

Öffentliches Personal Schweiz

* 100 Jahre Engagement



AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



Aggressiver Arbeitgeber Staat

Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Ist es richtig, dass der öffentliche Arbeitgeber mit externen Anwältinnen und Anwälten auf seine eigenen Mitarbeitenden losgeht? Ist es richtig, dass der Arbeitgeber Staat den Mitarbeitenden sämtliche Kosten aufer-

legt? Ist es richtig, dass sich ein Mitarbeitender faktisch nicht mehr wehren kann, weil die Kostenrisiken immens sind? Wir glauben nein.

Arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen sind nicht zu vermeiden. Früher hat der

Staat seine Sache selbst vertreten, weil er auf viele Mitarbeitende, unter ihnen auch Juristinnen und Juristen, zurückgreifen konnte. Er hat es vermieden, externe Anwälte zu beschäftigen, um gegen seine eigenen Mitarbeitenden anzutreten. Diese Tugend ist vielerorts in Vergessenheit ge-

INHALT

Seite 1

Aggressiver Arbeitgeber Staat

Seite 3

Menschen im Service public:
Alexander Demme, Chauffeur
Kehrriechwagen Köniz

Seite 7

Stress, Termindruck und Präsentis-
mus belasten Arbeitnehmer

Seite 9

Tiefe Zinsen im Vorsorgebereich

Seite 10

Recht: Stärkung des gerichtlichen
Rechtsschutzes bei Entlassungen
durch den Staat

Seite 11

Neue Weiterbildung im öffentlichen
Personalrecht

Seite 13

Ringeln um den Vaterschaftsurlaub

Seite 14

Baselstädtischer Angestellten-
verband (BAV)

Seite 16

Impressum

Seite 17

Personalverband der Stadt Biel
(PVBB)

Seite 18

Verband des Bündner Staats-
personals (VBS)

Seite 20

Delegiertenversammlung 2019:
Save the Date

raten. Man glaubt, berechtigt zu sein, den Mitarbeitenden mit Anwälten gegenüberzutreten, die zunächst aus der Staatskasse und deshalb mit Steuergeldern finanziert werden. Steuergelder notabene, zu denen der betroffene Mitarbeitende ebenfalls seinen Beitrag geleistet hat. Bekommt der Mitarbeitende nicht recht, bezahlt er alles: die Verfahrenskosten, den Anwalt des Staates und die eigene Vertretung – ein ruinöses Szenario.

Eklatantes Ungleichgewicht

Das Ungleichgewicht zwischen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, vor allem in wirtschaftlicher Hinsicht, ist eklatant. Das stört manchen Arbeitgeber aber nicht mehr.

Erschwerend tritt hinzu, dass auch die verfahrensrechtlichen Regeln die Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst nicht mehr schützen. So werden etwa im Kanton Aargau Mitarbeitende von Gemeinden ohne die Möglichkeit eines Schlichtungsverfahrens direkt in das verwaltungsgerichtliche Klageverfahren verwiesen, wenn sie sich gegen eine unrechtmässige Entlassung wehren wollen.

Ein Klageverfahren heisst Kosten. Ein Klageverfahren heisst auch, dass man die Anwaltskosten der Gegenseite bezahlen muss, wenn man verliert. Gegenseite ist der Staat, der externe Anwälte miteinbezieht, obwohl dies, gestützt auf die Fachkompetenz, über die er verfügt, nicht nötig wäre. Das Klageverfahren muss angestrengt werden, ohne dass vorher eine Schlichtungsverhandlung möglich wäre.

Damit wird der Arbeitnehmer bewusst ins Risiko gesetzt. Für ihn ist der Ausgang des Verfahrens nicht nur wegen der Streitsache an sich entscheidend, sondern auch mit Bezug auf die Kosten. Auf der anderen Seite setzt sich der Staat kostenintensiv zur Wehr ohne grössere wirtschaftliche Risiken. Dieses Ungleichgewicht ist erheblich und störend und im Grunde genommen mit Blick auf die Rechtsgleichheit verfassungswidrig.

Im Kanton Glarus etwa beschäftigt der Kanton eine externe Zürcher Anwältin, um einen 59-jährigen, langjährigen Mitarbeitenden des Kantons zu demütigen. Der Mitarbeitende hat notabene gar nichts falsch gemacht, sondern soll infolge einer Reorganisation aus dem Amt entfernt werden. Weshalb es dann nötig ist, eine externe Anwältin zu verpflichten, um dem eigenen Mitarbeitenden klarzumachen, dass er überflüssig ist und nicht mehr gebraucht wird, ist wenig einsichtig.

Dasselbe gilt für eine 63-jährige Lehrperson, die für eine mittelgrosse Stadt tätig war und sieben Jahre lang in befristeten Arbeitsverhältnissen gehalten wurde; danach wollte der Arbeitgeber nicht mehr verlängern und bediente sich eines externen Anwalts, um seine Interessen durchzusetzen. Mangels eines Schlichtungsverfahrens musste der betreffende Mitarbeitende direkt vor dem Verwaltungsgericht klagen.

Bekommt der Mitarbeitende nicht recht, bezahlt er alles: seine eigene Vertretung, die Gerichtsgebühren, den externen Anwalt des ehemaligen Arbeitgebers (im erstinstanzlichen Verfahren musste der Mitarbeitende dem staatlichen Arbeitgeber bereits über Fr. 16 000.– ersetzen). Verliert der Arbeitgeber, bezahlt er auch, aber aus der Staatskasse: Die Vorgesetzten, die unrechtmässig entlassen haben, werden nicht in die Pflicht genommen. Bezahlen müssen sie schon gar nichts.

Ist das richtig? Würden Sie sich unter diesen Umständen noch gegen Entscheide des Arbeitgebers wehren?

Kostenlose erstinstanzliche Verfahren

Die meisten öffentlichen Arbeitgeber verhalten sich fair. Es gibt aber einige, die dies nicht tun. Es ist deshalb gerechtfertigt, sich dahingehend zu engagieren, dass erstinstanzliche arbeitsrechtliche Streitigkeiten im öffentlichen Dienst nicht zu Kosten führen dürfen, egal ob sie nun auf dem verwaltungsinternen Beschwerdeweg oder in einem verwaltungsgerichtlichen Klageverfahren ausgetragen werden. Die verfahrensrechtliche Organisation des Rechtsschutzes ist ohnehin nicht etwas, worauf der Mitarbeitende Einfluss hat.

Im privaten Arbeitsvertragsrecht gibt es die kostenlose Schlichtung bei staatlichen Behörden. Zudem sind die Verfahren bis zu einem Streitwert von Fr. 30 000.– kostenfrei – hinsichtlich der Parteikostenentschädigung sind die Kantone frei, zu regeln, wie sie wollen. Das wird unter anderem damit begründet, dass der Arbeitnehmer in der Regel die schwächere Partei ist. Umso mehr müsste dies im öffentlichen Verfahrensrecht gelten. Der Staat verfügt über erhebliche Ressourcen und finanzielle Mittel, um solche Aufgaben zu lösen; im privaten Arbeitsvertragsrecht gibt es zahlreiche kleine Unternehmen, die wirtschaftlich schwach sind, teilweise sogar schwächer als der Arbeitnehmende selbst, und trotzdem gilt diese Regelung. Dass man den Staat finanziell vor seinen Mitarbeitenden schützen muss, ist keine nachvollziehbare Überlegung. Schwer erträglich ist auch, dass der betroffene Mitarbeitende in der Regel den Gegner mitfinanziert.

Eine sozialverträgliche Ausgestaltung des Rechtsschutzes ist deshalb dringend geboten. Dringend geboten ist auch, dass sich öffentliche Arbeitgeber wie etwa der Kanton Glarus überlegen, ob es tatsächlich nötig ist, externe Anwälte zu beschäftigen, um einen 59-jährigen Mitarbeitenden in die Knie zu zwingen.

Urs Stauffer

Menschen im Service public

* 100 Jahre Engagement

KINDHEITSTRAUM LKW-CHAUFFEUR

Interview mit Alexander Demme, Chauffeur
Kehrlichtwagen Köniz

Herr Demme, was arbeiten Sie?

Ich arbeite als Chauffeur beim Dienstzweig Abfallbewirtschaftung und Deponie in der Gemeinde Köniz.

Wie war Ihr beruflicher Werdegang?

