



AZB CH 5402 Baden
P.P./Journal

Öffentliches Personal Schweiz

* 100 Jahre Engagement



Lohnrunde 2019

Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Die Lohnrunde 2019 ist Geschichte, der Pulverdampf hat sich verzogen, die Ergebnisse der Auseinandersetzungen stehen fest. Es ist ernüchternd, und es war nicht anders zu erwarten. Keine bis kleine Erhöhungen der Gesamtlohnsumme sind auszu-

machen, der Nachholbedarf, der sich in den letzten Jahren aufsummiert hat, besteht gleich weiter oder steigt sogar an. In Einzelfällen ist Positives zu berichten, die Verhandlungen wurden erfolgreich abgeschlossen, Lohn-erhöhungen sind die Folge. Öffentli-

ches Personal Schweiz (ZV) hat bei den Mitgliederverbänden die Ergebnisse erhoben. Es ist die Einschätzung der eigenen Situation im gesamtschweizerischen Kontext möglich.

Für das vergangene Jahr 2018 wurde ein Wirtschaftswachstum von über 2% voraus-

INHALT

Seite 1

Lohnrunde 2019

Seite 7

Menschen im Service public:
Interview mit Catherine Merkofer,
Gerichtsschreiberin am Obergericht
des Kantons Aargau

Seite 13

Schwierige Zeiten für Arbeit-
nehmende 50 plus

Seite 15

Zunahme der Teilzeitarbeit

Seite 16

Das Buch zu den Interviews: «Men-
schen im Service public»

Seite 17

Fehleinschätzung der Bedeutung
des Einarbeitungsprozesses

Seite 19

Baselstädtischer Angestellten-
verband (BAV)

Seite 20

Impressum

Seite 21

Regionalgruppe Bern

Seite 24

Glosse

gesagt, der Wirtschaftsaufschwung im europäischen Umfeld schien sich fortzusetzen, und die öffentlichen Arbeitgeber wiesen in ihren Budgets – entgegen ihren Prognosen – zum Teil massive Überschüsse aus. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl deshalb die Forderung einer Realloohnerhöhung von 2% für alle.

In den Lohnverhandlungen 2019 war von dieser ausgezeichneten Ausgangslage jedoch wenig zu spüren, und die Arbeitgeberseite übte sich weiterhin in Zurückhaltung. Sie vergass dabei, dass das öffentliche Personal einen wesentlichen Beitrag zu dieser guten Finanzlage leistet. Einerseits mit seiner täglichen Arbeit, andererseits mit der Duldung von Sparpaketen, die in finanziell schlechteren Vorjahren geschnürt wurden.

Der fehlende Wille, die Arbeitnehmenden an der guten finanziellen Situation teilhaben zu lassen, hatte eine Lohnstagnation zur Folge, welche wiederum dazu führte, dass die Konsumenten in der Überzeugung, dass sich das Wirtschaftswachstum nicht bis zu ihrem Geldbeutel durchschlägt, zurückhaltender waren. Dieses Verhalten wiederum wirkte sich negativ auf das Konjunkturwachstum aus, und das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) musste deshalb Ende 2018 eine abrupte Unterbrechung des Wachstums melden.

Eine Frage des Blickwinkels

Zeitweises Wachstum und abrupter Stopp hin oder her – die Lohnverhandlungen 2019 waren – wie immer – zäh. Der Schweizer Lohnindex zeigt, dass die realen Löhne innerhalb der Branchen seit 2017 kaum oder gar nicht gestiegen sind. Grund sind Lohnerhöhungen, welche nicht oder nur knapp die Jahresteuern decken. Es kann also vorkommen, dass Arbeitnehmende zwar etwas mehr verdienen als im Vorjahr, ihnen aber am Ende des Monats gleichwohl ein Minus bleibt, weil die Teuerung höher war als ihre Lohnerhöhung.

Betrachtet man jedoch – wie die Ökonomen der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich – eine andere Statistik, befinden sich die Löhne heute, nach höheren Löhnen in den Jahren 2015 und 2016, wieder im langjährigen Mittel. Grund für dieses abweichende Ergebnis ist, dass die KOF-Statistik nicht die Löhne innerhalb einer Branche bewertet, sondern die Durchschnittslöhne gesamthaft. Bei dieser Betrachtungsweise fliessen Branchenwechsel mit ein. Und von diesen gibt es in der Schweiz viele – tendenziell von Branchen mit weniger gut bezahlten Jobs in solche mit höheren Löhnen.

Teuerungsausgleich

Unabhängig von der Betrachtungsweise der Lohnentwicklung ist klar, dass die Gewährung des Teuerungsausgleichs eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein muss. Wird dieser

nicht gewährt, sinkt die Kaufkraft der Löhne, was die Arbeitnehmenden und letztlich auch die Wirtschaft belastet.

Kaum erwähnt in den Lohnverhandlungen, aber genauso wichtig ist die Berücksichtigung der seit Jahren stetig steigenden Krankenkassenprämien. Da diese im Landesindex der Konsumentenpreise nicht eingerechnet werden, erfolgt über den Teuerungsausgleich (wenn er denn gewährt wird) auch keine automatische Kompensation dieser Mehrkosten. Unterbleibt ein Teuerungsausgleich und wird auch keine Realloohnerhöhung gewährt, sehen sich Arbeitnehmende mit Mehrkosten konfrontiert, die sie nicht aktiv selbst verursacht haben, die jedoch dazu führen, dass der effektiv verfügbare Teil des Lohnes immer mehr sinkt.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Das Ergebnis der Lohnrunde 2019 für die Mitgliederverbände von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) lässt sich anhand ihrer Rückmeldungen folgendermassen zusammenfassen: Bei der Gewährung eines Teuerungsausgleichs und einer generellen Realloohnerhöhung wurde Zurückhaltung geübt; über eine Erhöhung der Leistungslohnsumme hingegen darf sich eine Mehrheit der Verbände bzw. ihre Mitglieder freuen.

Von den 40 Mitgliederverbänden, die an der Umfrage zu den Ergebnissen der Lohnrunde 2019 teilgenommen haben, erhielt trotz einer gemäss Bundesamt für Statistik durchschnittlichen Jahresteuern von 0,9% nur ein Viertel der befragten Verbände einen Teuerungsausgleich.

Ebenfalls knapp ein Viertel der befragten Verbände durfte sich über eine Realloohnerhöhung freuen, und bei über der Hälfte der Verbände wurde die Summe für die individuellen Leistungslöhne erhöht. Ein Drittel der Verbände meldete einen Nachholbedarf, sei es beim Teuerungsausgleich oder betreffend eine längst fällige Erhöhung der Reallohnsumme. Immerhin werden vereinzelt Mutationsgewinne für strukturelle Lohnanpassungen verwendet.

Bemerkenswert ist, dass in diesem Jahr erstmals zwei Verbände berichteten, dass sich ihre Arbeitgeberin in einem budgetlosen Zustand befindet und deshalb über die Lohnmassnahmen noch nicht definitiv Beschluss gefasst werden konnte.

Die Rückmeldungen zeigen auch, dass einzelne Verbände in den Genuss von einmaligen Prämien oder Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen kommen. So wird im Kanton Appenzell AR noch zu entscheiden sein, ob den Angestellten der zweite Brückentag als freier Tag gewährt wird (im Personalreglement sind 1 bis 2 zusätzliche Frei- oder Brückentage vorgesehen), in der Stadt Luzern freut man sich neu über einen vierwöchigen besoldeten Vaterschaftsurlaub, und in Steffisburg

werden einmalige Leistungsprämien ausbezahlt. In Muri BE freut man sich über einen SBB-Gutschein in der Höhe der Kosten eines Halbtaxabonnements, und in der Stadt Wil bringt das neu per 1. Januar 2019 in Kraft getretene Personalreglement mehr Ferien, einen längeren Mutterschaftsurlaub und auch einen längeren Vaterschaftsurlaub.

Nicht so erfreulich läuft es in der Gemeinde Wettingen, wo die Parkgebühren für das Personal erhöht wurden.

Die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der nachfolgenden Tabelle.

Fazit

Die Lohnverhandlungen laufen nach wie vor hartnäckig, und für die Personalverbände wird es von Jahr zu Jahr schwieriger, ihre Forderungen durchzusetzen. Dass man jetzt auch noch die amerikanische Spezialität des budgetlosen Zustands übernehmen will, ist bedauerlich.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) dankt an dieser Stelle allen Vorstandsmitgliedern, die sich unermüdlich und engagiert für die Anliegen ihrer Verbandsmitglieder einsetzen.

Urs Stauffer

Verband	Erhalten Sie für das Jahr 2019 einen Teuerungsausgleich? Wenn ja, wie hoch?	Erhalten Sie eine generelle Realloohnerhöhung? Wenn ja, wie hoch?	Wurde bei Ihnen die Summe der individuellen (Leistungs-) Löhne erhöht? Wenn ja, um wie viel?	Besteht oder bestand Nachholbedarf aus den letzten Jahren?	Wurden andere zusätzliche Leistungen erhöht, neu geschaffen oder abgeschafft?
Aargauer Staatspersonalverband	Ja, 0.6%	Nein	Ja, 0.4%	Ja, bei den Kantonsmitarbeiter/innen bis zu 3%	Ja, aus dem Mutationsgewinn stehen 0.4% bei der Verwaltung bzw. 0.6% bei den Gerichten für strukturelle Lohnanpassungen zur Verfügung sowie 0.5% der Lohnsumme für Einmalprämien.
Aargauischer Lehrerinnen- und Lehrerverband	Nein	Nein	Ja, 1%	Ja, in den letzten Jahren gab es 3 Nullrunden ohne Stufenanstieg. Wird im Rahmen der Revision des Lohnsystems (auf 2021) angegangen.	Ja, Mutationsgewinn von 0.8% steht für strukturelle Lohnverbesserungen (Kindergarten, Primarschule) zur Verfügung.
Aargauer Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrerverein	Nein	Nein	Nein	Ja, Kürzung des Nominallohnes um bis zu Fr. 9000.– über die letzten 8 Jahre.	– Zum Mutationsgewinn vgl. oben.
Personalverband der Stadt Aarau	Nein	Nein	Ja, 1.1% der Lohnsumme	Eine generelle Lohnerhöhung wurde 1991 zum letzten Mal gewährt.	Neu wurde eine strukturelle Anpassung offiziell ausgewiesen; 0.2% der Lohnsumme.
Personalverband der Stadt Amriswil	Nein	Nein	Ja, 0.6% (Auszahlung möglich bei guten Leistungen)	Nein	Nein
Staatspersonalverband Appenzell AR	Nein	Nein	0.7% (inkl. strukturelle Anpassungen)	Rund 4 – 5% (kein Teuerungsausgleich, Nullrunde 2018, Anpassungen im Bereich der Pensionskasse)	Noch keine Entscheidung betr. Gewährung des zweiten freien Brückentages
Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft	Ja, 1.4% (inkl. Rücknahme der Lohnkürzung von 2015 um 1%)	Ja, «genereller» Stufenanstieg	Kein Leistungslohn	Die aufgelaufene Teuerung von 0.5% wurde ausgeglichen (vgl. 1. Spalte)	Nein
Personalverband der Stadt Bülach	0.6% generelle Lohnerhöhung (Teuerungsausgleich)	vgl. 1. Spalte	0.7%	Nein	Nein

