STRESS BEI DER ARBEIT STEIGT

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 24, 2024

Gemäss den Daten des Bundesamt für Statistik (Gesundheitsbefragung: Arbeit und Gesundheit 2012-2022) fühlen sich immer mehr Menschen bei der Arbeit gestresst.

Diese Daten entstammen einer Befragung, die alle fünf Jahre (2012, 2017, 2022) durchgeführt wird und von ca. 10‘000 erwerbstätigen Personen der ständigen Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren beantwortet wird. Die Anzahl Personen, die sich gestresst fühlt ist dabei von 18% auf 23% gestiegen. Damit stellt Stress bei der Arbeit das am stärksten gestiegene Gesundheitsrisiko dar. Dieser ist mit fast jeder dritten betroffenen Person im Gesundhits- und Sozialwesen (29%) am grössten. In dieser Branche ist jede vierte Frau erwerbstätig.

Daher erstaunt es nicht, dass das Burnout-Risiko bei Frauen von 20% im Jahr 2012 auf 25% 2022 gestiegen ist. Das Burnout-Risiko wird anhand des Gefühls der emotionalen Erschöpfung bei der Arbeit abgeleitet. Dieses Gefühl ist besonders hoch, je mehr sich die Personen bei der Arbeit gestresst fühlen. Steigende Zahlen wurden auch bei der Diskriminierung oder Gewalt am Arbeitsplatz registriert. Dabei waren Frauen (21%) deutlich öfters betroffen als Männer (16%). Diese Zahl erklärt sich mit der erhöhten Diskriminierung der Frauen aufgrund ihres Geschlechts. Die vermehrt sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz sticht dabei besonders hervor und hat sich bei den 15-29jährigen Frauen am meisten erhöht.

Vor allem die jüngeren Arbeitnehmenden sind besonders durch Stress am Arbeitsplatz belastet. Dabei ist besonders der Stress der jungen Frauen hervorzuheben, der sich erhöht hat von 26% auf 32%. Gewalt und Diskriminierung tragen dabei am häufigsten zu diesem Stress bei.

Quelle: Bundesamt für Statistik

Kurzbericht zur Mitgliederversammlung 2024

geschrieben von MLaw Steven Hürlimann | Juni 24, 2024
Rund 70 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des Baselstädtischen Angestellten-Verban- des (BAV) teil, welche am 30. Mai 2024 im Universitätsspital Basel stattfand.

Der statutarische Teil der Mitgliederversammlung, durch welchen – wie üblich – BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi gekonnt führte, dauerte rund 45 Minuten. Sämtliche Anträge des Vorstandes wurden einstimmig angenommen. Dies bedeutet im Einzelnen:

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2023, der Jahresbericht 2023 sowie die Jahresrechnung 2023 wurden genehmigt und dem Vorstand wurde von der Mitgliederversammlung Décharge er- teilt. Der eingetretene Jahresverlust 2023 wurde auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2024. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2025 unverändert bei CHF 160.00 für Aktive und CHF 80.00 für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

Die laufende Amtsperiode des Vorstandes und des Beirates des BAV dauert noch bis zur Mitgliederversammlung 2025. Erfreulicherweise mussten in diesem Jahr weder aus dem Vorstand noch aus dem Beirat Verabschiedungen vorgenommen werden. Es sind im Hinblick auf die ordentliche Mitgliederversammlung 2024 weder Kandidaturen für den Vorstand noch für den Beirat eingegangen, weshalb am 30. Mai 2024 lediglich Revisorinnen und Revisoren zu wählen waren.

Der Vorstand* des BAV umfasst aktuell folgende neun

Mitglieder:

Dr. Gregor Thomi Präsident

Prof. Dr. Anne Eckert Vizepräsidentin

Sandra Haas
Kassierin / Ressort Finanzen

Dr. Markus Dürrenberger
Ressort Versicherungen / Ressort Universität

Christian Heim Ressort Personalrecht

Werner Weisskopf
Ressort Public Relations / Ressort Spitäler

Patrizia Bardelli

Haci Akgül Paula Vicentin

* Der Verbandssekretär hat im Vorstand Sitz und Stimme

Der Beirat des BAV setzt sich aktuell wie folgt zusammen:

Thomas Mohler Präsident

Roger Chitvanni, Michèle Runco, Michel Vogel, Stipan Bonic

Als Revisorinnen für das Rechnungsjahr 2024 wurden von der Mitgliederversammlung die BAV-Mitglieder Susanne Handschin und Leila Trenkle, als Ersatzrevisorin bzw. Ersatzrevisor die BAV-Mitglieder Erika Zollinger und Oliver Meury, gewählt.