Mein Traumberuf war Lastwagenchauffeur, seit ich meinen Vater, der bei Kehrl+Oeler als Chauffeur von Schwertransporten gearbeitet hat, auf einer Fahrt begleiten durfte. Von diesem Moment an war ich fasziniert von den riesigen Fahrzeugen.

Mein Vater war mit meinem Berufswunsch jedoch überhaupt nicht einverstanden, weshalb ich eine Schreinerlehre machte. Danach habe ich mir meinen Kindheitstraum trotzdem erfüllt und als Chauffeur bei verschiedenen international tätigen Firmen gearbeitet.

Nach mehreren Jahren auf der Strasse wollte ich eine eigene Familie gründen und beschloss, das Leben als Lastwagenchauffeur aufzugeben. Die langen Abwesenheiten lassen sich mit dem Familienleben nur schlecht vereinbaren. Ich habe dann zum Glück hier in der Region eine Stelle als Schreiner gefunden. Weil wir aber hauptsächlich Restaurants umbauten, musste ich oft Nacharbeit verrichten, was für das Familienleben auch nicht besser war als meine vorherige Arbeit als Chauffeur.



Als dann die Stelle in Köniz als Belader und Chauffeur für den Kehrlichtwagen ausgeschrieben war, bewarb ich mich. Seit Februar 1989 arbeite ich nun für die Gemeinde Köniz.

Dann haben Sie zuerst als Belader gearbeitet?

Genau, zuerst war ich hinten auf dem Kehrlichtwagen und weiss, was es bedeutet, dort zu arbeiten. Als Chauffeur ist mir deshalb bewusst, dass es geschätzt wird, wenn man möglichst nah an den Kehrlicht fährt und, wenn es viel Abfall hat, die Luftfederung benützt. Mit dieser kann man den Kehrlichtwagen so tief absenken,



dass die Trittbretter bodeneben sind, was für die Belader eine wesentliche Arbeitserleichterung ist, insbesondere, wenn viel Sperrgut entsorgt werden muss.

Arbeiten alle Chauffeure zuerst als Belader?

Nein, das ist nicht zwingend so. Wir haben im Team Personen, die nur als Chauffeure

arbeiten. Die anderen Mitarbeiter haben eine Doppelfunktion und machen beides, je nach Einteilung.

Arbeiten Sie in Zweier- oder Dreierteams?

In der Regel arbeiten wir zu dritt. Ein Team besteht aus einem Chauffeur und zwei Beladern. Ein paar Touren fährt man aber zu

zweit ab, zum Beispiel jene der Gemeindegrenze entlang, bei der es weniger Abfall zum Aufladen gibt. Wenn ich in einem Zweierteam arbeite, gehe ich als Chauffeur nach hinten, wenn es viele Container hat, und helfe dem Belader.

Wie sieht ein typischer Arbeitstag aus?

Wir treffen uns morgens um 7 Uhr bzw. nach der einstündigen Mittagspause um 13 Uhr im Werkhof und gehen dann auf unsere Touren. Unser Dispo-Chef erstellt ein Wochenprogramm und teilt jedem Mitarbeiter eine Tour und eine Funktion zu.

Normalerweise arbeiten wir abends bis 16.30 Uhr, freitags ist aber bereits um 16 Uhr Arbeitsschluss. Das ergibt eine 42-Stunden-Woche.

Sind die Touren in diesem Zeitraum machbar?

In der Regel schon. Bei weitläufigen Touren und wenn die Bevölkerung viel zu entsorgen hat, kann es auch mal länger dauern.

Wenn man merkt, dass es sehr viel mehr Kehricht oder Grünabfall als üblich hat, wird ein zusätzliches Fahrzeug zur Entlastung eingesetzt.

Ausnahme ist die Grünabfallabfuhr; diese dauert öfters mal eine Stunde länger, weil man nach dem Entladen das Fahrzeug noch reinigen muss. Insbesondere im Sommer stinkt der

Strassentransportfachmann/-frau EFZ

Voraussetzungen

- Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit
- Technisches und handwerkliches Geschick
- Räumliches Vorstellungsvermögen
- Team- und Kontaktfähigkeit
- Verantwortungsbewusstsein
- Gute Gesundheit
- 4 Monate nach Lehrbeginn vollendetes 16. Lebensjahr
- Abgeschlossene Real- oder Sekundarschule

Lerninhalte Ausbildung

- Fahrzeug beladen und entladen
- Service- und Unterhaltsarbeiten

- am Fahrzeug
- Führen eines LKW
- Lernfahrausweis ab 17 Jahren (nach bestandener Theorieprüfung)
- Dauer: 3 Jahre
- Berufsschule: 1 Tag pro Woche

Tätigkeit

- Transport von Gütern aller Art mit Lastwagen, Lastzügen oder Sattel-schleppern
- Verantwortung für das Fahrzeug und die geladenen Güter

Grünabfall extrem, auch weil oft Essensresten drin sind, die eigentlich nicht in die Grünabfuhr gehören.

Wird an jedem Arbeitstag eine Tour gefahren?

Ja. Montags ist in Köniz Grünabfuhr mit drei Fahrzeugen, und ein Fahrzeug sammelt Alu und Weissblech. Am Dienstag fahren vier Fahrzeuge für den normalen Kehricht, am Mittwoch wird Papier gesammelt, ebenfalls mit vier Fahrzeugen. Am Donnerstag sammeln wiederum vier Fahrzeuge den Kehricht ein. Am Freitag fahren nochmals drei Fahrzeuge für den Kehricht und eines für Weissblech.

Zudem haben wir Mitarbeitende, die mit den kleineren Fahrzeugen, also Dreitönnern, unterwegs sind und Spezialaufgaben wie das Leeren der öffentlichen Abfalleimer oder das Reinigen der Bushaltestellen erledigen.

Ein Mitarbeiter hat jeweils Servicedienst an einem Fahrzeug. Wenn ein Fahrzeug auf der Tour eine Panne hat, hilft dieser aus und fährt die Tour zu Ende.

Fährt jeder Chauffeur jede Tour?

Ja, das ist heute so. Früher hatte man feste Touren. Letzteres hatte den Vorteil, dass man genau wusste, wo sich Baustellen befinden,

und entsprechend ausweichen konnte. Mit dem heutigen System fährt man dieselbe Tour ungefähr alle drei Wochen. Wenn mich ein Kollege nicht informiert, dass es irgendwo eine Baustelle hat, kann es vorkommen, dass ich eine längere Strecke rückwärtsfahren muss, was je nach Ort fahrtechnisch schwierig ist und auch zu Verkehrsbehinderungen führen kann.

Dafür ist bei wechselnden Touren die Gefahr der Routine geringer?

Nicht unbedingt, Routine hat nicht zwingend mit einer festen Tour zu tun. Sie ist aber allgemein gefährlich. Routinierte Chauffeure wissen, wie lang und breit ihr Fahrzeug ist; wenn nun aber ein Auto in einer engen Strasse ausnahmsweise nicht genau im Parkfeld, sondern leicht ausserhalb steht, ist viel Aufmerksamkeit notwendig, um dies zu bemerken und nicht aus lauter Routine wie gewohnt zu fahren und das Auto zu streifen.

Gibt es viele Schäden oder Unfälle?

Nein, es passiert verhältnismässig wenig, wenn man bedenkt, wie oft wir auf der Strasse unterwegs sind. Aber es kann natürlich schon mal einen Schaden geben. Ich arbeite seit bald 30 Jahren hier als Chauffeur, und mein

schlimmster Unfall war, als ein Autofahrer so heftig auf meinen Kehrichtwagen auffuhr, dass sein Auto schlussendlich auf den Trittbrettern stand. Ich sass vorne und sah es in der Kamera – das Schlimmste war, dass ich nicht wusste, wo mein Kollege war, der als Belader normalerweise ja genau auf diesen Trittbrettern steht. Als ich ausstieg und nach hinten ging, hatte ich weiche Knie und Angst vor dem, was mich erwartete. Mein Kollege hatte Glück und eine gute Reaktion – er stand zwischen den Trittbrettern und konnte sich mit einem Bein auf der Motorhaube des Autos abstützen. Er hat sich bei diesem Unfall nicht verletzt.

Macht Ihnen Ihre Arbeit Spass?

Ja, auf jeden Fall. Ich darf aus gesundheitlichen Gründen leider nur noch 80% arbeiten, was mir extrem Mühe macht. Ich arbeite sehr gern, und wir haben ein gutes Team.