Verband	Erhalten Sie für das Jahr 2019 einen Teuerungsausgleich? Wenn ja, wie hoch?	Erhalten Sie eine generelle Realloohnerhöhung? Wenn ja, wie hoch?	Wurde bei Ihnen die Summe der individuellen Löhne erhöht? Wenn ja, um wie viel?	Besteht oder bestand Nachholbedarf aus den letzten Jahren?	Wurden andere zusätzliche Leistungen erhöht, neu geschaffen oder abgeschafft?
Personalverband der Stadt Burgdorf	Nein	Im Budget wurden 2% für die gesamten Lohnmassnahmen eingestellt.	0,5% für den Erfahrungsanteil, 1,5% für die Leistungslohn-anpassung gem. MAG.	Teuerung: 5,4% Individuelle Lohnmassnahmen gem. Lohmodell: 13%.	Nein
Personalverband der Stadt Chur	Nein	Nein, Stufenanstieg gem. Personalverordnung	Nein	Nein	Lohnmassnahmen 2019: Doppelte Stufenanstiege, Lohnklassenanstiege, Beförderungen und Neueinreibungen
Personalverband der Stadt Frauenfeld	Nein	Nein	0,55% der Lohnsumme für individuelle Lohnanpassungen	Nein	Nein
Personalverband der Stadt Gossau	Nein	Nein	1%	Ja	Nein
Personalverband der Gemeinde Gränichen	Nein bzw. vgl. Realloohnerhöhung	Ja, 0,8%	Zwischen Fr. 100.– und Fr. 250.–	Ja, aufgrund einer Nullrunde in den Jahren 2016 und 2017	Nein
Personalverband der Stadt Grenchen	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Personalverband der Gemeindeverwaltung Kriens	Ja, 0,5%	Nein	Ja, 1%	Ja	Nein
Personalverband der Stadt Langenthal	0,86%	Nein	0,5%	–	Nein
Stadtpersonalverband Luzern	0,5% für alle	–	0,5% individuelle Lohnerhöhungen	Nein	Neu besoldeter Vaterschaftsurlaub von 20 Arbeitstagen und unbesoldeter Urlaub von max. 14 Wochen.
Verband des Personals der Gemeinde Mönchaltorf	Ja, 1% der Lohnsumme. Kein Ausgleich von Rückständen, die Teuerung wurde regelmässig analog Kanton Zürich ausgeglichen.	Ja, 0,4% der Lohnsumme	Die Lohnrunde entspricht den Lohnrunden in den vergangenen Jahren.	Nein	Nein
Verband des Personals der Gemeinde Muri BE	Ja. Keine Rückstände	Ja, 0,4%	Ja, 0,6%	Nein	SBB-Gutschein in der Höhe eines Halbtaxabonnements
ZV-Sektion Murten	Nein	Nein	Wo möglich Anhebung des Lohns um eine Stufe	–	Nein

Verband	Erhalten Sie für das Jahr 2019 einen Teuerungsausgleich? Wenn ja, wie hoch?	Erhalten Sie eine generelle Realloohnerhöhung? Wenn ja, wie hoch?	Wurde bei Ihnen die Summe der individuellen (Leistungs-) Löhne erhöht? Wenn ja, um wie viel?	Besteht oder bestand Nachholbedarf aus den letzten Jahren?	Wurden andere zusätzliche Leistungen erhöht, neu geschaffen oder abgeschafft?
Personalverband der Gemeinde Obersiggenthal	Nein	Nein	Ja, 0,5%	Nein	Nein
Staats- und Gemeindepersonalverband Obwalden	Obwalden befindet sich einem budgetlosen Zustand; Lohnentscheide werden vom Kantonsrat frühestens am 24. Januar 2019 getroffen.				
Gemeindepersonalverband Rothrist	Nein. Kein Rückstand	Ja, 0,5%	Ja, 0,7%	Nein	Nein bzw. teilweise strukturelle Lohnerhöhungen
Schaffhauser Staatspersonalverband	Nein	Nein, eine strukturelle Anpassung wurde vom Parlament abgelehnt	Ja, 1,25%	Ja	Aufgrund des Entlastungsprogramms 2014 konnten «Gaben für Dienstjubiläen» nur noch in Zeitform bezogen werden; seit 1.1.19 erfolgt die Entrichtung auf Wunsch auch wieder in Geldform.
Personalverband der Stadt Schaffhausen	Aufgrund eines Budgetreferendums der SVP kann noch keine Aussage gemacht werden. Die Abstimmung findet Ende März statt. Wird das Referendum angenommen, muss ein neues Budget erstellt und vom Parlament genehmigt werden. In diesem Fall kann auch die Lohnentwicklung wieder hinterfragt werden.				
Personalverband der Gemeinde Schwyz	Nein	Nein	Ja, 0,6%	Nein	Nein
Gemeindepersonalverband Spiez	–	Ja, 1%	Ja, 0,5%	–	Nein
Gemeindepersonalverband der Stadt Solothurn	Ja, in der Realloohnerhöhung enthalten	Ja, 1%	Ja, 1%	Nein	Nein
Gemeindepersonalverband Steffisburg	Nein	Nein	Ja, 1,31% (ausmachend Fr. 120'900.–)	Nicht direkt, aber viele (junge) Mitarbeitende sind noch nicht in der Normalklasse eingereiht.	Auszahlung von (einmaligen) Leistungsprämien in der Höhe von Fr. 2700.–.
St. Galler Kantons- und Gemeindepersonal	Nein	Nein	Ja, 0,4%	Je nach Rechnungsmodell. Gemäss Arbeitgeber besteht kein Nachholbedarf, gemäss Personal besteht Nachholbedarf.	Nein
Personalverband der Stadt St. Gallen	Nein. Der aktuelle Indexstand wurde bereits früher ausgeglichen	Nein	Wie bisher 1% für Stufenanstiege, 0,2% für Beförderungen und Leistungsprämien (keine Erhöhung).	Nein. Es wäre jedoch eine Realloohnerhöhung fällig.	Nein
Personalverband der Gemeinde Thalwil	Ja, 1%	Nein	Ja, 0,8% gegenüber 2018.	Nein	Erhöhung der Summe für Einmalprämien um Fr. 5000.– gegenüber 2018.

Verband	Erhalten Sie für das Jahr 2019 einen Teuerungsausgleich? Wenn ja, wie hoch?	Erhalten Sie eine generelle Realloohnerhöhung? Wenn ja, wie hoch?	Wurde bei Ihnen die Summe der individuellen (Leistungs-) Löhne erhöht? Wenn ja, um wie viel?	Besteht oder bestand Nachholbedarf aus den letzten Jahren?	Wurden andere zusätzliche Leistungen erhöht, neu geschaffen oder abgeschafft?
Gemeindepersonalverband Uri bzw. Gemeinde Wassen	Nein	Nein	Nein	Nein	Die Urner Gemeinden entscheiden autonom, orientieren sich jedoch an der kantonalen Personalverordnung.
Personalverband Kanton Uri	Nein	Nein. Je nach Position in der Lohnstufe und Mitarbeiterbeurteilung ist eine Erhöhung der Lohnstufe möglich.	Nein	Ja, im Bereich der Teuerung.	Nein
Personalverband der Gemeinde Wettingen	Ja, 1%	-	Nein	-	Parkgebühren wurden zu Ungunsten des Personals erhöht.
Personalverband Stadt Wil	Nein. Die Teuerung wurde bereits ausgeglichen und ist noch höher als die aktuelle Indexierung.	Nein	Nein	Mit dem neuen Personalreglement wurde allfälligem Nachholbedarf Rechnung getragen.	Das neue Personalreglement per 1.1.19 sieht mehr Ferien, längeren Mutterschaftsurlaub, mehr Vaterschaftsurlaub sowie weitere Vorteile vor. Zudem wurde am DAZ festgehalten.
Personalverband Stadt Winterthur	Nein. Begründung: Aufgrund der negativen Teuerung wird der Stand vom November 2010 beibehalten.	Ja, 1,1% inkl. individuelle Leistungsanteile	Vgl. Spalte hievor	Ja, in den letzten Jahren wurden mehrheitliche keine Lohnmassnahmen gewährt.	Nein. Das am 1.1.19 in Kraft getretene geänderte Personalstatut hat sowohl Vor- als auch Nachteile gebracht.
Gemeindepersonalverband Worb	Nein	Nein	Ja, 1%.	Nein	Nein
KV Zürich, Branchengruppe «wir vom service public zh»	Nein (Stadt Zürich). 1% für das kantonale Personal	Nein	Fr. 14 Mio. für individuelle Lohnerhöhungen und Fr. 4,6 Mio. für Prämien.	-	-
Staatspersonalverband des Kantons Zug	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein



Menschen im Service public

* 100 Jahre Engagement

BERATENDE STIMME AM GERICHT

Interview mit Catherine Merkofer, Gerichtsschreiberin
am Obergericht des Kantons Aargau

Frau Merkofer, was ist Ihr Beruf?

Ich bin am Obergericht des Kantons Aargau als Gerichtsschreiberin angestellt. Ich arbeite zu 50% «klassisch» als Gerichtsschreiberin und zu 50% für die Aufsichtsbehörde der Kammer für Kindes- und Erwachsenenschutz (KEKA). Die Aufgaben dort bestehen in der Behandlung von Beschwerden gegen Entscheide der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden. Für meine zweite Tätigkeit gibt es nicht wirklich eine Berufsbezeichnung, am besten würde wohl «juristische Mitarbeiterin Recht und Projekte im Kindes- und Erwachsenenschutz» passen. Ich bin dabei unter anderem in diversen Projekt- und Arbeitsgruppen tätig, bin Ansprechperson für Fachfragen im Bereich des Kindes- und Erwachsenenschutzes und unterstütze die Harmonisierung und Weiterentwicklung im Bereich des Kindes- und Erwachsenenschutzes.

Was beinhaltet der Beruf der Gerichtsschreiberin?

Der Beruf des Gerichtsschreibers oder der Gerichtsschreiberin wird oft vorwiegend mit dem Protokollieren von Gerichtsverhandlungen in Verbindung gebracht. Das stimmt wohl teilweise, geht aber viel zu wenig weit. Wir sind die juristische Assistenz der Richterinnen und Richter. Wir bereiten die Fälle juristisch vor, machen rechtliche Abklärungen und schreiben Urteilsentwürfe. Verfasst ein Richter den Urteils-



entwurf selbst, redigieren wir den Entwurf oder das gefällte Urteil und ergänzen ihn bei Bedarf, zum Beispiel mit zusätzlichen juristischen Quellenangaben. Wir machen ausserdem die Schlussredaktion der Urteile.

Findet eine Verhandlung statt, schreibe ich das Protokoll. Hier am Obergericht ist das Protokollieren jedoch nur ein sehr kleiner Teil meiner Arbeit, da wir als Rechtsmittelinstanz nicht

in jedem Fall eine Verhandlung durchführen. Oft entscheiden wir gestützt auf die Akten und die eingereichten Rechtsschriften und Beweismittel. Dabei wird zuerst ein Urteilsentwurf verfasst, welcher dann bei den entscheidenden Richtern in Zirkulation geht und wenn nötig zusammen besprochen wird. An erstinstanzlichen Gerichten – also im Aargau an den Bezirksgerichten – finden demgegenüber wesent-



Catherine Merkofer unterwegs in New York – der Stadt, die niemals schläft, und wo es immer etwas zu entdecken gibt.

lich mehr Verhandlungen statt, weshalb die Gerichtsschreiber dort auch regelmässiger Protokolle verfassen.

Schreiben Sie viele Urteilsentwürfe selbst?

Ja, das ist ein Teil meines Berufes. Wir Gerichtsschreiber redigieren aber auch von Richtern verfasste Urteile.

Wie aufwändig ist das Überarbeiten eines Urteils?

Das ist sehr unterschiedlich. Manchmal bedarf der schriftlich ausgefertigte Entscheid fast keiner Überarbeitung mehr, und dann gibt es andere, bei denen die Überarbeitung etwas mehr zu tun gibt. Beispielsweise bei Fällen, bei denen die Redaktion vollständig neu gemacht werden muss, da das Ergebnis anders ist, als im Urteilsentwurf vorgeschlagen war.

Arbeiten Sie für mehrere Richter?

Ja, im Moment arbeite ich für zwei bis drei Richter.

Wie verteilen die Richter die Fälle auf ihre Gerichtsschreiber?

