.60 (Einzeldeckung/Jahr); Fr. 47.60 (Familiendeckung/Jahr)
- **Zusätzliche Liegenschaften:** Fr. 6.90 (Eigentum/gemietet); Fr. 75.90 (vermietet)

Gegenüber den allgemeinen Prämien der AXA-ARAG erhöht sich der Rabatt auf 31% …

…und nun vergleichen Sie einmal, was dies für Sie bedeutet.

Dies ist nur ein Beispiel, von welchem Sie als ZV-Mitglied profitieren.

Vergleichen Sie einmal, was Sie für den Mitgliederbeitrag Ihres Verbandes bezahlen und wie viel Sie mit lediglich einer unserer Vergünstigungen einsparen – Ihr Mitgliederbeitrag hat sich um ein Mehrfaches bezahlt gemacht!

Alle unsere Angebote finden Sie auf www.zentral.ch unter der Rubrik «Dienstleistungen»

Urs Graf

Vergleich

	Privvat-Rechtsschutz AXA ARAG 2019			Konkurrenz A	Konkurrenz B	Konkurrenz C
	Standardprämie	Versichert im Kollektiv	Nicht versichert im Kollektiv	Prämie	Prämie	Prämie
Familienversicherung	CHF 371.70	CHF 256.50	CHF 297.35	CHF 368.55	CHF 472.50	CHF 350.00
Einzelversicherung	CHF 299.30	CHF 206.50	CHF 239.40	CHF 310.80	CHF 409.50	CHF 280.00
Rechtsberatung	5 Stunden Rechtsberatung bis max. CHF 1'000			Rechtsberatung aus Familien-, Steuer- und Grundeigentumsrecht bis CHF 600 sowie telefonische Rechtsauskünfte aus schweizerischem Recht durch den eigenen Rechtsdienst	Unlimitiert in den versicherten Rechtsfällen und 1 Beratung pro Jahr in den nicht versicherten Rechtsgebieten bis max. CHF 750	JurLine: unentgeltlich telefonische Rechtsauskünfte durch eigenen Rechtsdienst, unabhängig davon, ob ein gedeckter Rechtsfall vorliegt.
Karenzfrist	keine			Je nach Rechtsgebiet bis 90 Tage	Je nach Rechtsgebiet keine WF oder 3 Monate	Je nach Rechtsgebiet keine WF oder 3 bis 6 Monate
Weltweite Deckung?	ja bis zu 100'000			Bis zu 150'000	bis 750'000	bis 100'000
Bauherren-RS	Für Um- und Anbauten nur mit erweiterter Deckung bis CHF 10'000			Für An- und Umbauten bis CHF 200'000	Bei Streitigkeiten i.Z.m. bewilligungspflichtigen Arbeiten betr. Liegenschaften ist die VS auf CHF 7'500 limitiert	In Grunddeckung enthalten; versichert ist Wohnadresse oder künftiger Wohnsitz für Bauvorhaben mit Baukosten bis max. CHF 100'000 (inkl. Verfahren um Eintragung von Bauhandwerkerpfandrechten); Versicherungssumme max. CHF 1 Mio.
Deckung Selbständige Nebenbeschäftigungen?	Nur mit erweiterter Deckung bis CHF 12'000 (oben nicht eingerechnet)			Nein	Ja, bis zu einem Jahresumsatz von max. CHF 20'000; darüber hinaus besteht lediglich Anspruch auf 1 Beratung pro Kalenderjahr bis CHF 750.	Bei Abschluss Privat-RS Plus bis Jahresumsatz max. CHF 20'000
Inkassokosten in versicherten Rechtsfällen	Ja, bis Pfändungsverlustschein / Konkursandrohung			Nein; Betreibungs- und Konkurskosten sind nicht versichert	Nein, nicht als versicherte Kosten aufgeführt	Ja (ohne Konkursverfahren)