Wir erbringen eine notwendige und wichtige Dienstleistung, die einfach erledigt werden muss, und das tue ich gern.

Erhalten Sie auch Rückmeldungen aus der Bevölkerung?

Ja, es gibt Leute, die sich für unsere Arbeit bedanken, insbesondere zur Weihnachtszeit. Das tun aber vorwiegend ältere Menschen.

Von Lastwagen auch in der Freizeit begeistert: Alex Demme beim Modellbau in seiner Werkstatt



Wie sind die Arbeitsbedingungen?

Wir haben ein gutes Arbeitswerkzeug, um unsere Arbeit zu erledigen. Und wir haben gute Vorgesetzte.

Wie setzt sich das Team zusammen?

Ich bin mit 62 Jahren der Älteste. Wir haben vor allem jüngere Mitarbeitende zwischen 25 und 35 Jahren oder dann ab 50 Jahren.

Welche Fähigkeiten braucht es für Ihren Beruf?

Man muss gut auf Menschen zugehen können und kommunikativ sein. Das ist wichtig

im Umgang mit Kollegen, aber vor allem auch mit Kundinnen und Kunden.

Würden Sie sich nochmals für Ihren Beruf entscheiden?

Ja, ich denke schon. Meine Stelle ist für mich ein absoluter Glücksfall.

Ich mache meine Arbeit gern und genieße den kurzen Arbeitsweg; ich kann zu Hause mit meiner Frau die Mittagspause verbringen.

Wie verbringen Sie Ihre Freizeit?

Lastwagen begeistern mich seit meiner Kindheit, und mein grosses Hobby ist der Mo-

dellbau. Ich baue die Lastwagen, die auf unserer Strasse fahren, im Massstab 1:87 nach.

Vielen Dank für das Gespräch!

Faszination LKW-Modellbau

Betritt man die Werkstatt von Alex Demme, bleibt man zuerst ehrfürchtig stehen. Im Keller seines Einfamilienhauses stehen mittlerweile über 3500 Modelle, die er detailgetreu und in höchster Perfektion nachgebaut hat. Jedes Modell ist ein Unikat.

Bei seinem Hobby kommt ihm zugute, dass er schon während seiner Lehrzeit bei der damaligen Brown, Boveri & Cie. (BBC) Modelle gebaut hat. In seiner Sammlung stehen Hunderte von kleinen Lastwagen (LKW), Kehrmaschinen, aber auch riesige Kranen und auch ein Windrad.

Alex Demme baut LKW nach, die auf der Strasse und bei der täglichen Arbeit eingesetzt werden, auch als Auftragsarbeit für grosse

Speditionen. Mit diesen Firmen verbindet ihn auch seine Leidenschaft für Schwervertransporte, die er hin und wieder begleitet und auch fotografisch festhält. Natürlich baut er diese ebenfalls detailgetreu nach.

Als Grundlage dienen ihm Fotos und manchmal auch Baupläne. Dank seiner guten Kontakte kann er vor Ort die Dimensionen direkt am Original nachmessen und die korrekte Farbe bestimmen. Alex Demme ist ein Perfektionist, und das Modell sieht exakt so aus wie das Original.

Die Werkstatt

Sieht man sich in seiner Werkstatt um, fallen Hunderte von kleinen Schubladen, sauberlich

beschriftet und mit Farben gekennzeichnet, auf. In diesen befinden sich Einzelteile für seine Modelle, nach Hersteller sortiert. Manchmal verwendet Alex Demme auch fertige Bauteile, wie zum Beispiel Führerkabinen, welche er seinen Bedürfnissen bzw. dem Original anpasst.

Je nach Modell zeichnet er die Teile auch mal selbst und lässt sie von einem Freund mit einer CNC-Fräse ausschneiden.

An seinem Arbeitsplatz findet man eine riesige Auswahl an Werkzeugen wie Pinzetten, Skalpelle oder Zahnarztbohrer, welche er für seine filigrane Arbeit benötigt. Daneben stehen Farbtöpfe, Baupläne und drei, vier angefangene neue Modelle. Alex Demme arbeitet immer an mehreren Modellen gleichzeitig, um für Abwechslung zu sorgen.

In einem LKW-Modell stecken rund 20 bis 30 Stunden Arbeit. Der Aufwand ist aber nebensächlich, denn für Alex Demme ist der Modellbau ein wunderbares Hobby, um abzuschalten und zu entspannen. Er sagt, seine Frau habe sich schon daran gewöhnt, dass, wenn er «kurz» in die Werkstatt gehe, er erst ein paar Stunden später zurückkomme.

Die selbst gebauten Vitrinen in der Werkstatt zeigen aber nicht nur seine Modelle, sondern auch zahlreiche Auszeichnungen und Pokale, die Alex Demme an Ausstellungen für seine detailgetreuen Modelle gewonnen hat.



STRESS, TERMINDRUCK UND PRÄSENTISMUS BELASTEN ARBEITNEHMER

«Barometer Gute Arbeit», Studie zur Qualität der Arbeitsbedingungen

Der «Barometer Gute Arbeit» zeigt aus der Sicht der Arbeitnehmenden, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz im Grundsatz gut und stabil ist. Bedauerlich ist aber, dass davon nicht alle Arbeitnehmenden gleichermaßen profitieren. Die Arbeitsbedingungen sind je nach Branche und Region sehr unterschiedlich. Insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarktmobilität, eigener Einfluss auf die Arbeitszeit sowie körperliche und psychische Belastungen besteht Handlungsbedarf.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Arbeit ist in unserer Gesellschaft eine wertvolle Ressource. Den Arbeitnehmenden muss deshalb Sorge getragen werden, weshalb die Berner Fachhochschule und Travail.Suisse mit dem «Barometer Gute Arbeit» regelmässig die Qualität der Arbeitsbedingungen in der Schweiz erforschen. Die bereits zum vierten Mal durchgeführte repräsentative Studie ermöglicht einen Vergleich über die letzten Jahre. Sie wird in die Teilbereiche Motivation, Sicherheit und Gesundheit gegliedert. Neu wurden den Arbeitnehmenden im Jahr 2018 im Bereich Motivation mehr Fragen zur Gestaltung ihrer Arbeitszeit und zu ihren sozialen Kontakten am Arbeitsplatz gestellt.

Zu beachten ist, dass die Qualität der Arbeitsbedingungen stark von der Region und den unterschiedlichen Branchen abhängt. So werden die Bereiche Motivation und Sicherheit im Tessin und in der Genferseeregion erheblich schlechter eingestuft als in den restlichen Regionen.

Nach Tätigkeitsgebieten evaluiert, wird die Rangliste von den Branchen Information und Kommunikation sowie Erziehung und Unterricht angeführt. Die öffentliche Verwaltung liegt gesamthaft auf Rang 4, im Bereich Gesundheit gar auf Rang 1. Schlusslicht in allen Bereichen und Regionen ist das Gastgewerbe mit der schlechtesten Qualität der Arbeitsbedingungen.

Motivation

Die Motivation in der Schweiz ist gross, und der Sinn der Arbeit sowie die Wertschätzung werden von den Befragten hoch eingestuft. So ist es auch wenig erstaunlich, dass sich die Befragten in einem hohen Mass mit den Produkten oder Dienstleistungen ihres Arbeitgebers identifizieren. Ein gutes Zeugnis stellen die Befragten auch ihren Vorgesetzten aus, deren Unterstützung sich gegenüber ihren Mitarbeitenden gemäss der vorliegenden Studie massiv verbessert hat.

Signifikant schlechter als in den Vorjahren werden hingegen die Vereinbarkeit von Beruf

und Privatleben sowie der eigene Einfluss auf die Arbeitszeiten bewertet. Diese Entwicklung erfolgt jedoch auf einem hohen Niveau, was trotz Verschlechterung von einer hohen Qualität und einer guten Vereinbarkeit zeugt.

Die schlechteste Bewertung im Bereich Motivation erhielten die Entwicklungsmöglichkeiten in Form von Aufstiegschancen sowie der eigene Einfluss auf die Arbeitsmenge.

Sicherheit

Das Vertrauen in die Arbeitgeber ist bei den Befragten gross, und sie sind mit ihrer Arbeit im Grundsatz zufrieden. Auch die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes beurteilen sie – kurzfristig betrachtet – als gut. Pessimistisch eingeschätzt werden hingegen die Möglichkeit, einen vergleichbaren Job zu finden, sowie die persönlichen Einflussmöglichkeiten auf Veränderungen am Arbeitsplatz.