Das ist sehr unterschiedlich. Es gibt Richter, die ihre Fälle nach einem Verteilschlüssel zuteilen. Oder es wird berücksichtigt, wer von den Gerichtsschreibern freie Kapazitäten hat, wenn ein Fall fertig instruiert und somit «entscheidreif»

ist, oder auch wer bereits mit einem ähnlichen Thema befasst war.

Was sind Ihre Aufgaben, wenn es eine mündliche Verhandlung gibt?

Ich schreibe während der Verhandlung das Protokoll. Ich protokolliere somit, was an der Verhandlung gesagt wird bzw. in der Regel den wesentlichen Inhalt der Verhandlung.

Anschliessend nehme ich auch an der Beratung des Falles teil. Das heisst, ich bin dabei, wenn die Richter gemeinsam den Fall diskutieren und das Urteil fällen.

Haben Sie dort ein Mitspracherecht?

Ja, ich diskutiere an den Beratungen mit. Es ist im Gerichtsorganisationsgesetz verankert, dass der Gerichtsschreiber bei der Entscheidungsfindung beratende Stimme hat. Ich nehme diese auch wahr, was für mich ganz wichtig ist und worauf ich Wert lege.

Der Gerichtsschreiber/die Gerichtsschreiberin gehört zum Team und muss seine/ihre Mitsprache wahrnehmen. Ich arbeite für Richter, die dies schätzen und mich auch aktiv nach meiner Meinung fragen.

Was umfasst diese beratende Stimme?

Als Gerichtsschreiberin kenne ich die Akten und habe mich mit dem Fall gründlich auseinandergesetzt.

Wenn es eine Verhandlung gibt, erhält man noch einen zusätzlichen Eindruck von den Parteien und ihren Aussagen. Aufgrund von all dem kann ich den Sachverhalt würdigen, juristisch argumentieren und so meine Meinung bei der Urteilsberatung einbringen. Manchmal sind die zu fällenden Entscheidungen umstritten, was zu längeren Diskussionen führt.

Sind Sie an der Entscheidung beteiligt?

Nein, wir Gerichtsschreiber beteiligen uns an der Diskussion, bevor der Entscheid gefällt wird. Der eigentliche Entscheid ist aber Sache der Richter und wird somit von diesen gefällt.

Haben Sie auch schon Urteilsentwürfe erhalten, mit denen Sie nicht einverstanden waren?

Das kommt selten vor. In solchen Fällen nehme ich dann meine beratende Stimme wahr und schreibe entweder selber Bemerkungen zum Urteilsentwurf oder bespreche es mit demjenigen Richter, der den Urteilsentwurf geschrieben hat, oder mit dem Präsidenten der jeweiligen Kammer.

Die Fälle am Aargauer Obergericht werden in der Regel in einer Dreierbesetzung, also von drei Richtern, entschieden. Wenn ich mit etwas nicht einverstanden bin, bespreche ich meine Anmerkungen mit dem Präsidenten der jeweiligen Gerichtskammer. Er lädt dann die anderen

Richter zur Beratung ein oder ich lege schriftlich dar, womit ich nicht einverstanden bin und was ich noch besprechen möchte. In der Regel werden dann anlässlich der Beratung die unterschiedlichen Meinungen und Ansichten diskutiert, und am Ende wird von den Richtern ein Entscheid gefällt.

Spielt es eine Rolle, ob der Entscheid nur gestützt auf die Akten gefällt wird oder ob auch eine Verhandlung stattfindet?

Das hängt vom Fall ab. Im Kindes- und Erwachsenenschutz zum Beispiel setzen wir in der Regel eine Verhandlung an, wenn wir gestützt auf die Akten sehen, dass weitere Informationen notwendig sind und diese nicht einfach als Belege eingereicht werden können, sondern eine direkte Begegnung mit den Parteien nötig ist. In diesen Fällen ist die Verhandlung für mich sehr wichtig, denn der persönliche Eindruck der Parteien kann mir eine neue Sichtweise vermitteln. Ich erhalte so zum Beispiel einen Eindruck, wie die Parteien selber auf Fragen reagieren, und muss mich nicht auf die – allenfalls von einem Anwalt geschriebene – Rechtsschrift abstützen, um einen Eindruck zu gewinnen. Es können an einer Verhandlung auch offene Fragen geklärt oder mit den Parteien nach Lösungen gesucht und eine Einigung herbeigeführt werden.

Bei Forderungsstreitigkeiten zum Beispiel, bei denen sich der Entscheid vorwiegend auf eingereichte Belege und Beweise stützt, spielt der persönliche Eindruck gerade bei der Rechtsmittelinstanz demgegenüber eine geringere Rolle.

Und bei Straffällen?

Bei Straffällen ist es vom konkreten Fall abhängig. Bei einer Geschwindigkeitsübertretung zum Beispiel, bei der das Urteil primär gestützt auf Fakten wie die Geschwindigkeitsmessung erlassen wird, spielt der persönliche Eindruck der Beschuldigten kaum eine Rolle.

Wenn es jedoch darum geht, über eine Gefängnisstrafe, eine stationäre Massnahme oder gar eine Verwahrung zu entscheiden, ist es meiner Meinung nach wichtig, dass man die Beschuldigten persönlich sieht und sie ihre Version selbst erzählen können. Gerade bei Indizienprozessen finde ich wichtig, dass man den Beschuldigten vor Gericht sieht und sich nicht einfach auf die Aussage in den Akten bzw. früheren Protokollen der Staatsanwaltschaft verlässt. Zum Beispiel kann die Reaktion des Beschuldigten auf bestimmte Fragen wichtig sein. Diese gehen aus einem Protokoll selten genügend deutlich hervor.

Anlässlich einer Befragung kann man beispielweise auch Widersprüche besser erkennen.

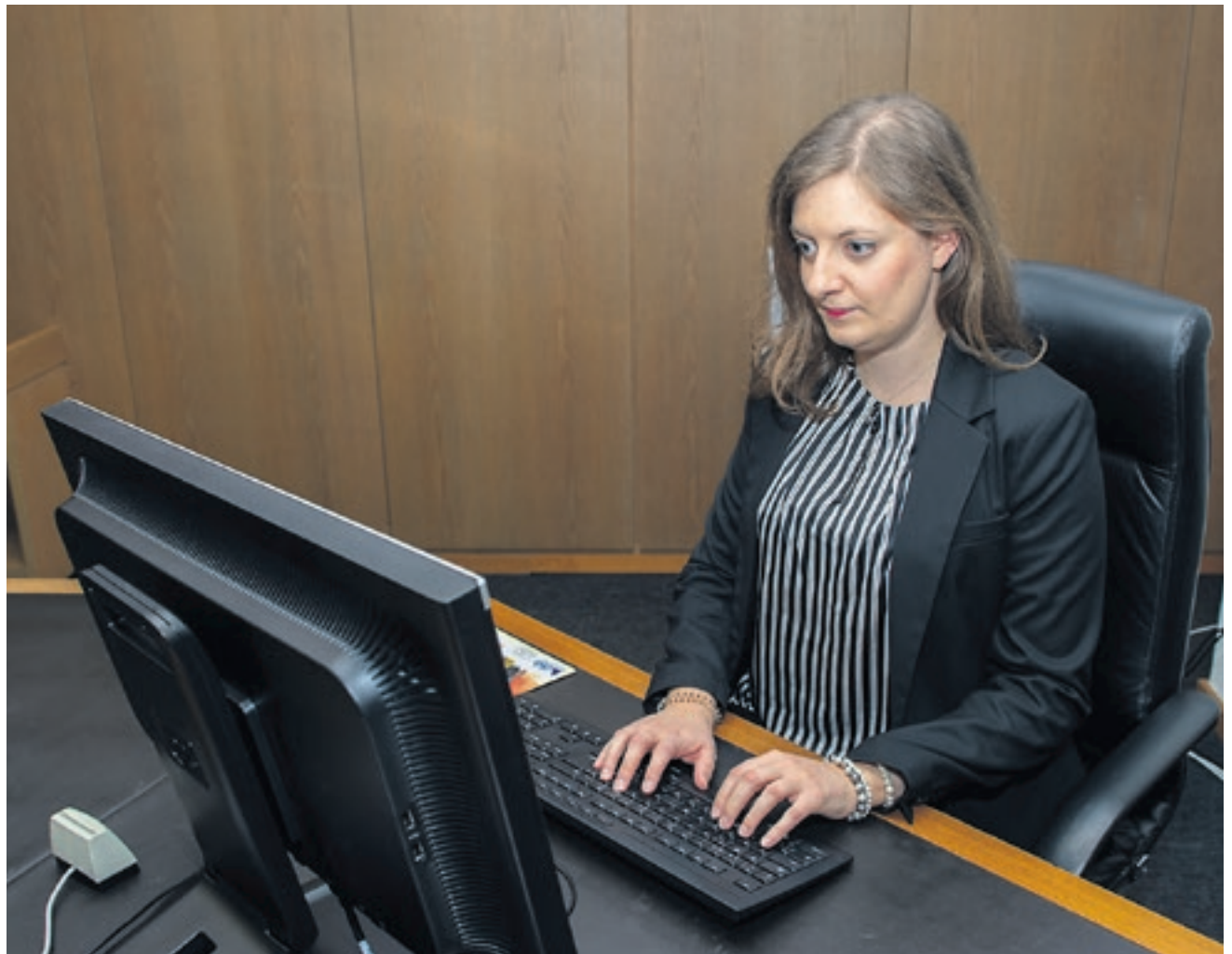
Manchmal hat man anhand der Akten schon das Gefühl, dass sich der Beschuldigte in seinen Aussagen widerspricht. Bis es vor Gericht zu einer Verhandlung kommt, ist oft einige Zeit vergangen, und wenn man sich den Sachverhalt dann nochmals erzählen lässt, kann es sein, dass sich die beschuldigte Person in grössere Widersprüche verwickelt. Solche Fälle sind aber eher die Ausnahme.

Beschuldigte müssen zudem die Möglichkeit haben darzulegen, wie sie im Moment leben und was sich seit der Tat in ihrem Leben verändert hat. All diese Faktoren sind auch für die Strafzumessung relevant.

Haben Sie Ihre anhand des Aktenstudiums gefasste Meinung nach der Verhandlung auch schon geändert?

Ja, das gibt es; gerade im Strafrecht und im Familien- oder Kindes- und Erwachsenenschutzrecht habe ich das schon erlebt. Wenn man sieht, wie die Leute reagieren, was sie sagen und wenn sie allenfalls während der Verhandlung auch neue Informationen preisgeben, kann dies zu einer Meinungsänderung führen.

Wieso Parteien anlässlich der Verhandlung neue Informationen liefern, kann unterschiedliche Gründe haben. Manchmal liegt es an der Verteidigungsstrategie des Anwalts. Auch kann die aktuelle Situation des Beschuldigten dazu



Catherine Merkofer
im Gerichtssaal des
Obergerichts des
Kantons Aargau.

führen, dass Fragen anders beantwortet werden als bisher.

Was für Fälle sind das?

Auch das ist unterschiedlich und kann nicht generell gesagt werden. Im Kindes- und Erwachsenenschutz bzw. im Familienrecht können dies zum Beispiel Besuchsrechtsstreitigkeiten sein; im letzten Jahr haben wir einige Kindesrückführungsfälle verhandelt. Das sind internationale Fälle, in denen derjenige Elternteil, welcher das Sorgerecht hat, im Ausland wohnt und der andere Elternteil das Kind nach den Ferien oder dem Besuchswochenende nicht mehr zurück zum sorgeberechtigten Elternteil bringt. Dabei kann zum Beispiel umstritten sein, ob eine Erlaubnis des sorgeberechtigten Elternteils vorlag, dass das Kind beim sorgeberechtigten Elternteil bleiben kann. Das sind immer tragische und sehr emotionale Fälle, weil beide Elternteile mit dem Kind möglichst viel Zeit verbringen möchten, aber die Wohnorte weit auseinander liegen.