Jetzt erst recht

Liebe Mitglieder
In diesen schwierigen Zeiten ist – auch in öffentlichen Verwaltungen – vieles möglich (aber nicht alles erlaubt!)
Wie Ihr wisst (wurde bereits mehrmals in der ZV Info veröffentlicht), bietet der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine Arbeitsrechtsschutzversicherung an – für diese müsste sich Ihr Verband anmelden (sprechen Sie mit Ihrem Verbandsvorstand/-Präsidenten darüber). Gleichzeitig könnten Sie von den ansonsten schon günstigen Prämien der AXA-ARAG AG für Privat- und Rechtsschutzversicherungen von nochmals tieferen Prämien profitieren.

Der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) arbeitet zudem daran, mit dem Anbieter dieser Versicherungen eine Lösung auszuarbeiten, bei welcher alle Verbände (respektive deren Mitglieder) versichert wären. Dass dies aber nicht gratis sein kann, dürfte auf der Hand liegen – allerdings werden die Prämien so kalkuliert, dass sie meines Erachtens unschlagbar und für jeden Einzelnen tragbar sein werden – nutzen Sie die Gelegenheit, und fordern Sie Ihren Vorstand/Präsidenten(-in) auf, sich bei uns zu informieren.

VERTRAGSPARTNER:

Weitere Informationen

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

GENERALI

sanitas

ÖKK

VORSORGEPLANUNG VVK: ICH ARBEITE AB SOFORT NUR NOCH TEILZEIT!

Was nach ausgewogener Work-Life-Balance tönt, hat gravierende Auswirkungen auf die Altersvorsorge. Wer sein Pensum reduzieren will, muss sich der Folgen auf seine persönlichen Altersleistungen bewusst sein.



Willy Graf

Frauen arbeiten häufiger Teilzeit als Männer. Laut dem Bundesamt für Statistik arbeiteten im Jahr 2018 59% der erwerbstätigen Frauen in der Schweiz Teilzeit, bei den Männern waren es hingegen nur 17,6%.

Was passiert konkret in den drei Säulen AHV – Pensionskasse – eigenes Sparen?

AHV

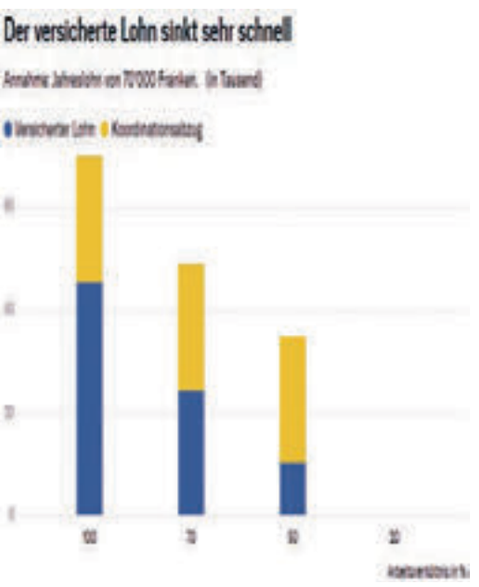
Das kleinere Arbeitspensum trägt über das Jahr natürlich einen kleineren Lohn in die Haushaltskasse ein. Dadurch werden die Durchschnittswerte für eine maximale AHV-Rente meist nicht erreicht. 2020 erhält man eine maximale AHV-Rente (derzeit 28 440), wenn der durchschnittliche abgerechnete AHV-Lohn über 85 320 liegt. Das erreichen die meisten Teilzeitbeschäftigten nicht. Sie müssen also eine kleinere eigene AHV-Rente erwarten.

Pensionskasse

Hier spielt der oder dem Teilzeitbeschäftigten der sogenannte Koordinationsabzug nicht in die Karten. Der versicherte Lohn wird kleiner, weil der Koordinationsabzug immer gleich bleibt. Die NZZ hat das 2017 in einer Grafik dargestellt (siehe unten). Damit sinken nicht nur die Leistungen für Invalidität und Hinterbliebene während der Arbeitsphase, auch die Altersleistungen werden kleiner, weil die Sparanteile sich ebenfalls meist am versicherten Lohn orientieren.