Verbesserungspotenzial scheint gemäss der Studie bei der Angemessenheit des Einkommens im Hinblick auf die erbrachte Arbeitsleistung zu bestehen; über 43% erachten ihr Einkommen als gar nicht oder nur in geringem Masse angemessen. Hier macht sich die zögerliche Lohnentwicklung bzw. die rückläufige Entwicklung des Reallohns in den letzten Jahren bemerkbar. Unklar ist, wie stark das Ergebnis der Studie von der nach wie vor bestehenden Lohnun-

gleichheit zwischen Männern und Frauen beeinflusst wurde.

Eines zeigt die Studie jedoch klar: Es braucht engagierte Personalverbände und Interessenvertretungen, um den Anliegen der Arbeitnehmenden Gehör zu verschaffen.

Gesundheit

Im Jahr 2018 nahm die körperliche Belastung der Befragten zu, insbesondere in den Bereichen «ungünstige Körperhaltung» und «körperlich schwere Arbeit». Eine Verschlechterung musste zudem bei den Umwelteinflüssen am Arbeitsplatz, zum Beispiel in Form von Lärm, Helligkeit oder Temperatur, festgestellt werden.

Die psychische Belastung, insbesondere in Form von Stress, Termindruck oder Präsentismus, hat sich zwar nicht verschlechtert, verzeichnet aber nach wie vor einen sehr tiefen Wert.

Diese Faktoren werden von den Befragten als grösste Belastung empfunden, weshalb ein intensives Engagement der Personalverbände und Arbeitnehmendenorganisationen auch in diesem Bereich dringend notwendig ist. Die Arbeitgeber müssen aufgefordert werden, ihrer Fürsorgepflicht gegenüber ihren Arbeitnehmenden nachzukommen und sie vor den Folgen von

Stress, Termindruck und Präsentismus zu schützen.

Gestaltung der Arbeitszeit und soziale Kontakte am Arbeitsplatz

Rund die Hälfte der unselbstständig Erwerbstätigen verfügt über einen hohen Gestaltungsspielraum bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Sie bestimmen selbst, wann sie mit der Arbeit beginnen und wann sie den Arbeitsplatz verlassen. Sie können überdies die Pausen selber einteilen und dürfen ihren Arbeitsplatz kurzfristig wegen privater Angelegenheiten verlassen. Die andere Hälfte der Befragten hat diese Möglichkeiten kaum oder überhaupt nicht. Rund 10% von ihnen belastet diese fehlende Gestaltungsmöglichkeit, teilweise fühlen sie sich dadurch sogar erheblich belastet.

Befragt zu den sozialen Kontakten am Arbeitsplatz, gab die grosse Mehrheit an, dass sie zufrieden sind. Ein Drittel ist in sehr hohem Mass zufrieden. Rund drei Viertel der Angestellten können Probleme rund um die Arbeit am Arbeitsplatz offen besprechen.

Schlussbemerkungen

Der «Barometer Gute Arbeit» gibt einen guten Einblick in die Entwicklungen der letzten Jahre

und den heutigen Stand der Qualität der Arbeitsbedingungen. Er zeigt, dass nach wie vor Handlungsbedarf besteht und die Entwicklung keine eindeutige Tendenz zeigt, sondern in allen Bereichen in beide Richtungen gehen kann.

Es ist deshalb wichtig, dass sich Personalverbände und Interessenvertretungen stetig für die Belange ihrer Mitglieder einsetzen, um trotz äusseren Einflüssen die Qualität der Arbeitsbedingungen hochhalten oder verbessern zu können. Wichtiges Argument dürfte sein, dass auch die Arbeitgeberseite von zufriedenen, gesunden und motivierten Arbeitnehmenden profitiert.

Sandra Wittich

Die Studie

Der «Barometer Gute Arbeit» kann auf der folgenden Seite heruntergeladen werden:

www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/barometer_gute_arbeit



Deine Finanzen immer im Griff.

Mit Zak hast du stets die Übersicht über deine Finanzen und weisst immer, wie viel dir wofür noch bleibt. Unkompliziert und gratis. Zak. Das einfachste Banking der Schweiz. Mehr dazu unter cler.ch/zak-promo

Jetzt Konto eröffnen und 50 CHF sichern! Code: Q2YWDV

Zeit, über Geld zu reden.

Bank Banque Banca **CLER**

Jetzt downloaden.  

TIEFE ZINSEN IM VORSORGEBEREICH

BVG-Mindestzinssatz und Referenzzinssatz bleiben unverändert tief, der technische Zinssatz erodiert weiter, Leistungsniveau wohin?

Der hypothekarische Referenzzinssatz beträgt 1,5% und verbleibt damit auf demselben Stand wie der letztmals publizierte Zinssatz. Dieser gilt für die Mietzinsgestaltung in der ganzen Schweiz. Und der Bundesrat hat den BVG-Mindestzinssatz für das kommende Jahr bei (tiefen) 1% belassen. Der technische Zinssatz wird weiterhin fleissig nach unten korrigiert. Gute Nachrichten?



Andreas Cabalzar
Pensionskassenreferent
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Der hypothekarische Referenzzinssatz sowie der zu Grunde liegende Durchschnittzinssatz werden vierteljährlich durch das Bundesamt für Wohnungswesen (BWO) bekannt gegeben, und die Öffentlichkeit wird jeweils mit einer Medienmitteilung informiert.

Für die Mietzinsgestaltung wird in der ganzen Schweiz seit 10. September 2008 auf einen einheitlichen hypothekarischen Referenzzinssatz abgestellt. Dieser trat an die Stelle des in den einzelnen Kantonen früher massgebenden Zinssatzes für variable Hypotheken. Die Rechtsgrundlage bildet Artikel 12a der Verordnung über die Miete und Pacht von Wohn- und Geschäftsräumen (VMWG).

Der Referenzzinssatz ist für die Vorsorgeeinrichtungen und selbstverständlich nicht nur für diese eine sehr wichtige Grösse. Genauso wichtig ist der Referenzzinssatz für alle Mieterinnen und Mieter. Sinkt der Referenzzinssatz, bedeutet dies für alle Anleger mit einem Immobilien-

portefeuille zusätzlichen Druck auf die Mieten und damit auf ihre Anlagerträge und unter Umständen auch auf die Bewertung von Liegenschaften. Die Mieterinnen und Mieter dagegen freut's, weil sie nach geltendem Recht Anspruch auf eine Mietzinsreduktion haben. Genau umgekehrt ist es, wenn der Referenzzinssatz steigt. Des einen Freud, des andern Leid.

Als Arbeitnehmervertreter in einer Pensionskasse schlagen zugegebenermassen zwei Herzen in meiner Brust: Einerseits ist es mir ein Anliegen, dass wir als öffentlich-rechtliche Anstalt attraktiven und auch «günstigen» Wohnraum anbieten können. Auf der anderen Seite haben wir als strategisches Organ einer PK den Auftrag und die Pflicht, darüber zu wachen, dass mit dem vorhandenen Vermögen mit möglichst geringen Risiken möglichst hohe Anlageerträge langfristig erzielt werden. Sie ahnen es schon, als Personalvertreter trete ich für faire Mieten ein, aber letztlich entscheidend ist doch die Performance unserer Anlagen. Darin unterscheiden wir uns nicht von anderen Vermietern. Eine Underperformance des Immobilienportefeuilles, verursacht durch marktunüblich tiefe Mieten, freut einige wenige, trifft jedoch letztlich alle Versicherten. Eine PK soll sicher kein Miethai sein, aber es kann auch nicht Aufgabe einer PK sein, sozialen Wohnungsbau zu betreiben.

Und was hat das mit dem BVG-Mindestzinssatz zu tun? Der BVG-Mindestzinssatz ist der Zinssatz, zu dem die Sparkapitalien im Minimum verzinst werden müssen. Ein Mindestzinssatz von 1% ist meines Erachtens eindeutig keine gute Nachricht. Für die Vorsorgeeinrichtungen selbst erhöht jede Höherverzinsung zwar den

Druck auf die Sollrendite und mithin auf den Deckungsgrad. Bei Begehrlichkeiten um Höherverzinsung der Sparkapitalien müssten bei einem verantwortungsbewussten Mitglied des strategischen Organs einer PK daher zuerst mal rote Lämpchen aufleuchten. Auf der anderen Seite ist es auch so, dass der technische Zinssatz und damit auch die Umwandlungssätze für Renten nach wie vor massiv unter Druck stehen.