Urteile der Vorinstanz werden von Ihnen aufgehoben?

Ja natürlich, das gibt es auch. Für eine kritische, unabhängige Prüfung ist die Rechtsmittelinstanz da.

Es gab zum Beispiel einen Fall, bei dem wir gestützt auf die Akten nicht sicher waren, ob die betroffene (ältere) Person tatsächlich einen

Beistand zur Unterstützung benötigt, wie dies die Vorinstanz entschieden hatte. An die Verhandlung kam dann eine rüstige, über 80 Jahre alte Person, die unseres Erachtens ihr Leben problemlos meistern konnte. Es stellte sich heraus, dass sich die persönliche Situation der betroffenen Person zwischen dem Entscheid der ersten Instanz und der Verhandlung vor uns als Rechtsmittelinstanz stark verändert hat. Wir haben dann die Beistandschaft aufgehoben.

Im Kindes- und Erwachsenenschutz haben wir nicht sehr oft einen Grund, das vorinstanzliche Urteil zu ändern. Zum Teil wird auch nur ein Teil des angefochtenen Entscheids geändert. Die vorinstanzlichen Richter arbeiten sehr gut.

Wie gut können Sie sich von emotional belastenden Fällen abgrenzen?

Ich konnte mich bereits als ich noch an erstinstanzlichen Gerichten tätig war, wo man die Parteien mehrheitlich persönlich an Verhandlungen sieht, von den bearbeiteten Fällen gut abgrenzen. Wenn ich die Akten studiere, berühren mich die Fälle, aber ich kann die Arbeit abends in der Regel im Büro zurücklassen.

Man muss lernen, die Fälle nicht zu nahe an sich heran zu lassen; insbesondere im Familien- und Strafrecht entnimmt man den Akten viele Schicksale oder sieht zum Teil auch schreckliche Bilder. Man beurteilt die Fälle jedoch juristisch nach objektiven und sachlichen Kriterien.

Wie war Ihr Bildungsweg?

Ich habe die Kantonsschule besucht, allerdings mit dem Schwerpunkt Psychologie, Pädagogik und Philosophie mit bildnerischem Gestalten im Ergänzungsfach. Ich habe mich danach für verschiedene Studienrichtungen interessiert und mich dann für ein Studium der Rechtswissenschaften entschieden. Nach dem Studium habe ich Praktika gemacht und danach das Anwaltpatent erworben. Ich habe unter anderem an verschiedenen Bezirksgerichten gearbeitet, bis ich zum Obergericht wechselte.

Weshalb haben Sie vom Bezirksgericht zur oberen Instanz gewechselt?

Mir hat es am Bezirksgericht sehr gut gefallen. Ich wollte aber noch etwas anderes machen. Ich war vor meinem Wechsel immer überzeugt, dass mir das Obergericht zu ruhig ist, weil hier viel weniger Fälle mündlich verhandelt werden und man selten Kontakt mit der Bevölkerung hat.

Als meine heutige Stelle ausgeschrieben war, hat mich die Kombination des Gerichtsschreiberjobs mit der Aufsichtsbehörde der Kammer für Kindes- und Erwachsenenschutz gereizt. Ich war bereits während meiner Tätigkeit beim Bezirksgericht in den Aufbau der KESB, der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde, involviert, welche im Kanton Aargau bei den Familiengerichten angegliedert ist.





Was beinhaltet diese Arbeit?

Die KESB musste 2013 mit Inkraftsetzung des neuen Kindes- und Erwachsenenschutzrechts neu aufgebaut werden; statt früher die Vormundschaftsbehörden sind im Kanton Aargau nun die Familiengerichte als Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden für die Beurteilung dieser Fälle zuständig. Es mussten somit interne Abläufe definiert und koordiniert, erste Vorlagen beispielsweise zur Kontaktierung von Betroffenen und Anhörungen erstellt oder der interdisziplinäre Austausch mit den Fachrichtern/Fachrichterinnen koordiniert werden.

Meine Stelle in der Aufsichtsbehörde ist nun quasi eine Weiterentwicklung. Am Bezirksgericht habe ich für eine KESB bzw. ein Familiengericht diese Arbeiten gemacht, und hier koordinieren wir von Seiten der Aufsichtsbehörde die Abläufe und Vorgaben für den ganzen Kanton Aargau.

Die Arbeit im Kindes- und Erwachsenenschutz hat mir schon immer gut gefallen, und der Wechsel innerhalb dieses Gebiets in eine andere Position hat mich gereizt. Dieser Teil meiner Arbeit gefällt mir auch heute noch immer sehr gut. Diese projektbezogene Arbeit, die Koordination und der sachbezogene Austausch mit Beiständen, mit Gemeindevertretern, mit anderen Departementen und Fachleuten ist toll, herausfordernd und bringt Abwechslung in den Arbeitsalltag.

Was genau beinhaltet diese Aufsichtstätigkeit?

Unter anderem ist es ein Ziel, die Abläufe im ganzen Kanton so weit möglich zu harmonisie-

ren und eine möglichst einheitliche Praxis zu entwickeln. Diese Abläufe werden zum Beispiel in Kreisschreiben, Weisungen und Empfehlungen für die Familiengerichte, die als KESB tätig sind, festgehalten.

Bei der KESB arbeiten intern Fachrichter und Fachrichterinnen aus den Bereichen Psychologie sowie soziale Arbeit und Juristen/Juristinnen interdisziplinär zusammen und sind zum Teil auch Revisoren/Revisorinnen involviert. Aber auch weitere externe Akteure, wie Beistände oder Sozialdienste der Gemeinden, sind beteiligt, wobei sich die Strukturen regional unterscheiden.

Daraus sieht man, dass die Tätigkeit nicht immer einfach zu koordinieren und harmonisieren ist.

Wer bestimmt den Inhalt der Kreisschreiben?

Die Inhalte werden von der Kammer für Kindes- und Erwachsenenschutz bestimmt, aber zum Teil im Rahmen von Arbeitsgruppen vorgängig erarbeitet. Es werden hierfür zum Beispiel auch die Familiengerichte, Beistände oder Gemeindeverbände miteinbezogen. Wir erarbeiten so die Grundlagen, damit eine Empfehlung von Seiten der Kammer für Kindes- und Erwachsenenschutz abgegeben werden kann, welche nachher die Zusammenarbeit mit den unterschiedlichen Akteuren erleichtert.

Können Sie uns ein Beispiel nennen?

Wir haben geregelt, welches Gemeinwesen zur Tragung der Kosten der Mandatsführung verpflichtet ist und in welchem Zeitpunkt diese Pflicht endet, wenn eine verbeiständete Person

den Wohnsitz in eine Gemeinde ausserhalb des bisherigen Bezirks verlegt.

Ein weiteres Beispiel sind die Empfehlungen für die Entschädigung und den Spesenersatz der Beiständigen und Beistände, welche die in einer Verordnung festgehaltenen Ansätze konkretisieren. Es wurden darin unter anderem Grundpauschalen festgesetzt, die mit der Grundpauschale abgegoltenen Aufgaben und Leistungen bestimmt sowie die dazugehörigen Einteilungskriterien umschrieben. Diese Kriterien sollen sowohl den Beiständigen und Beiständen wie auch den Familiengerichten als KESB eine Hilfestellung sein und eine transparente Einteilung ermöglichen.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Tätigkeit?

Die Vielfältigkeit. Es ist eine attraktive und wertvolle Kombination zwischen der Anwendung von juristischem Know-how und dem persönlichen Kontakt mit Menschen. Man muss vernetzt denken und gut koordinieren können, es ist nicht jeder Tag gleich wie der andere. Meine Arbeit für die Aufsichtsbehörde ist abwechslungsreich und wird oft auch durch externe Anfragen bestimmt.

Der Beruf Gerichtsschreiber bei der Rechtsmittelinstanz ist demgegenüber viel strukturierter, planbarer und ruhiger. Man hat meistens ein, zwei Fälle, an denen man parallel arbeitet und welche in einer gewissen Zeit erledigt werden müssen. Man wird dabei viel weniger von externen Anfragen unterbrochen.

Bei mir ist das dank der Arbeit für die Aufsichtsbehörde der Kammer für Kindes- und Erwachsenenschutz anders. Ich werde als An-

sprechperson wahrgenommen und nehme an externen Sitzungen von Arbeitsgruppen teil. Das gefällt mir – es ist abwechslungsreich und macht mir Spass.

Was gefällt Ihnen weniger?

Es gibt viele Bereiche, in denen ich gerne noch etwas verbessern möchte, gleichzeitig aber merke, dass mir die zeitlichen Ressourcen fehlen. Ich kann daher in der Projektarbeit nicht bei allem so in die Tiefe gehen, wie ich gerne möchte.

Was motiviert Sie?

Mich motiviert, für jemanden eine gerechte Lösung zu suchen – unabhängig vom Rechtsgebiet. Wenn ich das Gefühl habe, dass ich bzw. wir innerhalb des gesetzlichen Rahmens eine Lösung gefunden haben, die allen Parteien gerecht wird, gefällt mir das. Natürlich, es sind nicht immer alle Parteien einverstanden, aber das gehört dazu.

Für mich ist es wichtig, eine Lösung zu finden, die ich auch nach aussen vertreten kann. Wenn ich ein Urteil schreibe, muss ich vom Ergebnis überzeugt sein. Es gibt natürlich auch juristische Lösungen, die einen nicht befriedigen – das kann sein, weil der rechtliche Rahmen in einem konkreten Fall zu einem stossenden Ergebnis führen kann. Der Gesetzgeber kann nicht jede mögliche Situation voraussehen und entsprechend regeln.

Frustriert Sie das?

Ich habe es erst selten erlebt, aber das gehört dazu. In einem solchen Fall sind dem Gericht die Hände gebunden.

In aller Regel kann ich aber hinter den Urteilen, die ich mitunterschreibe, stehen. Ich glaube, es gab bis jetzt noch kein Urteil, bei dem ich mit der Entscheidung der Richter absolut nicht einverstanden war.

Wie sind die Reaktionen, wenn Sie erzählen, wo Sie arbeiten?

Einzelne reagieren ehrfurchtsvoll, andere denken, dass ich den ganzen Tag im Gerichtssaal Protokolle schreibe. Ansonsten gibt es aber keine aussergewöhnlichen Reaktionen.

Haben Sie nebenberufliche Aktivitäten?

Seit kurzem bin ich Präsidentin des Aargauer Staatspersonalverbandes.

Was hat Sie zu diesem Amt motiviert?

Durch meinen Einsitz in der Personalkommission, in welcher ich seit zwei Jahren die Gerichte vertreten darf, habe ich einen vertieften Einblick in die zum Teil politischen Prozesse, welche die Mitarbeitenden betreffen, wo die unterschiedlichen Baustellen sind und wo der Schuh bei den Mitarbeitenden drückt. Erfahrungen habe ich aber auch damit gemacht, wie die Vertretung von Mitarbeiterinteressen funktioniert und wie die Abläufe aussehen. Für die

Personalkommission hatte ich auch einen Beisitz in der Konferenz Aargauischer Staatspersonalverbände (KASPV), in welcher die Arbeit eine politischere Dimension hat als in der Personalkommission. Ich fand es sehr spannend, dort die Interessen der Mitarbeitenden zu vertreten und selber Inputs geben zu können, auch zu sehen, wie die unterschiedlichen Prozesse ablaufen, und die Umsetzung von positiven Massnahmen stellvertretend für die Mitarbeitenden zu begleiten und überwachen. Das hat mich dann dazu bewogen, für das Präsidialamt beim Aargauer Staatspersonalverband ASPV zu kandidieren, als ich angefragt wurde.

Und wie entspannen Sie in der Freizeit?