Im Anschluss an den statutarischem Teil der Mitgliederversammlung begeisterte der bekannte Basler Stadtführer Roger Jean Rebmann alias Grabmacherjoggi die anwesenden Verbandsmitglieder und Gäste mit einem in historischer Hinsicht äusserst interessanten und zugleich amüsanten Vor- trag zum Thema Arbeiten in Basel. Besonders gefreut hat die Verantwortlichen des BAV, dass auch in diesem

Jahr diverse Gäste der Mitgliederversammlung beiwohnten: Von Seiten des Kantons Basel-Stadt nahmen sowohl Regierungsrat Mustafa Atici als auch der neue Leiter von HR Basel- Stadt, Samir Stroh, an der Mitgliederversammlung teil.

Der ZV war durch Präsident Urs Stauffer vertreten, der ein Grusswort an die An- wesenden richtete, in welchem er insbesondere auf die aktuellen Tätigkeitsfelder und das Netzwerk des ZV einging und hocherfreut feststellte, dass sich gemäss seiner Beobachtung vermehrt wieder jüngere Personen einbringen in Personalverbänden. Als Repräsentantin der Angestelltenvereinigung Region Basel (arb) war deren Vizepräsidentin Ester Tellenbach zugegen.

Nach dem offiziellen Teil bot sich den anwesenden Verbandsmitgliedern und Gästen beim traditionellen Essen Gelegenheit für einen Austausch untereinander und mit den Vorstandsmitgliedern.

BAV-Daten 2024 Pensionierten-Stamm: Dienstag, 18. Juni 2024
Dienstag, 24. September 2024
Dienstag, 29. Oktober 2024
Dienstag, 10. Dezember 2024 jeweils ab 15.00 Uhr im Restaurant Stadtkeller, Marktgasse 11, Basel (zwischen Schifflände und Fischmarkt)

Wie weit reicht die Auskunfts- und Offenlegungspflicht von

persönlichen Angaben im Bewerbungsverfahren?

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juni 24, 2024
Urteil des Bundesgerichts 8C_387/2022 vom 21. August 2023

Das Bundesgericht musste im Entscheid vom 21. August 2023 die Rechtmässigkeit einer Kündigung durch die SBB wegen angeblich unwahrer und unvollständiger Angaben über Gesundheitsdaten im Bewerbungsverfahren beurteilen. Die SBB warf der Arbeitnehmerin A vor, auf einem Fragebogen betreffend bestehende Gesundheitsbeeinträchtigungen falsche Angaben gemacht zu haben. Gemäss SBB habe die Arbeitnehmerin A mit diesem Verhalten gegen die vorvertragliche Treuepflicht verstossen. Das Bundesgericht stand vor der Frage, ob die Arbeitnehmerin A ihre Auskunfts- und Offenlegungspflichten im Bewerbungsverfahren verletzt hat und dies ein sachlich hinreichender Kündigungsgrund darstellt. Zudem musste das Bundesgericht prüfen, ob die Kündigung allenfalls als missbräuchlich zu qualifizieren ist.

Der konkrete Sachverhalt A musste sich anlässlich des Bewerbungsverfahrens für eine Stelle als «Zweitausbildung zur Kundenassistentin SBB» einer medizinischen Eignungsuntersuchung unterziehen. Im Zusammenhang mit der Frage *«Leiden Sie zurzeit an einer Gesundheitsstörung?»* wurde Folgendes festgehalten: *«Unter Gesundheitsstörungen sind Krankheiten oder Einschränkungen zu verstehen, die wiederholt auftreten und eine periodische Kontrolle durch einen medizinischen Spezialisten und/oder die Einnahme von Medikamenten erfordern. Bitte geben Sie auch dann mögliche Gesundheitsstörungen an, wenn Sie im Alltag keine Schmerzen haben und sich arbeitsfähig fühlen.»* A beantwortete die obengenannte Frage mit «Nein».

Die Vorgesetzten stellten erst nach mehrjähriger Anstellung

und erfolgreichem Abschluss der Zweitausbildung zur SBB-Kundenbetreuerin fest, dass die Arbeitnehmerin hinkte. Das Hinken blieb während des Vorstellungsgesprächs und Arztbesuchs unbemerkt. Ein beigezogener Arzt diagnostizierte bei A eine chronische Beeinträchtigung aufgrund eines länger zurückliegenden Unfalls. Abgesehen von einem leichten Hinken beim Gehen gäbe es gemäss Arzt keine Auswirkungen auf ihre berufliche Tätigkeit. Der Arzt fügte hinzu, dass A zwar keiner Behandlung bedürfe, jedoch von einem erhöhten Morbiditäts- und Invaliditätsrisiko auszugehen sei. Auf Nachfrage der SBB teilte er mit, dass A den Einstellungsfragebogen nicht korrekt ausgefüllt habe.