Nun, wie hängt das alles zusammen? Eine Vorsorgeeinrichtung darf nur jene Leistungen erbringen, die sie auch langfristig finanzieren kann. Auf der anderen Seite besteht ein gesetzliches Leistungsziel für die erste und die zweite Säule. Wenn der sogenannte dritte Sparer (Anlagerträge) wegbreicht und gleichzeitig der technische Zinssatz und in der Folge die Umwandlungssätze sinken, kann das Leistungsziel bei kommenden Renten nur gewahrt werden, wenn die Sparbeiträge erhöht werden. Sollte auch noch die AHV unter Druck geraten, wird's düster im Alter. Ich will jetzt nicht dem Reformpaket Altersvorsorge 2020 nachtrauern. Aber wir müssen zur Kenntnis nehmen, dass es für unsere wirtschaftliche Sicherheit erhöhter Sparbemühungen bedarf, weil uns die «Zinsfeen» offensichtlich nicht günstig gesinnt sind. Und die AHV ist dringend zu stabilisieren. Auch das geht nur über Mehreinnahmen. Ob der sogenannte AHV-Steuerdeal, gegen den bereits das Referendum angekündigt worden ist, eine Heilslösung wäre, wage ich zu bezweifeln.

*Andreas Cabalzar,
Vizepräsident VBS und
Pensionskassenreferent ZV*

STÄRKUNG DES GERICHTLICHEN RECHTSSCHUTZES BEI ENTLASSUNGEN DURCH DEN STAAT

Urteil des Bundesgerichts 8C_903/2017 vom 12. Juni 2018

Mit seinem Urteil 8C_903/2017 vom 12. Juni 2018, welches zur Publikation als Leitentscheid vorgesehen ist, bestätigt das Bundesgericht eine Praxisänderung des Zürcher Verwaltungsgerichts. Sieht das öffentliche Personalrecht eine Weiterbeschäftigung nach einer unrechtmässigen Kündigung vor, muss der Anspruch auf Weiterbeschäftigung von den Gerichten durchgesetzt werden.



Andreas Abegg
Rechtsanwalt

Das Bundesgericht beurteilte den Fall einer Angestellten der Stadt Zürich, die zunächst als Fahrerin für die Verkehrsbetriebe eingestellt worden war und später in die Funktion einer Serviceleiterin wechselte.

Trotz ihrer neuen Funktion wurde sie gegen ihren Willen erneut als Fahrerin eingesetzt und sodann wegen offensichtlicher Anzeichen für fehlende Fahrfähigkeit entlassen.

Das Verwaltungsgericht Zürich hob die Entlassung auf und ordnete die Weiterbeschäftigung an. Damit bestätigte es eine Praxisänderung aus dem Jahr 2014 (Entscheid VB.2013.00792). Bis dahin hatte das Verwaltungsgericht daran festgehalten, dass es selbst

bei einer unrechtmässigen Kündigung keine Weiterbeschäftigung anordnen, sondern nur eine Entschädigung zusprechen kann.

Die Stadt Zürich focht den Entscheid des Verwaltungsgerichts und die Praxisänderung beim Bundesgericht an. Dieses hat den Entscheid und die Praxisänderung nun bestätigt: Die Rechtsweggarantie der Bundesverfassung (Art. 29a BV) verlangt einen wirksamen Rechtsschutz durch ein Gericht. Das setzt voraus, dass das Gericht unrechtmässige Anordnungen aufheben und den rechtmässigen Zustand wiederherstellen kann. Wenn ein kommunales Personalrecht – wie jenes der Stadt Zürich – bei einer unrechtmässigen Kündigung einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung vorsieht, so können und müssen die zuständigen Gerichte diesen Anspruch durchsetzen.

Mit dem Entscheid bestätigt das Bundesgericht die neue Praxis des Zürcher Verwaltungsgerichts und stärkt – über Stadt und Kanton Zürich hinaus – den Rechtsschutz des Personals im öffentlichen Dienst: Wenn der Gesetzgeber im öffentlichen Personalrecht einen Beschäftigungsanspruch vorsieht, müssen die Gerichte diesen Anspruch bei einer unrechtmässigen Entlassung durchsetzen und dürfen sich nicht auf Entschädigungsansprüche beschränken.

Das bedeutet handkehrum für öffentliche Arbeitgeber, dass sie nun ihre personalrechtlichen Erlasse darauf überprüfen sollen, ob sie sich die darin erfassten Ansprüche in jedem Fall entgegenhalten lassen möchten.

Andreas Abegg ...

... ist Rechtsanwalt und Professor für öffentliches Wirtschaftsrecht an der ZHAW School of Management and Law. Er leitet den neuen CAS Öffentliches Personalrecht, der im Frühjahr 2019 zum ersten Mal startet.

NEUE WEITERBILDUNG IM ÖFFENTLICHEN PERSONALRECHT

Ein Angebot der ZHAW School of Management and Law

Haben Sie den Durchblick im öffentlichen Personalrecht, im Arbeitsrecht nach OR und im Arbeitsgesetz? Haben Sie nach einem Kurs oder Seminar gesucht, in dem das öffentliche Dienstverhältnis nicht nur am Rande behandelt wird? Zentralverwaltung, öffentliche Betriebe und private Erbringer von Staatsaufgaben stellen ihre Angestellten je nach Rechtsgrundlage und konkreter Situation unter Anwendung ganz unterschiedlicher Regelungen an. Hier den Überblick zu behalten, stellt Personalverantwortliche und Führungspersonen vor Herausforderungen.

An der Zürcher Fachhochschule ZHAW ist der neue Zertifikatslehrgang CAS Öffentliches Personalrecht entwickelt worden, der sich gezielt den rechtlichen Themen rund um das öffentliche Personalwesen in der Schweiz widmet. Er richtet sich an Fach- und Führungskräfte aus dem Personalbereich im öffentlichen Sektor sowie an HR-Fachpersonen, welche den Wechsel aus der Privatwirtschaft in den öffentlichen Dienst planen oder bereits vollzogen haben.

Die vom Kurs abgedeckten Themen reichen von der Rekrutierung und der Anstellung über Lohn/Besoldung sowie die Rechte und Pflichten

während des Dienstverhältnisses bis hin zur Beendigung der Anstellung. An Workshop-Tagen gegen Ende des Kurses werden – abgestimmt auf die jeweiligen Kursteilnehmer – besonders praxisrelevante Bereiche (z. B. Bildung, Gesundheit, öffentliche Unternehmen), spezifische Einzelthemen sowie kantonale Unterschiede vertieft.

Die ZHAW School of Management and Law bietet seit mehr als zehn Jahren die Zertifikatslehrgänge CAS Arbeitsrecht sowie CAS Sozialversicherungsrecht für die Unternehmenspraxis an. Die Lehrgänge können an MAS-Programme

der ZHAW angerechnet werden (z. B. MAS Human Capital Management, MAS Compliance). Mit ihrem Know-how auf dem Gebiet des öffentlichen Personal- und Wirtschaftsrechts garantieren die Fachexperten und -expertinnen aus dem Zentrum für Sozialrecht und dem Zentrum für öffentliches Wirtschaftsrecht für die Vermittlung von fundiertem Grundlagenwissen sowie für Praxisbezug und Fokus auf aktuelle Fragestellungen.



School of
Management and Law

Start 1. März 2019

CAS Öffentliches Personalrecht

Für optimierte Führungsarbeit im öffentlichen Sektor

Weitere Informationen finden Sie unter: www.zhaw.ch/zsr/cas-oep

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), sandra.wittich@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.-



RINGEN UM DEN VATERSCHAFTS-URLAUB

Der Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!» hält an der in der Volksinitiative ursprünglich formulierten Forderung nach vier Wochen Vaterschaftsurlaub fest. Die Sozialkommission des Ständerats sieht in ihrem indirekten Gegenvorschlag zwei Wochen vor. Immerhin besteht Einigkeit hinsichtlich einer gesetzlichen Verankerung des längeren Vaterschaftsurlaubs.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» verlangt, dass Väter einen gesetzlichen Anspruch auf einen mindestens vierwöchigen Vaterschaftsurlaub erhalten. Die Finanzierung soll im gleichen Umfang wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbsersatzordnung erfolgen.