Selber sparen

Die meisten Menschen im Arbeitsprozess sparen. Entweder einfach so auf das Bankkonto oder in einer steuerbegünstigten Säule 3a. Nach einer Studie der Credit Suisse aus dem Jahre 2019 zahlen 51% der Frauen, aber 58% der Männer in eine Säule 3a ein. Das ist offenbar vor allem auf den geringeren Lohn aus der Teilzeitarbeit zurückzuführen, denn an einer anderen Stelle sagt die Studie, dass Frauen unter gleichen Lohnbedingungen häufiger in die Säule 3a einzahlen als Männer.



Teilzeitarbeit wirkt sich also in allen drei Säulen aus. Die finanziellen Auswirkungen sind weniger massiv, wenn man in einer Partnerschaft Teilzeit arbeitet, als wenn man als Single Teilzeit arbeitet. In jedem Fall soll man sich den Schritt gut überlegen und sich die Konsequenzen auf einem Vorsorgeplan zeigen lassen. Erst wenn man alle Konsequenzen kennt, kann man unbeschwert sagen: Ich arbeite ab sofort nur noch Teilzeit.

Willy Graf, lic. iur. HSG
ist Gründer der VVK-Gruppe und Inhaber der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Teufen/AR und arbeitet als Vorsorgeexperte.
Willy Graf war 1997 Gründungsdozent für Finanzplanung am heutigen Institut für Finanzplanung IfFP. Er ist seit der Gründung 2014 Präsident von VALIDITAS, Fachverband Schweizer Finanzdienstleister.
Zusammen mit seinem Team entwickelte er das Beratungskonzept für die individuelle Vorsorgeplanung und Vermögensverwaltung VOPLA® LifeMap® für Partnerschaften, Familien und Einzelpersonen der VVK AG. Die Kundinnen und Kunden erhalten auf der Basis eines lebensphasengerechten Vorsorgeplanes neutrale und individuelle Vorschläge zu ihrer persönlichen Vorsorge-, Anlage- und Steueroptimierung.

STADT OLTEN
Personalverband der Stadt Olten



Corona-Impressionen aus Olten



Dr. Corinne Saner
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz

Die Stadt Olten beschäftigt etwas mehr als 200 öffentlich-rechtlich angestellte Personen. Privatwirtschaftlich gesehen wäre das ein KMU von respektabler Grösse. Umso erstaunlicher, dass ein Gemeinwesen von diesem Format keine Personalabteilung hat. Diese ist vor längeren Jahren einem der vielen Sparpakete zum Opfer gefallen. In Zeiten von Corona wird dieses Manko noch deutlicher spürbar als im «Normalmodus». Stadtregierung, Direktionskonferenz und Rechtskonsulent verordnen den städtischen Angestellten denn im Vergleich zu anderen Gemeinwesen auch eine eher harsche Gangart. Der Personalverband PSO bemüht sich nach Kräften, die Anliegen der Angestellten dem Stadtrat zu unterbreiten und trotz Corona und fehlender Personalabteilung im Dialog zu bleiben. Ein kleiner Überblick über den vorläufigen Zwischenstand der Massnahmen:

Das finden wir gut

Zum Schutz der Mitarbeitenden und zur Verhinderung der weiteren Ausbreitung des Coronavirus ist das Gebäude der Stadtverwaltung für Dritte nicht mehr frei zugänglich. Zutritt erhalten nur noch Personen mit Anliegen, die sich nicht telefonisch oder per E-Mail erledigen lassen.