Ich verabrede mich gerne mit Freunden, ich koche sehr gerne und bewirte gerne Gäste bei mir zu Hause. Ich bin sehr gesellig und habe gerne Menschen um mich.

Ich reise ausserdem sehr gern, innerhalb von Europa und wenn ich länger Ferien habe, dann auch weiter weg. Ich mache auch sehr gerne Ausflüge in der Schweiz.

Winterwanderung im Wallis, wo Catherine Merkofer zur Hälfte ihre Wurzeln hat.



SCHWIERIGE ZEITEN FÜR ARBEITNEHMENDE 50 PLUS

Politik und Wirtschaft sind gefordert

Unsere Gesellschaft wird immer älter. Damit rückt auch die Bedeutung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt verstärkt in den Fokus. Der Anteil der über 50-jährigen Personen an der Erwerbsbevölkerung steigt. Gemäss Bundesamt für Statistik hat sich dieser von 24,9% im Jahr 1996 auf 27,7% im Jahr 2007 erhöht – ein Trend, der anhält und sich mit der demografischen Alterung der Bevölkerung noch verstärken wird. Die Situation ist Sinnbild für die vielfältigen gesellschaftlichen Herausforderungen, denen sich die Politik und die Wirtschaft gegenübersehen – sei es die finanzielle Sicherung der Sozialwerke, der drohende Fachkräftemangel, neue Beschäftigungsformen der Arbeitsgestaltung oder die Langzeitarbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen.



Barbara Falk
Redaktorin ZV Info

Schon heute ist jeder zweite Erwerbstätige in der Schweiz über 40 Jahre alt. Gleichzeitig bleiben ältere Menschen meist auch länger gesund und leistungsfähig, oft über das Pensionsalter hinaus. Wer aber mit über 50 Jahren von Arbeitsplatzverlust bedroht ist oder gar die Kündigung erhält, für den wird es eng und schwierig. Ältere Menschen haben nachweislich mehr Mühe als jüngere, im Stellenmarkt wieder Fuss zu fassen. Obwohl die Arbeitslosenquote dieser Altersgruppe mit 2,5% nur geringfügig tiefer liegt als jene der 25- bis 49-Jährigen (2,8%), sind ihre Aussichten, wieder eine Stelle zu finden, unvergleichlich geringer. Ihnen droht Langzeitarbeitslosigkeit bis hin zum sozialen Abstieg. Die Ängs-

te sind entsprechend gross. Hohe Lohnforderungen und insbesondere hohe Berufsvorsorgekosten werden oftmals als Gründe für mangelnde Chancen der sogenannten 50 plus auf dem Stellenmarkt geltend gemacht. Kurzum: Die Älteren sind zu teuer.

Eine Volksinitiative trifft den Nerv der Zeit

Der schwierigen Situation der über 50-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt will der Verein Workfair 50+ entgegenreten. Er hat darum im vergangenen Juli eine eidgenössische Volksinitiative lanciert. Unter dem Motto «Berufliche Vorsorge – Arbeit statt Armut» will der Verein die Situation von älteren Erwerbslosen oder von Erwerbslosigkeit bedrohten Menschen verbessern. Das Kernanliegen der Initiative: Wer über 50 Jahre alt ist und eine Arbeit sucht, soll nicht wegen hoher Lohn- und Berufsvorsorgekosten benachteiligt werden. Erklärtes Ziel von Workfair 50+ ist es, möglichst vielen Menschen Erwerb und Arbeit zu ermöglichen und langzeiterwerbslose Menschen über 50 Jahre wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Initiativtext ist schlicht gehalten und fordert eine Änderung von Artikel 113 Abs. 3^{bis} der Bundesverfassung. Neu soll der Artikel lauten:

«Für die Bemessung der Altersgutschriften gilt für alle Versicherten unabhängig vom Alter

der gleiche Ansatz. Erwerbstätige Personen sind ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres beitragspflichtig.»

Im Fokus stehen somit zwei Forderungen: Die Pensionskassenbeiträge sollen zukünftig über die gesamte Berufslaufbahn gleich hoch sein, unabhängig vom Alter. Ausserdem soll neu bereits mit 18 Jahren statt wie bisher mit 25 Jahren mit dem Sparen für das Alter begonnen werden. Die beiden Neuerungen zielen gemäss Aussage der Initianten darauf ab, die Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen sowie wertvolles Wissen und Erfahrung in Unternehmen zu erhalten. Hohe Beitragszahlungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungen dürfen kein Grund mehr sein, dass ältere Menschen bei der Stellensuche benachteiligt werden.

Schwierige Rückkehr ins Berufsleben mit 50 plus

Die Gründe der hohen Pensionskassenkosten als Ursache der Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen ist allerdings umstritten. Auch Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden halten sich hartnäckig, etwa die geringere Flexibilität und Kreativität, hohe Lohnforderungen oder häufiges Kranksein. Und das, obwohl diese Altersgruppe in der Regel gut qualifiziert ist,

über viel Wissen und Erfahrung verfügt, sei es in der Arbeit oder auch im sozialen Umgang. So haben gemäss Bundesamt für Statistik 57% der Vorrentner eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss, während es bei den 18- bis 35-Jährigen lediglich 42% und bei den 36- bis 49-Jährigen 54% sind. Auch Verantwortungsbewusstsein, Identifikation und Loyalität zur Firma sowie Gelassenheit in stressreichen Begebenheiten zeichnen die über 50-Jährigen oft aus.

Immerhin scheint das Thema Arbeitslosigkeit spätestens seit der Finanzkrise in der Gesellschaft nicht mehr das Tabuthema zu sein, das es einst war. Zu präsent sind die negativen Schlagzeilen vom wirtschaftlich bedingten Stellenabbau bis hin zu Massenentlassungen. Damit wird gesellschaftlich zunehmend erkannt und mitunter respektiert, dass Arbeitslosigkeit häufig nicht selbst verschuldet ist, sondern ihren Grund in der allgemein schlechten Wirtschaftslage oder in Restrukturierungsmassnahmen aufgrund finanziell bedingter Schwierigkeiten des Arbeitgebers hat.

Die Probleme sind zudem branchenspezifisch. So hat etwa der Bankenplatz Zürich gemäss einer Studie von Kanton und Stadt Zürich stark an Wertschöpfung verloren. Infolgedessen gingen zwischen 2008 und 2016 insgesamt 2300 Vollzeitstellen verloren. Betroffenen und insbesondere den über 50-Jährigen hilft das allerdings wenig. Für sie bedeutet Arbeitslosigkeit einen Spagat zwischen Hoffnung und Frustration. Sie tun alles, um eine Stelle zu bekommen, setzen ihre ganze Energie für zig Dutzend Bewerbungen ein und ernten für ihre Bemühungen in der Mehrzahl doch nur eine allgemein gehaltene Standardabsage. Die Aussicht auf ein Interview

ist für Ältere ohnehin eine Rarität. Dabei wollen sie arbeiten. Ein OECD-Bericht aus dem Jahre 2014 bestätigt diesen Eindruck: Demnach weist die Schweiz im Vergleich zum OECD-Durchschnitt bei den 55- bis 64-Jährigen eine tiefe Einstellungsquote auf. Übereinstimmend damit ist mit 59% eine sehr hohe Anzahl von Schweizer Stellensuchenden im Alter von 55 plus seit mehr als einem Jahr arbeitslos.

Massnahmen sind weiterhin gefragt

Das Thema ist nicht neu. Dennoch scheint es an Gewicht zu bekommen, auch aufgrund der demografischen Entwicklung. Von dieser Sensibilisierung zeugen auch private Initiativen von Start-ups wie etwa Stellenportale und Beratungsangebote für 50 plus, nebst den staatlich finanzierten Weiterbildungs- und Integrationsprogrammen für über 50-Jährige. Solche Angebote sind begrüssenswert und dürften manchen Stellensuchenden Hoffnung und Mut machen. Das wirkliche Problem ändert sich damit allerdings nicht. Gefragt sind politische Massnahmen, die den gesellschaftlichen Begebenheiten und der demografischen Entwicklung gerecht werden. Mit den älteren Arbeitslosen gehen nicht nur der Wirtschaft erfahrene und häufig gut bis sehr gut ausgebildete Fachkräfte verloren, sondern es entstehen dem Staat auch enorme Kosten. Allein die Massnahmen zur Integration von stellensuchenden älteren Personen in Form von Weiterbildungs- und Qualifikationsprogrammen verschlingen Unsummen von Geldern.

Die Politik hat die Zeichen der Zeit erkannt. Mit der angestossenen Reform des Altersrentensystems, der Altersvorsorge 2020 und der Fachkräfteinitiative wurden einige Massnahmen

eingeleitet. Auch die vom Bundesrat festgesetzte nationale Konferenz zum Thema «ältere Arbeitnehmende» befasste sich mit Massnahmen, um die Situation von älteren Arbeitnehmenden und insbesondere von älteren Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. An vier Konferenzen, die letzte fand im April 2018 statt, behandelten und veranlassten die Vertreter von Bund, Kantonen und der Sozialpartner Massnahmen in den Bereichen Wiedereingliederung, berufliche Qualifikation, Sensibilisierung, Flexibilisierung des Rentenbezugs bis hin zu Altersdiskriminierung und Chancengleichheit beim Zugang zu Weiterbildung. Tatsache ist, wie auch eine bei der Universität Zürich in Auftrag gegebene Studie zeigte, dass ältere Arbeitnehmende und Arbeitslose nach wie vor von Diskriminierung betroffen sind. Das Potenzial von älteren Arbeitnehmenden wird nicht genügend anerkannt. In der Schweiz gibt es auch kein Gesetz gegen altersbedingte Diskriminierung – und es hat sich diesbezüglich auch nichts getan.

Angesichts der anstehenden Herausforderungen muss letztlich auch die Wirtschaft Farbe bekennen. Mit den im Raum stehenden sozialpolitischen Problemen bei den Vorsorgeversicherungen, sprich den stets wachsenden Finanzierungsschwierigkeiten bei AHV und BVG, und dem oft beschworenen Fachkräftemangel darf nicht nur die Forderung nach einem höheren Pensionierungsalter und nach dem Inländervorrang im Raum stehen, sondern es muss auch die Bereitschaft von Unternehmen einhergehen, älteren Arbeitnehmenden im Arbeitsmarkt eine Chance einzuräumen.

Barbara Falk



ZUNAHME DER TEILZEITARBEIT

Spezifische gesetzliche Regelungen fehlen

Die neuste Publikation des Bundesamtes für Statistik zum Thema Teilzeitarbeit belegt wenig überraschend, dass die Bedeutung der Teilzeitarbeit erheblich zugenommen hat: Über ein Drittel der Erwerbstätigen arbeitet in einem Teilzeitpensum. Gleichwohl hinken die gesetzlichen Regelungen der Arbeitsbedingungen dieser Entwicklung hinterher. Insbesondere muss die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessert und die Hürde für den Aufbau von Vorsorgekapital in der zweiten Säule tiefer angesetzt werden.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Rund 1,7 Millionen Personen arbeiten in der Schweiz in einem Teilzeitpensum. Dies entspricht einer Zunahme der Teilzeitarbeit von 8,4% innerhalb der letzten 20 Jahre. Obwohl der Anteil von Teilzeit arbeitenden Männern stärker angestiegen ist als bei den Frauen (plus 9% bei den Männern, plus 5,4% bei den Frauen) sind letztere noch immer dreimal häufiger Teilzeit erwerbstätig als Männer.

Die Familiensituation übt dabei einen starken Einfluss auf den Beschäftigungsgrad aus; über 80% der Mütter mit einem Kind unter 4 Jahren arbeiten Teilzeit, jedoch nur 13% der Väter reduzieren zu Gunsten der Kinderbetreuung ihr Pensum. Weitere Gründe für eine Teilzeiterwerbstätigkeit sind sonstige familiäre Verpflichtungen, fehlendes Interesse an einer Vollzeitstelle oder Weiterbildungen.