Die Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerats (Sozialkommission) beschloss hingegen, der Volksinitiative einen indirekten Gegenvorschlag gegenüberzustellen. Dieser sieht einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub vor, der in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen ist. Ein tageweiser Bezug ist ebenfalls möglich, damit der zweiwöchige Urlaub bestmöglich an die Bedürfnisse der Väter und ihrer Arbeitgeber angepasst werden kann. Zusätzlich sieht die Sozialkommission in ihrem Entwurf die gesetzliche Verankerung im Arbeitsvertragsrecht (OR) vor. Die Finanzierung soll, wie vom Initiativkomitee ebenfalls vorgeschlagen, über die Erwerbsersatzordnung erfolgen.

Als Nächstes wird nun das Vernehmlassungsverfahren eröffnet. Ziel ist nach wie vor, die

Volksinitiative und den indirekten Gegenvorschlag in der Sommersession 2019 im Ständerat zu behandeln.

Kompromisslösung

Die Sozialkommission begründet ihren Gegenvorschlag damit, dass ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub die Wirtschaft mit zusätzlichen Abgaben belastet und ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub ein Beitrag für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld ist, welches auch für Kleinbetriebe und KMU eine vertretbare Belastung darstellt.

Der Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!» begrüsst das Bestreben, den Vaterschaftsurlaub auf Gesetzesebene zu verankern. Seine Unterstützung findet der indirekte Gegenvorschlag jedoch nur bei einer Erhöhung auf vier Wochen Vaterschaftsurlaub; im Vernehmlassungsverfahren dürfte denn auch eine entsprechende Stellungnahme zu erwarten sein.

Situation bei der öffentlichen Hand

Die Situation der meisten Väter, die im öffentlichen Dienst arbeiten, sieht bereits heute etwas besser aus. Sie dürfen sich über einen Vaterschaftsurlaub freuen, der höher ist als im privaten Arbeitsvertragsrecht. Die öffentlichen Verwaltungen gewähren mehrheitlich zwischen fünf und zehn Tagen Va-

terschaftsurlaub, wobei die Städte etwas grosszügiger sind. Die Städte Bern und Biel erfüllen sogar freiwillig die Forderungen der Volksinitiative und gewähren einen Vaterschaftsurlaub von zwanzig Tagen.

Eine Anpassung des privaten Arbeitsvertragsrechts nützt denjenigen öffentlichen Angestellten, die nur wenige Tage Vaterschaftsurlaub haben, zwar nicht direkt etwas, da sie auf ihr Anstellungsverhältnis nicht anwendbar ist. Es bleibt aber zu hoffen, dass eine Annahme der Initiative oder des indirekten Gegenvorschlags auch einen positiven Einfluss auf das öffentliche Personalrecht hätte.

Sandra Wittich

GROUPS
WWW.GROUPS.SWISS
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN
Skihütten für den Teamausflug: www.groups.swiss
Groups AG · Spitzackerstr. 19 · CH-4410 Liestal · +41-(0)61 926 60 00

Bestimmung des Zeitpunkts des Ferienbezugs



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat



Arbeitgeberin hat auch die Möglichkeit, das Ferienbestimmungsrecht an den Arbeitnehmer zu delegieren. Wenn der Arbeitnehmer den Ferienbezug jedoch dauernd unterlässt, hat die Arbeitgeberin weiterhin die Pflicht des Einschreitens (vgl. Streiff/von Kaenel/Rudolph, a. a. O., Art. 329c N7). Wie ausgeführt, hat die Arbeitgeberin den Arbeitnehmer zur Ferienfestsetzung anzuhören und auf dessen Wünsche Rücksicht zu nehmen. Der Arbeitnehmer hat als Ausfluss der gegenseitigen Pflicht zur Rücksichtnahme Anrecht auf frühzeitige Zuteilung der Ferien und – soweit möglich – auf Zuteilung in einer für Ferien geeigneten Zeit, etwa in den Schulferien, wenn er schulpflichtige Kinder hat, oder im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub, wenn die Arbeitnehmerin diesen so verlängern möchte. Für eine sinnvolle Zuteilung der Ferien ist eine regelmässige Absprache zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmer unabdingbar. Es ist eine allseitige Interessenabwägung erforderlich, wobei gemäss der Rechtsprechung im Zweifel die Interessen der Arbeitgeberin Vorrang haben

Datum 2018

Pensioniertenstamm:

Dienstag, 4. Dezember 2018

jeweils im **Restaurant Stadtkeller**,
Marktgasse 11 (zwischen Schiffflände
und Fischmarkt), ab 15.00 Uhr bis
ca. 17.30 Uhr

Kontaktmöglichkeiten 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

rechts (OR). Insofern besteht in Bezug auf den Zeitrahmen und die Bestimmung des genauen Zeitpunkts des Ferienbezugs kein Unterschied zwischen der privatrechtlichen Regelung gemäss OR und den für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt geltenden Bestimmungen. Auch der Gesamtarbeitsvertrag der öffentlichen Spitäler des Kantons Basel-Stadt sowie der Kollektivvertrag des Universitätskinderspitals beider Basel (UKBB) enthalten inhaltlich identische Regelungen.

In § 6 Abs. 3 der Ferien- und Urlaubsverordnung des Kantons Basel-Stadt ist zusätzlich vorgesehen, dass, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Ferien nicht bis spätestens Ende Juni des Folgejahres bezieht, die vorgesetzte Stelle mit der betroffenen Mitarbeiterin bzw. dem betroffenen Mitarbeiter eine Absprache über den Bezug der Ferien zu treffen und die Ferien für den Fall, dass keine Einigung zu Stande kommt, zuzuteilen hat.

Praxis und Rechtsprechung

Der Arbeitgeber bestimmt somit im Prinzip und insbesondere bei Uneinigkeit den Zeitpunkt der Ferien, was zugleich ein Recht und eine Pflicht darstellt. Dass wenigstens zwei Ferienwochen im Jahr zusammenhängen müssen, entspricht der Erkenntnis der Präventivmedizin, dass die Rhythmusänderung und die Entspannungswirkung sich nur in Ferien von mehrwöchiger Dauer richtig einstellen, nach einer Akklimatisationszeit, die bei zunehmendem Alter länger wird (vgl. hierzu Streiff/von Kaenel/Rudolph, Arbeitsgesetz, Praxiskommentar zu Art. 319–362 OR, Art. 329c N3). Nimmt der Arbeitnehmer jeweils nur einzelne Tage frei, besteht die Gefahr, dass der Ferienzweck – Erholung durch länger dauernde Abwesenheit vom Arbeitsplatz – vereitelt wird. Mindestens für den zwei Wochen übersteigenden Ferienanspruch kann der Arbeitnehmer jedoch gemäss der Rechtsprechung auf ausdrücklichen Wunsch einzelne Freitage oder gar Halbtage unter Anrechnung an den Ferienanspruch beziehen (vgl. hierzu Streiff/von Kaenel/Rudolph, a. a. O., Art. 329c N6 m. w. H.).

In der Praxis wird die zeitliche Lage der Ferien in der Regel einvernehmlich festgelegt, indem der Arbeitnehmer seine Ferien anmeldet und die Arbeitgeberin diese genehmigt. Die

Die betriebsinterne Ferienplanung bzw. die Bestimmung des jeweiligen Zeitpunkts des Ferienbezugs der einzelnen Arbeitnehmerin oder des einzelnen Arbeitnehmers birgt Konfliktpotenzial. Ein kurzer Überblick zur Rechtslage in Bezug auf das Thema Bestimmung des Zeitpunkts des Ferienbezugs.

Das Jahr neigt sich langsam dem Ende zu. Die Ferienplanung des Staatspersonals für das nächste Jahr dürfte vielenorts angelaufen oder unter Umständen bereits abgeschlossen sein. Je nach Arbeitgeberin bzw. vorgesetzter Stelle gibt es grosse Unterschiede, wie frei die Arbeitnehmenden sind in Bezug auf die Bestimmung des Zeitpunkts ihres Ferienbezugs.