Nachdem der Arbeitgeber zunächst darauf bestanden hatte, im Fall von krankheitsbedingten Absenzen auch im Ausnahmezustand spätestens nach drei Tagen ein **Arztzeugnis** zu erhalten, liess er sich angesichts der Notlage umstimmen. Um das Gesundheitssystem nicht noch zusätzlich zu strapazieren, sind während der Dauer des Ausnahmezustands Arztzeugnisse am 10. Tag nach Eintritt der Arbeitsunfähigkeit einzureichen. Bravo!

Hier ist Luft nach oben

Mit **Homeoffice** tut sich der Arbeitgeber eher schwer. In erster Linie, weil gemäss Mitteilung der ersten Stunde nicht genug Lizenzen vorhanden sind. Hier bleibt zu hoffen, dass der Arbeitgeber diese Lücke so schnell wie möglich schliesst. Die Corona-Krise könnte noch länger dauern, und um das bundesrätliche «Bleibt zu Hause!» zu beherzigen und trotzdem zu arbeiten, ist Homeoffice da, wo sich die Tätigkeit dafür eignet, das Gebot der Stunde.

Die **Zeiterfassung** muss in jedem Fall weitergeführt werden, unabhängig davon, ob von zu Hause oder im Betrieb gearbeitet wird. Das ist richtig so. Nachdenklich stimmt der Zusatz des Arbeitgebers, dass bei Homeoffice keine Plusstunden generiert werden können. Hinter dieser Haltung verbirgt sich Misstrauen gegenüber Arbeitnehmern im Homeoffice. Gerade in der Corona-Krise könnte es sein, dass für den Einzelnen mehr Arbeit als sonst anfällt, sei es, dass Aufgaben anders verteilt werden oder dass Kollegen erkrankt sind. Aus rechtlicher Sicht muss auch im Homeoffice die effektiv geleistete Arbeitszeit erfasst werden, und wenn dabei mehr Stunden zusammenkommen als der vertraglich vereinbarte Wochensaldo, muss die Möglichkeit bestehen, diese Überstunden später zu kompensieren.

Aktuell bestehen noch keine konkreten Anzeichen, dass städtische Angestellte im Homeoffice über die vertragliche Arbeitszeit hinaus Leistungen erbringen müssten. Sollte diese Situation aber tatsächlich eintreten, müsste die Haltung des Stadtrates sicher nochmals kritisch hinterfragt werden.

Für **Angestellte mit Kindern** ist die Corona-Krise wegen der Schliessung der Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen eine grosse Herausforderung. Die Stadt Olten gewährt ihren Angestellten in dieser Situation die üblichen maximal drei Tage bezahlten Kurzurlaub. Damit hält er sich zwar ans geltende Recht, wird der ausserordentlichen Notstandslage aber nicht gerecht, zumal die in normalen Zeiten oft in die Kinderbetreuung eingespannten Grosseltern diesmal explizit nicht bemüht werden dürfen. Der Kanton Solothurn gewährt seinen Staatsangestellten in der aktuellen Ausnahmesituation einen bezahlten Kurzurlaub von fünf Tagen. Ein ähnliches Zeichen für Angestellte mit Elternpflichten würde auch der Stadt Olten gut anstehen.

Das geht gar nicht

Mitarbeitende, welche Corona-bedingt nicht in der angestammten Tätigkeit beschäftigt werden können, darf der Arbeitgeber für andere Arbeiten einsetzen, auch wenn diese nicht gleichwertig sind. Das ist korrekt. Für grossen Unmut sorgte die Mitteilung des Arbeitgebers, dass Mitarbeitenden eingestellte Dienstleistungen **zur Kompensation von Plusstunden oder zum Bezug von Ferienguthaben angehalten werden könnten**. Aus rechtlicher Sicht muss dem Arbeitgeber hier die rote Karte gezeigt werden. So nicht. Wenn keine Arbeit vorhanden ist, dann ist der Arbeitgeber im Annahmeverzug und muss dem Arbeitnehmer den vollen Lohn zahlen. Die Lohnfortzahlungspflicht darf der Arbeitgeber nicht auf den Angestellten überwälzen, indem er ihm Ferientage oder bereits geleistete Überstunden streicht.