Teilzeitarbeit in Führungspositionen

Mit Blick auf die Bemühungen um eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Strategien, um dem zu erwartenden Fachkräftemangel zu begegnen, besteht Handlungsbedarf, um

Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen zu ermöglichen. Muss sich ein Elternteil zwischen Karriere und Familie entscheiden, verzichten meistens Frauen auf eine Führungsposition und entscheiden sich für die Teilzeitarbeit. Gemäss Statistik arbeiten lediglich 22,8% der Erwerbstätigen mit Führungsfunktion Teilzeit, sei es, weil eine Pensenreduktion nicht möglich ist oder – von ihnen oder ihrem Arbeitgeber – nicht gewünscht wird.

Fehlt es den Arbeitgebern an der Bereitschaft, Teilzeitarbeit auch in Führungspositionen zuzulassen, benachteiligen Sie insbesondere Arbeitnehmende mit Familienbetreuungsaufgaben.

Folgen der Teilzeitarbeit

Der freiwillige Entscheid für eine Teilzeitanstellung ist neben den offensichtlichen Vorteilen auch mit Nachteilen verbunden:

- Wer Teilzeit arbeitet, kann auch weniger Rentenkapital in der zweiten Säule aufbauen. Bei tiefen Pensen verhindern Eintrittsschwelle und Rentenaufbau dies gänzlich.
- Die Regelung der Überzeit entspricht derjenigen für Vollzeitangestellte und orientiert sich an den Wochenarbeitsstunden (nicht zu verwechseln mit Überstunden, welche ab Über-

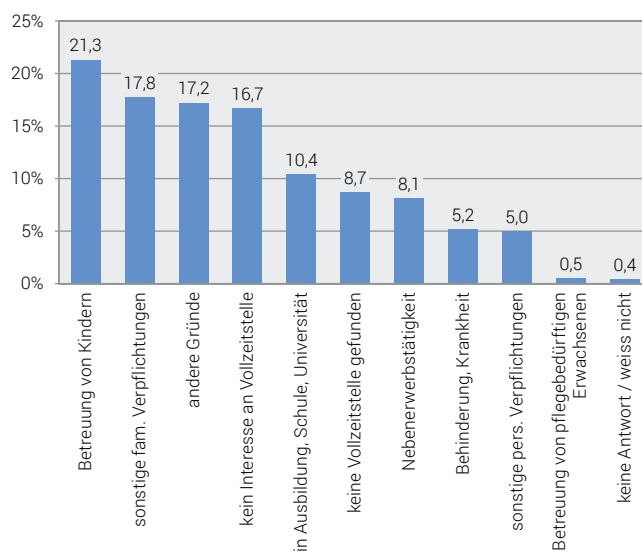
schreitung der vereinbarten Arbeitszeit anfallen).

- Teilzeitangestellte profitieren weniger von Karrierechancen (keine Teilzeitanstellung in Führungspositionen), Lohnerhöhungen und der Unterstützung bei Weiterbildungen.
- Arbeitnehmende sehen sich teilweise mit ungenügenden gesetzlichen Regelungen im Bereich Gleitzeit, der Anrechnung vom Arbeitgeber angeordnete Weiterbildung an arbeitsfreien Tagen und der Absenzenregelungen (zum Beispiel für Arztbesuche) konfrontiert.

Gründe für die Teilzeiterwerbstätigkeit¹, 2017

In % der Teilzeiterwerbstätigen

G6



¹ Mehrfachnennungen möglich, weshalb das Total mehr als 100% ergibt.

Quelle: BFS – SAKE

© BFS 2019

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.-



FEHLEINSCHÄTZUNG DER BEDEUTUNG DES EINARBEITUNGSPROZESSES

Neuen Mitarbeitenden einen guten Einstieg in eine neue Arbeitsstelle zu ermöglichen, zahlt sich aus: Sie fühlen sich willkommen, das Arbeitsklima ist harmonischer, und eine saubere Einführung verhindert Fehler, die später ausgebügelt werden müssen. Weshalb also wird diese wichtige Aufgabe oft vernachlässigt?



Iris Braunwalder

Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Jeder von Ihnen hat irgendwann irgendwo an einem Arbeitsort begonnen, erinnern Sie sich? Kommen Ihnen die nachfolgenden Aussagen auch bekannt vor:

- Wir haben einen qualifizierten Mitarbeiter eingestellt, damit wir ihm nicht erst erklären müssen, was zu tun ist!
- Learning by Doing funktioniert doch immer am besten!
- Er wird sich schon zurechtfinden!
- Und der Klassiker: Mir hat das anfänglich auch niemand beigebracht, und ich habe es auch gelernt. Ins kalte Wasser geworfen zu werden hat noch keinem geschadet!

Oft wird unterschätzt, dass die Qualität der Arbeit unter einer schlechten oder gar keiner Einarbeitung leidet. Mitarbeiter können nur oberflächlich informieren und fühlen sich nicht zuständig oder gar verantwortlich. Fachwissen und Erfahrung des Vorgängers gehen verloren. Die Neuen verbringen oft Tage oder sogar Wochen am Arbeitsplatz, ohne wirklich zu wissen, welche Aufgaben

wie und wo zu erledigen sind. Logisch, dass in der ersten Zeit die Qualitätsmassstäbe des Teams oder des Arbeitgebers nicht erfüllt werden können. Dabei wäre die erste Zeit im Unternehmen die wichtigste, hier entscheidet sich, ob sich der neue Mitarbeiter gut einpasst, gute Leistung mit neuen Ideen einbringt und sich mit dem Arbeitgeber identifizieren kann. Der erste Eindruck ist auch hier von Bedeutung.

Die Zeit und das Geld, welche der Arbeitgeber durch den Verzicht auf eine gute Einarbeitung mit einer zeitlichen Doppelbesetzung spart, müssen für die Berichtigung der Fehler neuer Mitarbeiter verwendet werden. Oft ist das kein Nullsummenspiel, sondern geht negativ – zu Lasten des Arbeitgebers – aus. So gelesen in Bezug auf einen Budgetkommentar: «Der Personalaufwand reduziert sich um xy Franken wegen der Anpassung der Fluktuationsprognose sowie der zeitlichen Verschiebungen von Wiederbesetzungen.» Diese Horrorszenerarien sind gang und gäbe und sind offensichtlich das Resultat von Sparübungen und/oder fehlenden zeitlichen Kapazitäten:

- Mitarbeiter werden kaum bis gar nicht informiert über den Neuzugang.
- Für die Begrüssung hat niemand wirklich Zeit.
- Ein Kennenlernen des Arbeitsumfeldes findet nicht statt.
- Im schlimmsten Fall wird nicht einmal der Arbeitsplatz vorbereitet, und eine systematische Einarbeitung ist nicht vorhanden.
- Auf eine laufende Betreuung des neuen Mitarbeiters wird keinen Wert gelegt.

Die Folge: Flucht nach vorne

Ein Misslingen der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter ist in solchen Fällen vor-

programmiert. Nicht ohne Grund wechseln viele neue Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz im ersten Jahr der Anstellung erneut. Dies ist unvermeidbar – auch in wirtschaftlicher Hinsicht, denn Mitarbeiter sind eine teure Investition.

Qualifizierte Fachkräfte nutzen die kurze Kündigungsfrist der Probezeit denn oft dazu, sich nach einem neuen Arbeitgeber umzusehen – eine Flucht nach vorne. Die bestehenden Mitarbeiter und Teams leiden darunter, denn erstens müssen sie die Fehler ausgleichen, und zweitens sind eine schlechte Arbeitsatmosphäre sowie eine hohe Mitarbeiterfluktuation keine motivationssteigernden Arbeitsbedingungen.

Bedenkt man, mit welcher Aufmerksamkeit eine grössere Investition – etwa ein IT-System – vorbereitet wird, verwundert es, dass so wenig für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter getan wird.

Deshalb meine Frage an die Politik: Ist es die Einsparung wert,

- den Imageverlust des öffentlichen Personals bewusst in Kauf zu nehmen durch Sparmassnahmen?
- nicht mehr als attraktiver Arbeitgeber zu gelten?
- nicht mehr konkurrenzfähig zu sein auf dem Arbeitsmarkt?
- nicht mehr über qualifizierte Bewerber im Auswahlverfahren zu verfügen?

Im öffentlichen Dienst ist die Politik in der Pflicht. An dieser Stelle erwarten wir von den Räten, dass sie die Verantwortung als EntscheidungsträgerIn und gleichzeitig als «ArbeitgeberIn» wahrnehmen!

Iris Braunwalder

UNSERE VERTRAGSPARTNER

sanitas



Weitere Informationen

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

Das Dienstaltersgeschenk für Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt



M. Law Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Nach jeweils fünf effektiv geleisteten Dienstjahren haben Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk. Der vorliegende Beitrag befasst sich insbesondere mit der Frage der Anrechnung von Dienstjahren, dem Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk bei Teilzeitarbeit und der Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen.

I. Höhe des Dienstaltersgeschenks

Gemäss der seit dem 1. Januar 2017 geltenden Fassung von § 23 Abs. 1 des Gesetzes betreffend Einreihung und Entlohnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Lohngesetz) erhält jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter nach 5 Dienstjahren 2½ Tage, nach 10 und 15 Dienstjahren 5 Tage, nach 20 Dienstjahren 10 Tage, nach 25, 30 und 35 Dienstjahren 15 Tage sowie letztmals nach 40 Dienstjahren 20 Tage bezahlten Urlaub. Die Einzelheiten, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren, den Anspruch bei Teilzeitarbeit und die Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen, sind in der Dienstaltersgeschenkverordnung vom 13. Dezember 2016 (DAGV) geregelt. Diese Verordnung gilt für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt.

II. Bezugsformen des Dienstaltersgeschenks

Wie hiervor ausgeführt, erfolgt das Dienstaltersgeschenk grundsätzlich in Form von bezahltem Urlaub. Auf Wunsch einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird das Dienstaltersgeschenk jedoch ganz oder teilweise ausbezahlt (vgl. § 8 Abs. 1 DAGV). Die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks einseitig anordnen kann die Anstellungsbehörde gemäss § 8 Abs. 2 DAGV, wenn alternativ

- das Anstellungsverhältnis durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ordentlich gekündigt wurde,
- eine Wiederbeschäftigung nach einer vollständigen Pensionierung vorliegt oder
- eine (nahtlose) Weiterbeschäftigung nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters vorliegt

und zudem die betrieblichen Interessen den Bezug des Urlaubs nicht zulassen.

Gemäss den Erläuterungen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt zur DAGV kann in diesen Fällen die Auszahlung insbesondere dann angeordnet werden, wenn der Bezug des Urlaubs angesichts der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses und des geplanten Pensums aus Sicht der Anstellungsbehörde als unverhältnismässig erscheint.

Die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks und die Lohnzahlung während des Bezugs des Urlaubs erfolgen nach der Berechnungsbasis des



Ferienlohns gemäss § 21a Lohngesetz. Der Ferienlohn beinhaltet nebst dem Grundlohn (Lohn gemäss Lohnklasse und Lohnstufe im Zeitpunkt der Fälligkeit des Dienstaltersgeschenks) auch die anteilmässige Ausrichtung von Geldzulagen für von der Norm abweichende Arbeitszeit, sofern diese regelmässig ausgerichtet werden.