Gesetzliche Grundlagen

Gemäss § 6 der Verordnung betreffend Ferien und Urlaub der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Ferien- und Urlaubsverordnung) bestimmt die vorgesetzte Stelle den Zeitpunkt der Ferien, hat dabei jedoch auf die Wünsche der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so weit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist (Abs. 2). Die Ferien sind in der Regel im Verlauf des betreffenden Jahres zu beziehen; wenigstens zwei Wochen müssen zusammenhängen. Diese Regelung entspricht Art. 329c des Schweizerischen Obligationen-

(vgl. zum Ganzen Streiff/von Kaenel/Rudolph, a. a. O., Art. 329c N7).

Beschränkungen des Bestimmungsrechts der Arbeitgeberin

Das Bestimmungsrecht der Arbeitgeberin ist nicht grenzenlos, sondern unterliegt erheblichen Einschränkungen. Ferien sind in der Regel wie bereits ausgeführt – im laufenden Dienstjahr und wenn immer möglich real während des Arbeitsverhältnisses und nicht als Geldabfindung zu gewähren. Ist der Ferienzeitpunkt einmal bestimmt, so darf die Arbeitgeberin diesen nur aus dringlichen und nicht vorhersehbaren betrieblichen Gründen ändern; in Ausnahmefällen ist sogar ein Rückruf aus den Ferien möglich. Die Arbeitgeberin muss in solchen Fällen jedoch für den beim Arbeitnehmer entstandenen Schaden aufkommen, wie etwa für Annullierungs- oder Rückreisekosten (vgl. hierzu Streiff/von Kaenel/Rudolph, a. a. O., Art. 329c N7 m. w. H.).

Gemäss Art. 19 Abs. 4 der Verordnung zum Arbeitszeitgesetz des Bundesrats (AZGV) muss die Arbeitgeberin zudem den Zeitpunkt der Ferien mindestens drei Monate im Voraus bekannt geben. Die vorerwähnte Verordnung gilt zwar nur im Bereich des öffentlichen Verkehrs; diese Mindestankündigungsfrist hat sich in der Praxis jedoch allgemein durchgesetzt. Werden die Ferien zu kurzfristig angeordnet, ist der Arbeitnehmer berechtigt, den Ferienbezug zu verweigern. Er hat sein Widerspruchsrecht gemäss der Rechtsprechung jedoch unverzüglich auszuüben, ansonsten von einem Verzicht bzw. einem Einverständnis auszugehen ist.

*MLaw Steven Hürlimann
Sekretär des BAV, Advokat*

Tagung zum öffentlichen Personalrecht

**Donnerstag, 6. Dezember 2018
Grand Casino Luzern**

Themen

Altersdiskriminierung im öffentlichen Dienst
Prof. Dr. Kurt Pärli

**Personalrechtliche Rechtsprechung des Bundesgerichts
2017/2018**
Dr. iur. Alexia Heine, Bundesrichterin

**Der Aufhebungsvertrag im öffentlichen Dienst –
Zulässigkeit und Herausforderungen**
Dr. iur. Reto Häggi Furrer

Achtsamkeit im Berufsalltag – mehr als ein Trend?
Regula Saner

**Kontrolle und Überwachung am staatlichen Arbeitsplatz
– datenschutzrechtliche Aspekte**
Prof. Dr. Beat Rudin

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst
lic. iur. Georg Klingler

**BYOD – Rechtsfragen rund um die geschäftliche Nutzung
privater Endgeräte durch öffentlich-rechtliche
Arbeitnehmende**
lic. iur. Luc Humbel

Tagungsleitung

Prof. Dr. **Bernhard Ehrenzeller**
Direktor IRP-HSG, Universität St. Gallen

Dr. iur. **Michael Merker**
Rechtsanwalt, ehemals Lehrbeauftragter Universität
St. Gallen; wissenschaftlicher Konsulent des IRP-HSG, Zürich
und Baden

**Nur noch wenige
Plätze frei !!**

Anmeldung | Informationen

Institut für Rechtswissenschaft und Rechtspraxis (IRP-HSG)
irp@unisg.ch | www.irp.unisg.ch | Tel. +41 (0)71 224 2424

UNSERE VERTRAGSPARTNER

sanitas



ÖKK



Weitere Informationen

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



Bank
Banque
Banca

CLER



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
12 • 18	03.12.18	19.12.18
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

STADT BIEL

Personalverband der Stadt Biel (PVBB)

Abstimmungen vom 25. November 2018

Für einen starken, funktionierenden Service public: **NEIN** zur kantonalen Steuergesetzrevision und **JA** zum Budget 2019 der Stadt Biel



Die Abstimmung vom 25. November 2018 wird entscheidend sein für die Qualität des Service public der Stadt Biel. Wird die kantonale Steuergesetzrevision angenommen, werden in der Kasse der Stadt 6,2 Millionen Franken fehlen. Dies wird zwingend zu Einsparungen bei den öffentlichen Dienstleistungen führen. Weiter wird eine Ablehnung des städtischen Budgets mit ziemlicher Sicherheit ebenfalls zu Sparmassnahmen beim Service public und beim städtischen Personal führen. **Aus diesen Gründen empfiehlt der Personalverband der Stadt Biel, am 25. November 2018 ein NEIN zur**

kantonalen Steuergesetzrevision und ein JA zum Budget 2019 der Stadt Biel in die Urne zu legen.

Der Service public kommt, bedingt durch Steuersenkungen und die daraus resultierenden Sparmassnahmen, immer mehr unter Druck. Am 25. November 2018 kommen diesbezüglich zwei sehr wichtige Vorlagen zur Abstimmung. Erstens die Revision des kantonalen Steuergesetzes. Der Personalverband der Stadt Biel (PVBB) fordert die Stimmbürger auf, diese Revision abzulehnen. Wird diese Vorlage angenommen, werden Unternehmen mit den grössten Gewinnen deutlich weniger Gewinnsteuer bezahlen. Dies führt dazu, dass jährlich 161 Millionen Franken in den Kassen von Kanton und Gemeinden fehlen würden. Für die Stadt Biel würde sich der Fehlbetrag auf rund 6,2 Millionen Franken belaufen. Diese fehlenden Mittel müssten über Einspa-

rungen beim Service public, im Personalbereich und durch Steuererhöhungen gedeckt werden. Der ruinöse Steuerwettbewerb zwischen den Kantonen führt zu einer Negativspirale, welche nicht nur der Bevölkerung, sondern auch den kleinen und mittleren Unternehmen schadet.

Auf kommunaler Ebene fordert der PVBB die Annahme des Budgets 2019 der Stadt Biel. Ein JA am 25. November 2018 ermöglicht es, den qualitativ guten Service public aufrechtzuerhalten und gleichzeitig die nötigen Investitionen in die Entwicklung der Stadt Biel zu tätigen. Weiter kann nach mehreren Jahren ohne Reallohnanpassung (die letzte war 2012) eine Realloohnerhöhung von 0,3% realisiert werden.

*Das Co-Präsidium:
Urs Stauffer, Bruno Bianchet*

Neue exklusive Top-Angebote

Für Sie als ZV Mitglied

Auf zv.rewardo.ch finden Sie laufend aktuelle Gutscheine, Deals und Angebote von hunderten Online Shops. Als ZV Mitglied profitieren Sie oft von über 20 Prozent Rabatt.

Dank dem Cashback System von rewardo erhalten Sie einen Teil Ihres Geldes zurück. Kombinieren Sie die Gutscheine mit Cashback und profitieren Sie von einem verdoppelten Rabatt.

Das gesammelte Cashback können Sie sich schnell und einfach auf Ihr Konto auszahlen lassen.

12 CHF
Gutschein*
+
10%
Cashback

*MBW 30 CHF
gültig bis 30.06.2019

Gehen Sie einfach auf zv.rewardo.ch/#abo_direkt2 und klicken Sie auf "Gutschein nutzen".

30 CHF
Gutschein*
+
bis 15 CHF
Cashback

*auf die erste Bestellung,
MBW 99 CHF
gültig bis 30.12.2018

Gehen Sie einfach auf zv.rewardo.ch/#leshop_ch und klicken Sie auf "Gutschein nutzen".

10%
Gutschein*
+
6%
Cashback

*auf Lingerie,
Nachtwäsche, Bademode
gültig bis 01.01.2019

Gehen Sie einfach auf zv.rewardo.ch/#beldona und klicken Sie auf "Gutschein nutzen".

Alpe Foppa – Monte Tamaro



Wie jedes Jahr im September fanden sich die ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Graubünden zum traditionellen Ausflug der Pensionierten ein. Organisiert wird dieser Anlass im Auftrag der Regierung durch den Vorstand des Verbandes Bündner Staatspersonal (VBS).