Die Kompensation von Überstunden darf der Arbeitgeber nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers anordnen; dazu braucht es das Einverständnis des Arbeitnehmers. Bei Ferien ist der Fall noch eindeutiger: Sie dienen der Erholung des Arbeitnehmers und nicht der Reduktion der Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers.

In der aktuellsten Weisung hat der Stadtrat dies erkannt – und appelliert nun an die Solidarität der städtischen Angestellten mit den privatrechtlichen Arbeitnehmenden und den Steuerzahlern: Die städtischen Angestellten werden ermuntert, Plusstunden zu kompensieren oder «übermässige Ferienguthaben» abzubauen, wenn keine Arbeit vorhanden ist.

Nachdem die städtischen Angestellten über zehn Jahre hinweg von Sparpaket zu Sparpaket geschleift wurden und trotz positiver Rechnungsabschlüsse der Stadt jahrelang weder Teuerungsausgleich noch Reallohnerhöhung erhielten, kann der Appell an die Solidarität durchaus in den falschen Hals geraten.

Dr. Corinne Saner
Präsidentin Personalverband
der Stadt Olten PSO

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Treffen mit dem BBW Beamtenbund Tarifunion



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Eine Delegation des BAV-Vorstandes und Vertreter des BBW Beamtenbund Tarifunion haben sich am 11. März 2020 in Bad Säckingen (DE) zu einem Austausch getroffen. Es hat sich gezeigt, dass beide Seiten vom Blick über die Grenze und den Erfahrungen des anderen Verbandes profitieren können.

Lange Zeit pflegten der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) und der BBW Beamtenbund Tarifunion, Regierungsbezirksverband Freiburg, über die Grenzen hinweg eine Zusammenarbeit, die sich insbesondere durch gegenseitige Einladungen zu den jeweiligen Mitgliederversammlungen auszeichnete. Nachdem der Kontakt zwischen den beiden Verbänden in den letzten Jahren eingeschlafen war, kam es am 11. März 2020 in Bad Säckingen zu einem Treffen zwischen einer Delegation des BAV-Vorstandes und dem Vorstand des Regierungsbezirksverbandes Freiburg (RBV).

BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi, BAV-Vizepräsident Andreas Reyes und BAV-Sekretär Steven Hürlimann leisteten am 11. März 2020 einer Einladung des Vorsitzenden des RBV, Herrn Markus Eichin, Folge. Der Bürgermeister der Stadt Bad Säckingen, Herr Alexander Guhl, begrüsste im Schloss Schönau in Bad Säckingen neben den Vorstandsmitgliedern der beiden Verbände auch den Geschäftsführer des BBW, Herrn Peter Ludwig, und stellte die Stadt und die berufspolitischen Themen vor Ort vor.

Nach längerer Zeit des fehlenden Austausches zwischen dem RBV und dem BAV wurde zunächst über den Aufbau der jeweiligen Verbände gesprochen. Sodann wurden insbesondere folgende Themen erörtert:

1. Inwiefern sind die Anstellungsbedingungen der Beamten in Baden-Württemberg mit jenen der Staatsangestellten im Kanton Basel-Stadt vergleichbar?
2. Lohnnebenleistungen in Form von unentgeltlichen oder verbilligten Sachleistungen (sog. Fringe Benefits)
3. Flexibilisierung der Arbeitszeit – Erfahrungswerte, Chancen und Risiken für die Arbeitnehmenden
4. Gewalt im Öffentlichen Dienst – Welche Entwicklung ist in der Schweiz zu erkennen? Welche Massnahmen werden gegen einen Anstieg ergriffen?
5. Arbeitszeiten im Öffentlichen Dienst – Vergleich zwischen Beamten und Angestellten in den beiden Regionen

Beim anschliessenden gemeinsamen Nachtessen im benachbarten Restaurant Kater Hiddigeigei konnten diese Gesprächsthemen weiter vertieft werden. Der Austausch wurde von beiden Verbänden als sehr guten Einstieg in einen künftig wieder verstärkten Dialog gesehen, denn beide Seiten können vom Blick über die Grenze und den Erfahrungen des anderen Verbandes profitieren.