III. Fälligkeit und Bezugsdauer

Das Dienstaltersgeschenk kann frühestens nach Vollendung der jeweils erforderlichen Dienstjahre und danach längstens während fünf Jahren bezogen werden (vgl. § 3 DAGV). Werden zum Beispiel die erforderlichen Dienstjahre per 1. Juli erreicht, sind der Bezug des Urlaubs sowie die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks frühestens im Juli des entsprechenden Jahres möglich. Wird das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der erforderlichen Dienstjahre beendet, besteht kein anteilmässiger Anspruch auf das nächste Dienstaltersgeschenk (kein Pro-rata-temporis Anspruch). Für den Bezug des Dienst-

Daten 2019

Ordentliche Mitglieder-

versammlung: Donnerstag, 23. Mai 2019, 18 Uhr

Pensioniertenausflug:

Donnerstag, 16. Mai 2019 (ganztags)

Pensioniertenstamm:

Dienstag, 19. März 2019

Dienstag, 25. Juni 2019

Dienstag, 13. August 2019

Dienstag, 15. Oktober 2019

Dienstag, 3. Dezember 2019

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

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

altersgeschenks gilt eine Frist von 5 Jahren. Den Zeitpunkt des Bezugs des Urlaubs bestimmt die vorgesetzte Stelle; dabei ist jedoch auf die Wünsche der Mitarbeitenden so weit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist (vgl. § 7 DAGV).

Wird der Urlaub nicht innert der 5-Jahres-Frist bezogen, erfolgt die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks (vgl. § 8 Abs. 3 DAGV). Dabei wird auf den Lohn (Lohnklasse und Lohnstufe) im Zeitpunkt der Fälligkeit des Dienstaltersgeschenks abgestellt und die oder der Mitarbeitende damit so gestellt, als hätte sie oder er bereits damals die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks beantragt (vgl. § 8 Abs. 4 DAGV).

IV. Anrechenbare Anstellungszeit

Die anrechenbare Anstellungszeit ist in § 4 DAGV geregelt. Für die Berechnung der Anzahl Dienstjahre wird die gesamte bei der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt absolvierte Anstellungszeit einschliesslich Lehrzeit, Volontariaten und Praktika berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wird jedoch insbesondere die Anstellungszeit bei selbstständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Gemeinden des Kantons Basel-Stadt. Sind die öffentlich-rechtlichen Anstalten oder Gemeindeeinrichtungen einmal Teil der kantonalen Verwaltung gewesen, sind die entsprechenden Dienstjahre bis zum jeweiligen Ausgliederungstermin anzurechnen (vgl. Erläuterungen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt zur DAGV, S. 2).

Ebenso nicht berücksichtigt wird für die Berechnung der Anzahl Dienstjahre unbezahlter Urlaub in dem Umfang, in welchem er pro Kalenderjahr einen Monat (30 Tage) übersteigt.

V. Anstellungen mit unterschiedlichem Beschäftigungsgrad

Bei Anstellungen mit unterschiedlichem bzw. bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist für das Dienstaltersgeschenk der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der letzten 5 Jahre vor Fälligkeit des Anspruchs massgebend (vgl. § 5 DAGV). Bei einem Wiedereintritt in die kantonale Verwaltung sind nur diejenigen Jahre in den letzten 5 Jahren vor Fälligkeit des Anspruchs massgebend, in welchen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der kantonalen Verwaltung angestellt gewesen ist (vgl. Erläuterungen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt zur DAGV, S. 2).

VI. Ausschluss und Aufschub

Gemäss den Erläuterungen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt zur DAGV (S. 2) wird dem Dienstaltersgeschenk die bisherige «Diensttreue» verdankt in der Hoffnung auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit. Es soll daher nur denjenigen Mitarbeitenden zukommen, welche den Ansprüchen des Arbeitgebers zumindest insoweit gerecht werden, als dass ihr Verhalten keinen Anlass zur Kündigung gegeben hat. Ab dem Zeitpunkt einer fristlosen Entlassung gemäss § 32 Personalgesetz, einer Kündigung aufgrund von Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz sowie einer Kündigung aufgrund der Begehung einer strafbaren Handlung gemäss § 30 Abs. 2 lit. e Personalgesetz entsteht daher kein Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk (vgl. § 6 Abs. 1 DAGV).

Aufgeschoben wird der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk, wenn er während der Dauer einer vorsorglichen Massnahme nach

§ 25 Personalgesetz oder einer Bewährungsfrist nach § 30 Abs. 3 Personalgesetz eintritt, und entfällt definitiv, wenn auf diese Massnahme bzw. Bewährungsfrist eine Kündigung gemäss § 6 Abs. 1 DAGV (siehe hierzu Absatz hiervor) folgt.

VII. Übergangsregelungen

Die aktuelle Fassung von Art. 23 Abs. 1 Lohngesetz und die Dienstaltersgeschenkverordnung vom 13. Dezember 2016 sind am 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Bis zu diesem Zeitpunkt waren die Ausführungsbestimmungen zum Dienstaltersgeschenk in den Richtlinien zu § 23 Lohngesetz vom 31. Oktober 1995 geregelt. Im Sinne einer Übergangsregelung sieht § 9 DAGV Folgendes vor: Mitarbeitenden, deren Anstellungsverhältnis vor dem 1. Januar 1981 begründet wurde, wird der Besitzstand auf die vor diesem Zeitpunkt gehandhabte Anrechnungspraxis gewährt. Bis zum 31. Dezember 2021 wird Mitarbeitenden, welche bereits vor dem 1. Januar 2017 angestellt waren, das nächstfolgende Dienstaltersgeschenk nach altrechtlicher Regelung gewährt, sofern diese für sie vorteilhafter ist.

*MLaw Steven Hürlimann
Sekretär des BAV, Advokat*

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

22'513 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2016 / 2017)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
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

Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

Protokoll der Sitzung vom 29. Oktober 2018, 17 Uhr,
Sitzungszimmer Erdgeschoss des Tiefbauamtes Bern



Kurt Gasser
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal
Schweiz (ZV)

Dies führt zu Diskussionen, an welchen sich der Verband ebenfalls engagiert.

Biel

Teuerung/Besoldung

Der Verband fordert eine Realloohnerhöhung von 1,5% und vollen Teuerungsausgleich. Im Budget wurden 1,3% aufgenommen – 1% individueller Anstieg und 0,3% generell. Der Verband hat sich mit den 0,3% nicht einverstanden erklärt. Der Gemeinderat akzeptierte die Forderung wegen der Finanzlage nicht.

Der Verband fordert die gemeindeeigene Unterhaltszulage für alle Mitarbeitenden, die bei der Stadtverwaltung angestellt sind (also auch für diejenigen, welche die Familienzulagen nicht bei der Stadt beziehen).

Burgdorf

Teuerung/Besoldung

Im Budget 2019 sind für die Lohnmassnahmen 2% der Lohnsumme vorgesehen. Wie in den letzten Jahren sind für den Erfahrungsanstieg 0,5% und für den Leistungslohnanstieg 1,5% eingesetzt worden.

Pensionskasse

Der Gemeinderat der Stadt Burgdorf hat sich für die Kündigung des Anschlussvertrages mit der Personalvorsorgestiftung Regional Emmental auf den 31. Dezember 2018 entschieden. In der Folge wurde ein neuer Vorsorgeplan definiert und verschiedenen Vorsorgestiftungen zum Offerieren zugestellt. Aus den eingegangenen Angeboten der verschiedenen Vorsorgestiftungen wurden drei Angebote weiterverfolgt. Der Gemeinderat hat sich nach einem langen Prozess für den An-

schluss an das SHP (Spital-, Heim- und Pflegepersonal) entschieden, obschon die Mehrheit der Angestellten einen Anschluss zur Pensionskasse der Stadt Bern bevorzugte.

Der Stadtrat hat an der Juli-Sitzung den Abschlussbericht «Altersvorsorge 2019» zur Kenntnis genommen und den Bericht mit Murren mit 31 Ja bei 8 Enthaltungen genehmigt. In der Folge hat auch die Localnet AG den Anschlussvertrag auf den 31. Dezember 2018 gekündigt. Da nun die grössten Anschlusspartner aus der Personalvorsorgestiftung Regional Emmental austreten, wird die Stiftung per 31. Dezember 2018 aufgelöst. Der Wechsel der Pensionskasse hat verschiedene Angestellte zur vorzeitigen Pensionierung bewogen.

Diverses

- Die 66. Hauptversammlung des Personalverbandes fand am 27. März 2018 im Restaurant National in Burgdorf statt. Der Anlass wurde von den Mitgliedern rege besucht. Der Personalverband konnte an der Hauptversammlung drei neue Mitglieder in den Verband aufnehmen und so die Mitgliederzahl der Aktiven erhöhen.
- Am 19. September 2018 wurde ein weiterer geselliger Anlass durchgeführt. Ziel des Anlasses war der Besuch des Schlosses Burgdorf, welches zu einer Jugendherberge und

Bern

Teuerung/Besoldung

In der aktuellen Legislatur soll eine Realloohnerhöhung umgesetzt werden. Dies ist in den aktuellen Legislaturzielen festgeschrieben und muss nun zwingend angegangen werden. Dazu wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um mögliche Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Der PVSBB ist in dieser Arbeitsgruppe vertreten und wird gewichtige Argumente einbringen.

Diverses

Es wird eine Anpassung der LAZ/JAZ (Stundenmodelle) angestrebt. Insbesondere die Bandbreitenmodelle sollen angepasst und auf die Bedürfnisse der Vereinbarkeit ausgerichtet werden. Stundenmodelle mit deutlich weniger Wochenstunden stehen dabei im Vordergrund.

Ebenfalls wird ein Elternurlaub (bis 6 Wochen Vaterschaftsurlaub, mit Kombination Elternurlaub) angestrebt. Dies wurde in einem Vorstoss aus dem Stadtparlament gefordert und soll verwaltungsintern geprüft werden.

Care-Aufgaben haben sich in den aktuellen Debatten vermehrt als grosser Diskussionspunkt erwiesen. Der Umgang damit aufgrund der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen bedingt vermehrte Aufmerksamkeit zu diesem Themenfeld.

Der Kanton will seinen Beitrag an die Organisation Schutz und Rettung Stadt Bern – insbesondere für die Rettungszentrale – kürzen.

GROUPS
WWW.GROUPS.SWISS

 **GROUPS**
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN



Skihütten für den Teamausflug: www.groups.swiss

Groups AG · Spitzackerstr. 19 · CH-4410 Liestal · +41-(0)61 926 60 00

einem Museum umgebaut wird. Unter der kundigen Führung der Bauleitung wurden die Umbauarbeiten im Innern des Schlosses erklärt. Im Anschluss an die anderthalbstündige Führung trafen sich die Mitglieder des Verbandes im Restaurant Schützenhaus. Der Anlass wurde von einem Drittel der Mitglieder besucht.

Köniz

Budget und Teuerungszulage ab 1. Januar 2019

Für 2019 ist kein Teuerungsausgleich vorgesehen, da noch eine kleine Minusteuerung besteht. Für individuelle Beförderungen wurden im Budget wie bisher 0,8 Lohnprozente eingesetzt. Für Weiterbildungen ist ein Betrag von rund Fr. 295 000.– budgetiert.

Pensionskasse

Da 2017 ein hervorragendes Börsenjahr war, wurde das Kapital des aktiven Personals mit 5% verzinst (somit wird der Projektionszinssatz von 3% im Durchschnitt 2016 bis 2017 erreicht). 2018 sind die Börsenerträge bisher negativ. Eine Verzinsung wiederum unter dem Projektionszinssatz ist zu befürchten.

Zurzeit wird – infolge Senkung des Umwandlungssatzes von 5,8 auf 4,8% per 1. Januar 2022 – intensiv an Abfederungsmassnahmen gearbeitet.

Diverses

- Zu einer Weisung «Geschenkannahmeverbot» nahm die Personalvereinigung ablehnend Stellung. Die im Personalreglement und in der Personalverordnung enthaltenen Regeln sind ausreichend. Auch aus den Abteilungen kamen ablehnende Reaktionen. Der Gemeinderat lehnte die Weisung in der Folge ab.
- Die geselligen Anlässe Streetsoccer-Plausch, Fyrabe-Wanderig und Dartturnier sowie eine Besichtigung des Abwasserkanals fanden statt. Erstmals wurde am 17. Mai 2018 ein Fyrabe-Konzert im Lichthof des Gemeindehauses organisiert.