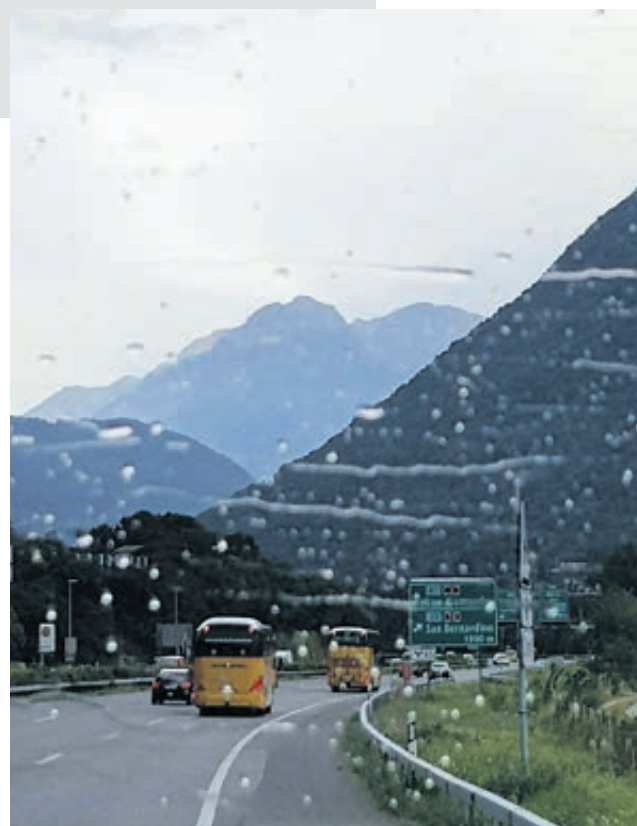
Scheinbar war das Reiseziel auch dieses Jahr richtig ausgewählt worden, fanden doch über 200 Pensionierte, dass sich eine Teilnahme lohnen könnte. Mit den gelben Postautos fuhr die Schar der angegrauten Häupter nach Bellinzona, wo bei Gipfeli und Kaffee ein erstes Zusammentreffen der aus allen Teilen Graubündens angereisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgte.

Dann ging die Fahrt weiter nach Rivera, wo in die Viererkabinen der Sesselbahn umgestiegen wurde und die Fahrt auf die Alpe Foppa am Fusse des Tamaro begann. Bei einem «Ansturm» von über 200 Personen eine

Herausforderung für die Bahn, die aber bravourös gemeistert wurde.

Das Wetter spielte mit, und so konnte die Aussicht von der Alpe Foppa ins Sopra Ceneri und ins Sotto Ceneri genossen werden. Ins Auge sticht jedem, der hier oben ankommt, die Kirche Santa Maria degli Angeli, ein einmaliges Bauwerk des international bekannten Architekten Mario Botta. Die Kirche wurde von 1992 bis 1996 erbaut.

Zum Programm gehörte natürlich auch die Besichtigung der Anlage, welche uns durch eine versierte Führerin näher vorgestellt wurde. Die Entstehungsgeschichte, das bauliche Konzept und die künstlerische Ausgestaltung zogen die Besucher in Bann. Die bildnerische Ausgestaltung der Kirche oblag Enzo Cucchi. Dank der Führung erhielten wir



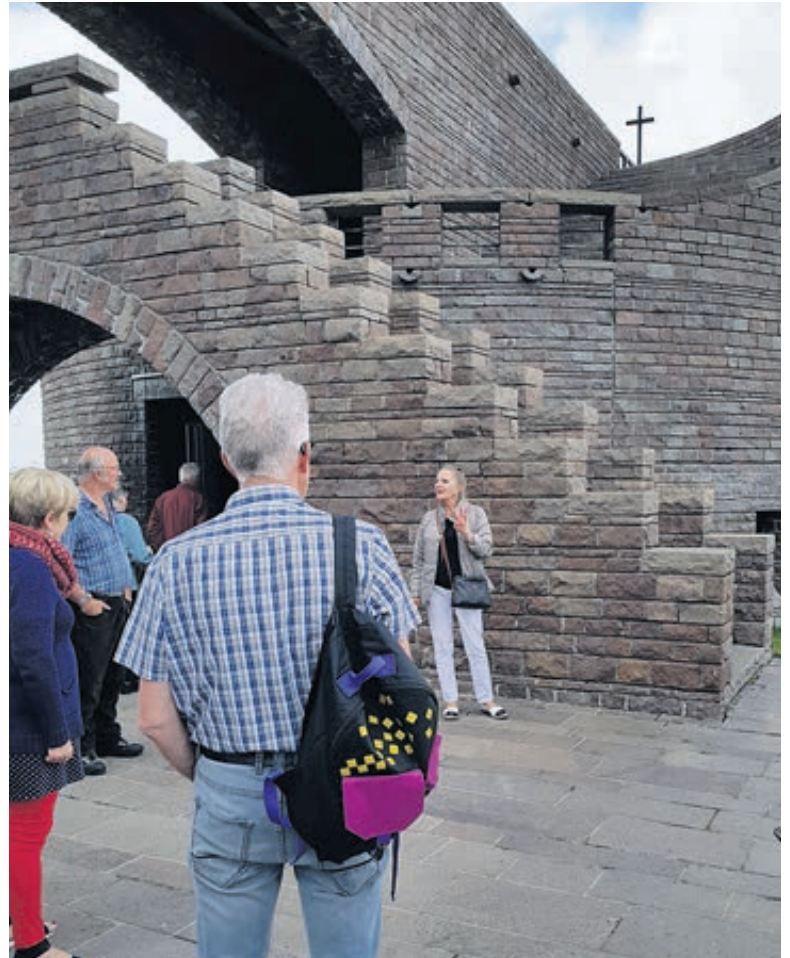
Einsicht in die Gedankengänge des in Italien und in der Kunstwelt bekannten Künstlers.

Beim Mittagessen, natürlich ein währschafes Tessiner Menü, war genügend Zeit für Gespräche und für das Auffrischen von Erinnerungen an die Zeit der aktiven Mitarbeit beim Kanton.

Aber auch ein Spaziergang durch die aktuelle Skulpturenschau rundete den Aufenthalt

auf der Alpe Foppa ab. Schon bald ging's wieder talwärts, und die Chauffeure der PostAuto AG brachten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sicher an den Ausgangsort zurück.

Auch dieser Ausflug reiht sich in das Jahresprogramm des VBS als gelungener und allseits geschätzter Anlass ein. Das Organisationsteam unter der umsichtigen Leitung von Reinhard Stoffel hat ganze Arbeit geleistet.



nest Die Software für Städte und Gemeinden easy government

nest setzt neue Massstäbe - für Einwohnerdienste, Steuer-
verwaltungen und den Bereich Gebühren/Werke. 400 Städte
und Gemeinden mit 2.5 Mio. Einwohnern vertrauen auf **nest**.

Die Software

- ◆ ermöglicht den elektronischen Austausch mit Bund, Kanton, Gemeinden
- ◆ hilft, Geschäftsfälle via Portal zu erledigen (etwa E-Umzug)
- ◆ macht Papier im Meldewesen überflüssig
- ◆ integriert Systeme anderer Hersteller
- ◆ enthält ein komfortables Dokumentenmanagement
- ◆ erleichtert Ihnen den Kontakt mit Einwohnern, Unternehmen, Vertragspartnern

Eine Software von **innosolv** und **KMS**
www.nest.ch

SAVE THE DATE: 10. MAI 2019

Delegiertenversammlung in Altdorf UR

Die Delegierten entschieden an der Delegiertenversammlung 2018 in Grenchen, dass der Tagungsort 2019 Altdorf im Kanton Uri sein wird. Susanne Gisler, Präsidentin des Personalverbandes des Kantons Uri, stellte den Tagungsort und den Kanton Uri in Grenchen mit beeindruckenden Bildern vor.

Es erwartet uns ein wunderschöner Tagungssaal, umgeben von der beeindruckenden Urner Bergwelt. Was Altdorf zu bieten hat, werden uns im Anschluss an die Delegiertenversammlung erfahrene Ortsführer und Ortsführerinnen zeigen.

Reservieren Sie sich also den 10. Mai 2019 und melden Sie sich bereits heute im Sekretariat an.