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat



Hintere Reihe v. l. n. r.: Steven Hürlimann (Sekretär BAV), Andreas Reyes (Vizepräsident BAV), Günter Rünzi (Beisitzer RBV), Markus Eichin (Vorsitzender RBV), Peter Ludwig (Geschäftsführer BBW).

Vordere Reihe v. l. n. r.: Matthias Zipfel (stv. Vorsitzender RBV), Dr. Gregor Thomi (Präsident BAV), Renate Conrath (stv. Vorsitzende RBV), Michael Hess (Beisitzer RBV), Richard Bühler (Beisitzer RBV).

Kontaktmöglichkeit BAV

Adresse: St. Alban-Vorstadt 21, 4052 Basel
Telefon: 061 272 45 11
Fax: 061 272 45 35
E-Mail: info@bav-bs.ch
Website: www.bav-bs.ch

Verschiebung der Mitgliederversammlung und des Ausflugs der Gruppe Pensionierte

Geschätzte Mitglieder des BAV

Aufgrund der aktuellen Situation (Coronavirus-Pandemie) hat der Vorstand des BAV beschlossen, die ursprünglich auf den 28. Mai 2020 terminierte ordentliche Mitgliederversammlung auf ein noch nicht näher bestimmtes Datum im Spätsommer 2020 zu verschieben. Ebenso verschoben wird der Ausflug der Gruppe Pensionierte, welcher am 14. Mai 2020 hätte stattfinden sollen.

Über den Verschiebungstermin der ordentlichen Mitgliederversammlung 2020 sowie des Ausflugs der Gruppe Pensionierte 2020 werden wir Sie sobald wie möglich informieren und Ihnen zu gegebener Zeit – wie gewohnt – auf dem Postweg die entsprechende Einladung zukommen lassen. Bei allfälligen Fragen wenden Sie sich bitte an das Sekretariat des BAV.

Wir bitten Sie zu beachten und um Ihr Verständnis, dass es aufgrund der aktuellen Situation bei der Beantwortung von Anfragen an das Sekretariat zu Verzögerungen kommen kann. Der vom BAV angebotene Rechtsschutz für seine Mitglieder bleibt jedoch gewährleistet.

Wir wünschen Ihnen in dieser schwierigen Zeit viel Kraft und Durchhaltevermögen. Und das Wichtigste: Mögen Sie gesund bleiben!

Vorstand des BAV

STADT LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern (SPVL)



News aus dem Stadtpersonalverband Luzern



Peter Hofstetter
Präsident SPVL

Erfreulicher Mitgliederzuwachs

Schon seit längerer Zeit diskutierte der Vorstand des SPVL über eine Mitglieder-Werbeaktion. So wurden im Februar 2020 praktisch sämtliche Mitarbeitende der Stadt Luzern, welche noch nicht Mitglied bei unserem Verband sind, per Mail angeschrieben. Dabei wurde auf die wertvolle Arbeit des Verbandes für die städtischen Mitarbeitenden, auf erzielte Leistungen sowie auf die Vorteile eines mitgliederstarken Arbeitnehmer-Verbandes hingewiesen. Die grundlegende Message lautete aber: Werden auch Sie Mitglied beim SPVL. In die Aktion wurden auch unsere 24 sehr wichtigen und initiativen Vertrauensleute in den verschiedenen Direktionen und Dienstabteilungen miteinbezogen und anlässlich der alljährlichen Versammlung am 6. Februar 2020 informiert und instruiert.