Langenthal

Teuerung/Besoldung 2019

Der Verband gab folgende Forderungen ein:

- 1,2% für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassung
- voller Teuerungsausgleich (Empfehlung: 1% budgetieren)

Der Gemeinderat hat für Gehaltsanpassung 0,5% und für die Teuerung 0,7% im Budget eingestellt.

Personalreglement

Das mittlerweile fast 20-jährige Personalreglement für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Langenthal, als Weiterentwicklung des bis dahin geltenden Amts- und Dienstreglements, wurde



Langenthal: Das Personal wird ein neues Personalreglement erhalten.

seit Beginn seines Inkrafttretens im Jahr 1997 nur punktuell verändert. Deshalb war und ist eine umfassende Überprüfung angezeigt, mit welcher der Gemeinderat eine verwaltungsintern zusammengesetzte Projektgruppe beauftragte. Auf deren Vorarbeiten hin wurde dem Gemeinderat ein Entwurf zur Totalrevision des Personalreglements vorgelegt, welcher – seit Beginn der neuen Legislatur – die Vorlage in mehreren Schritten beriet.

Mit Beschluss des Gemeinderats vom 29. August 2018 bzw. 12. September 2018 wurde der Entwurf zur Totalrevision des Personalreglements und der erläuternde Mitbericht zu Händen einer öffentlichen Vernehmlassung verabschiedet. Die Vernehmlassung läuft bis am 25. Januar 2019.

Diverses

Am 23. Mai 2019 findet die 100. Hauptversammlung statt. Die Jubiläumsversammlung werden wir in einem würdigen Rahmen feiern. An diesem Anlasse werden wir den neuen Flyer des Verbandes präsentieren.

Münchenbuchsee

Keine Meldung – zurzeit fehlt der Ansprechpartner.

Muri

Wir haben 0,4% generelle Lohnerhöhung und 0,6% individuelle Lohnerhöhung.

Ab 2019 gibt es einen neuen Mitarbeiterbeurteilungsbogen. Damit alle wissen, wie damit umzugehen ist, wurden alle Mitarbeiter und Kader geschult.

Murten (Meldung erhalten)

Bei uns in Murten ist es im Moment sehr ruhig, und es gibt keine relevanten Mitteilungen.

Spiez

Keine Meldung.

Steffisburg

Teuerung, Budget 2019, Finanzplan 2019 bis 2023

Die Teuerung ist noch nicht bekannt. Das Budget 2019 sowie der Finanzplan 2019 bis 2023 wurden an der GGR-Sitzung vom 30. November 2018 abschliessend behandelt.

Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg

Das Geschäftsjahr 2017 war ein erfreuliches Jahr. Alle durch die Mitglieder der Pensionskassenkommission getroffenen Massnahmen haben dazu beigetragen, dass per 31. Dezember 2017 die Pensionskasse einen Deckungsgrad von 105,19% ausweist. Somit ist die Unterdeckung behoben. Dies bedeutet für die Versicherten und die Arbeitgeber, dass sie im Jahr 2018 keine Sanierungsbeiträge mehr bezahlen müssen, und für die Rentner, dass ihnen keine Kürzung auf der Teuerung vorgenommen wird. Die Pensionskassenkommission hält an der bisherigen Strategie weiterhin fest mit dem Ziel, die vollständige finanzielle Risikofähigkeit (Deckungsgrad 117%) zu erlangen.

Diverses

- Im Rahmen der Gesundheitsförderung hat der Personaldienst der Gemeinde Steffisburg für die Mitarbeitenden ein umfangreiches Programm an Angeboten zusammengestellt wie Jogging, Walking, Schwimmen, Langlauf- oder Skatingkurs, Aqua-Fit, Fitnessübungen am Arbeitsplatz, Sitzmassage, mentales Training, Yoga, Ernährungsworkshop, Augenprüfung sowie Blutspende. Eine Teilnahme ist freiwillig. Die Mitarbeitenden werden jedoch entsprechend motiviert, von dem vielfältigen

Angebot zu profitieren und bei den Aktivitäten mitzumachen.

- Seit einiger Zeit wird im Gemeindehaus eine Tauschwand angeboten. Dort können sich die Mitarbeitenden mit Büchern und DVDs bedienen oder auch selber welche hinstellen.
- Bike to work ist eine jährlich stattfindende Mitmachaktion zur Fahrrad- und Gesundheitsförderung in Unternehmen. Diese Aktion hat das Ziel, dass Pendler auf dem Arbeitsweg vermehrt das Fahrrad einsetzen. Der Personaldienst muntert die Mitarbeitenden alle Jahre dazu auf, daran teilzunehmen.
- Einmal pro Jahr findet ein Gratis-Velocheck statt. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ihr Velo kontrollieren und kleinere Reparaturen durchführen zu lassen.
- Im Oktober hat ein Energiestadtfest auf dem Dorfplatz Steffisburg stattgefunden. Die Hauptthemen waren Energie und Mobilität, Verwerten statt wegwerfen, Wasser – alles klar! Seit 2014 hat die Gemeinde Steffisburg das Label Energiestadt.
- Im Juli hat der jährliche traditionelle Brätliabend des Gemeindepersonalverbandes stattgefunden.

- Der Gemeindepersonalverband Steffisburg feiert in diesem Jahr sein 75-jähriges Bestehen. Zu diesem speziellen Ereignis organisierte der Vorstand einen Tagesausflug im August nach Murten. Bei strahlendem Sonnenschein und guter Stimmung genossen die Teilnehmenden diesen Tag.

- Am 5. Januar 2019 findet wiederum das mittlerweile zur Tradition gewordene Tannenbaumwerfen auf dem Dorfplatz statt.

Worb

Meldung erhalten.

Besoldung

Dem Gemeinderat Worb wurden 1,5 Lohnprozente für den individuellen Gehaltsaufstieg 2019 beantragt. Der Gemeinderat hat 1,0% bewilligt (wie praktisch jedes Jahr). Die Teuerung wird auch wie immer dem Kanton angepasst.

Pensionskasse

Unsere Pensionskasse wird per 1. Januar 2019 von einer Vollversicherungslösung in eine teilautonome Versicherung umgebaut. Vorteil: Diese Lösung kann mehr Rendite ergeben, gleich-

zeitig kann diese Lösung aber auch dazu führen, dass es zu einer Unterdeckung kommen kann (Börse läuft schlecht) und das Anlagerisiko nun bei den Arbeitgebern liegt.

Diverses

- Zurzeit findet eine Überprüfung unseres Werkhofes statt. Die Arbeit wird durch die Firma Cleangreen Consulting GmbH aus Worb durchgeführt. Diese hat bereits unsere Hauswarschaften überprüft.
- Personalausflug 29. August 2018 in das Salzbergwerk von Bex mit Essen in Montreux.
- November 2018 abendlicher Anlass für Mitarbeitende (Kino Worb oder Bowling).
- Die Mitgliederversammlung hat am Donnerstag, 14. Juni 2018, im Werkhof mit anschließendem Speis und Trank stattgefunden. Der Mitgliederbeitrag wurde von Fr. 30.– auf Fr. 40.– erhöht.

Kurt Gasser

10 CHF WILLKOMMENSbonus SICHERN! 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% 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.

Mitgliedern des ZV wird ein 10 CHF Bonus gutgeschrieben, wenn sie nach der Registrierung innerhalb von zwei Wochen einen Einkauf von mind. 10 CHF tätigen.

SO BEKOMMEN SIE IHREN 10 CHF BONUS GUTGESCHRIEBEN:

1. Registrieren Sie sich kostenlos auf ZV.rewardo.ch
2. Wählen Sie Ihren Lieblingsdeal aus, kopieren Sie sich den Gutscheincode, um sich super Rabatte zu sichern und geben Sie optional Ihre E-Mail-Adresse ein, um von zusätzlichem Cashback zu profitieren.
3. Nachdem Sie Ihren Einkauf getätigt haben, wird Ihnen mit dem bestätigten Cashback der 10 CHF Bonus auf Ihr Konto gutgeschrieben. Der Bonus ist gültig für Registrierungen bis zum 30.04.2019.
4. Ihre Boni werden gemeinsam mit Ihrem Cashback ausbezahlt (ab 10 CHF).



Über 450 Shops – finden Sie Ihren Lieblingsshop

orellfüssli

MediaMarkt

Booking.com

LESHOP.CH

SIEHE OBEN

Glosse. Alle finden Bildung wichtig. Man kann sich darüber freuen, nur ist solch unverhoffte Harmonie eben auch verdächtig: Wenn plötzlich alle das Gleiche mögen, haben sicher einige etwas missverstanden. Ein Klärungsversuch.



Fabian Schambron
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Alle wissen das, was sie wissen, am besten. Ich muss es ja wissen, finde ich folgerichtig, und ich erzähle diesen Befund der Welt. Die weiss ja nicht alles, und wenn sie etwas weiss, dann sicher nicht so gut wie ich. Ich hingegen weiss alles und alles am besten, und deshalb muss die Welt mein Wissen ja auch wissen wollen, glaube ich. Nein, das weiss ich natürlich. Schwierig: Die Welt besteht aus Leuten, die genau das gleiche über ihr Wissen wissen wie ich. Auch sie wissen nämlich, dass sie alles am besten wissen. Es scheint, als könne man überhaupt nur etwas wissen, indem man sich einbildet, es am besten zu wissen. Sonst weiss man es ja nicht wirklich, denn jemand könnte es ja besser wissen. Sogar jemand, der

weiss, dass er nichts weiss, muss sich *einbilden*, dass er zumindest das weiss – und zwar eben am besten, siehe oben.



Einbildung ist also ein grundlegender Teil allen Wissens. Wenn ich mir nicht einbilde, manches besser zu wissen als andere, kann ich mich weder aus- noch weiterbilden. Wie wichtig das ist, weiss inzwischen auch ein Analphabet, der die letzten zehn Jahre unter einem Stein auf einer einsamen Insel verbracht hat. Alle, und auch wirklich alle, sind sich einig, es brauche für alle, und auch wirklich alle, so viel «lebenslanges Lernen» wie möglich, weil die «Digitalisierung» kommt und dann vieles «automatisiert» wird. Alle, und auch wirklich alle, wollen mehr Bildung, weil sie sich einbilden, die eben genannten Schlagwörter hätten mit Bildung zu tun. Nur die *Einbildung*, Aus- und Weiterbildung und die Angst vor den bösen Maschinen hätten mit Bildung zu tun, hat wirklich mit Bildung zu tun, weil Einbildung ja die Bedingung der Möglichkeit von Wissen ist, siehe oben.



Bildung ist ein Wissen, aber nicht einfach irgendeines. Wer aus Angst vor der «Digitalisierung» von Weiterbildungskurs zu Weiterbildungskurs hetzt, weiss dadurch sicherlich

immer mehr, wird aber nicht unbedingt gebildeter. Bildung hiesse nämlich, nicht einfach reflexartig auf Schlagwörter wie «Digitalisierung» zu reagieren und bei «Automatisierung» automatisch in Panik zu verfallen. Bildung ist Wissen, das nicht nur nützlich ist, sondern die kritische Prüfung von bestehendem Wissen ermöglicht. Gebildet ist, wer aufgrund seines Wissens gerade dieses Wissen hinterfragen, gestalten und erweitern kann. Wer dies leistet, weiss mehr, kann sein Wissen verschiedentlich originell umsetzen und hat mehr Freude daran: Bildung ist Wissen, das um sich selbst weiss. Einfaches Wissen kann man speichern und maschinell analysieren, die kritische Prüfung solchen Wissens, seine kreative Umformung und die Freude an solchen Vorgängen eben gerade nicht. Keine Maschine ist gebildet, und jeder Mensch könnte es sein. Und ich muss es ja wissen, siehe oben.