Die Aktion hat sich absolut gelohnt; Stand heute Ende März beträgt der erfreuliche Mitgliederzuwachs über 50 Kolleginnen und Kollegen und erreicht damit mit total 768 Mitgliedern den höchsten Stand seit dem Jahr 2006. Der Dank für dieses tolle Resultat geht einerseits an die neuen Mitglieder für ihren Verbandsbeitritt, an unsere Vertrauensleute für ihre tatkräftige Unterstützung und andererseits an meine Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für ihre grosse und erfolgreiche Arbeit in Sachen Mitgliederwerbung. Freuen wir uns heute auf dieses positive Resultat; lassen wir aber in Zukunft nicht nach, denn wie gesagt, nur ein Personalverband mit vielen Mitgliedern ist ein starker und gehörter Verband!

Mitgliederanlass 2020

Wir haben uns im Vorstand letzten Monat auch über unsere jeweils stets beliebten Mitgliederanlässe/Verbandsausflüge unterhalten. Wir mussten dabei leider beschliessen, den geplanten Frühlingsanlass aufgrund des Coronavirus und der damit zusammenhängenden, behördlichen Auflagen auf den Herbst 2020 zu verschieben. Wir werden unsere Mitglieder zu gegebenem Zeitpunkt wieder orientieren.

Generalversammlung 2020

Ob die am 4. Juni 2020 vorgesehene Generalversammlung unseres Verbandes aus bekannten Gründen stattfinden kann oder nicht, steht in den Sternen. Bei Redaktionsschluss dieser Ausgabe steht noch nicht eindeutig fest, ob eine Absage respektive Verschiebung der GV 2020 notwendig ist. Auch diesbezüglich erfolgt rechtzeitig eine entsprechende Information.

Peter Hofstetter
Präsident SPVL

Luzern, 30. März 2020


LÜCKENLOSER SCHUTZ.
MIT BELOHNUNG FÜR
UNFALLFREIES FAHREN.
Profitieren Sie von CHF 500.– weniger Selbstbehalt nach drei Jahren unfallfreiem Fahren und von unserem Prämienschutz im Schadenfall. Mit der Zurich Autoversicherung ist Ihr Fahrzeug rundum geschützt.
Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren zusätzlich von 10% Rabatt.
JETZT PRÄMIE BERECHNEN:
zurich.ch/partner
Zugangscode: dyXKSy6R
ZV
Öffentliches Personal Schweiz
Impiegati del settore pubblico Svizzera
Employés du secteur public Suisse
ZURICH VERSICHERUNG.
FÜR ALLE, DIE WIRKLICH LIEBEN.
ZURICH®

DAS BUCH ZU DEN INTERVIEWS: «MENSCHEN IM SERVICE PUBLIC»

In den letzten fünf Jahren sind in der ZV Info über 40 Interviews erschienen, die ein buntes Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit zeichnen und zeigen, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen, was ihre Motivation für ihren täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Eines ist ihnen allen gemeinsam: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude, und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat diese Porträts gesammelt und dokumentiert in einer schön gestalteten Publikation erstmals den Service public in seiner menschlichen und aufgabenbezogenen Vielfalt.

Das Buch «Menschen im Service public» umfasst 336 Seiten, ist in Leinen gebunden und mit eindrücklichen Bildern gestaltet; Informationen, welcher Bildungsweg zum jeweiligen Beruf führt, ergänzen die Porträts. Unten finden Sie einen Blick ins Buch.

Das Werk eignet sich unter anderem auch hervorragend zur Auflage in öffentlichen Wartebereichen; erkennbar wird die Vielfalt der Leistungen, die von Kantonen, Städten und Gemeinden täglich erbracht werden.

Vorstandsmitgliedern von Personalverbänden dient es auch in der Werbung neuer Mitglieder.

Jetzt bestellen!

Das Buch kann beim Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz (ZV), **michael.merker@zentral.ch,** bestellt werden. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Werk. Haben Sie Fragen? Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

www.oeffentlichespersonal.ch

Nur Fr. 59.–