Mit Schreiben vom 12. Februar 2021 teilte die SBB A mit, sie beabsichtige, das Dienstverhältnis aufgrund von Verhaltensmängeln ordentlich zu kündigen. Mit Verfügung vom 25. Februar 2021 kündigte die SBB das Arbeitsverhältnis per 31. Mai 2021. Mit Urteil vom 3. Mai 2022 wies das Bundesverwaltungsgericht die Beschwerde von A gegen die Kündigungsverfügung ab und schützte die Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Gegen den Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts hat A Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten beim Bundesgericht erhoben.

Der Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts Das Bundesverwaltungsgericht hielt fest, A wäre angesichts der Bedeutung der medizinischen Untersuchung im Rahmen des Anstellungsverfahrens zur Kundenbetreuerin und der erhaltenen Anweisungen zum vollständigen und wahrheitsgetreuen Ausfüllen des Gesundheitsfragebogens verpflichtet gewesen. Durch das Verschweigen ihrer gesundheitlichen Probleme, die sich auf ihre Arbeit auswirken könnten, hatte die Beschwerdeführerin gegen ihre vorvertragliche Treuepflicht verstossen. Für das Bundesverwaltungsgericht waren nicht das Hinken und die chronische Krankheit der Grund für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Ausschlaggebend war vielmehr, dass A durch ihre unwahren Angaben zu entscheidenden

Vertragselementen zum Zeitpunkt ihrer Anstellung, ihre vorvertragliche Treuepflicht verletzt und das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und dem Arbeitgeber endgültig zerstört habe. Da sie ihre Anstellung insbesondere auf der Grundlage einer Lüge erhalten hatte, konnte ihr danach kein Vertrauen mehr entgegengebracht werden. Das Bundesverwaltungsgericht war der Auffassung, der Arbeitgeber habe über objektiv hinreichende Gründe im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG verfügt. Da das Verhalten der Arbeitnehmerin geeignet gewesen sei, das Vertrauensverhältnis zum Arbeitgeber unwiederbringlich zu zerstören, könne dem Arbeitgeber auch nicht vorgeworfen werden, dass er gegenüber der Arbeitnehmerin keine Kündigungsandrohung ausgesprochen habe. **Die Erwägungen des Bundesgerichts** Das Bundesgericht führte zunächst aus, der Zweck des Vorstellungsgesprächs sei es, den potentiellen Vertragsparteien eine konkrete Vorstellung von den Bedingungen zu vermitteln, welche die verschiedenen Aspekte des künftigen Arbeitsverhältnisses betreffen. Beide Seiten benötigten bestimmte Informationen. Auf Seiten des Arbeitgebers wird diesem Informationsbedarf dadurch Rechnung getragen, dass er grundsätzlich berechtigt ist, Auskünfte über den Bewerber bei Dritten einzuholen. Der Bewerber ist verpflichtet, die für die Auswahl erforderlichen und geforderten persönlichen Angaben wahrheitsgemäss zu machen. Der Bewerber muss die Fragen des Arbeitgebers beantworten (Auskunftspflicht) und ihm spontan bestimmte Informationen zur Verfügung stellen (Offenlegungspflicht). Der Bewerber ist im Rahmen seiner Auskunftspflicht verpflichtet, Fragen, die in direktem Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz und der auszuführenden Arbeit stehen, wahrheitsgemäss zu beantworten, wenn die verlangten Informationen von direktem objektivem Interesse für das Arbeitsverhältnis sind. Dies wird anhand der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses, der auszuführenden Aufgaben, der Art des Unternehmens und der zukünftigen Stellung des Arbeitnehmers beurteilt.

Unabhängig von der zu besetzenden Stelle muss der Arbeitnehmer

im Rahmen seiner Offenbarungspflicht von sich aus alles mitteilen, was ihn als (absolut) ungeeignet für die Besetzung dieser Stelle erscheinen lässt und was die vertragsgemäss Erbringung der Arbeitsleistung praktisch ausschliesst oder erheblich behindert.

Das Bundesgericht hielt fest, es müsse in jedem konkreten Fall unter Berücksichtigung der besonderen Umstände geprüft werden, ob der Schutz der Persönlichkeit des Bewerbers die Interessen des Arbeitgebers auf Information überwiege.

Gesundheitsdaten gehören zu den besonders schützenswerten Personendaten. Wenn das Anstellungsverfahren eine Untersuchung durch einen Arzt beinhaltet, dürfen dem Arbeitgeber nur die Schlussfolgerungen über die Eignung für die vorgesehene Arbeit mitgeteilt werden. Das Arztgeheimnis und der Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers verhindern die Mitteilung einer ärztlichen Diagnose. Bei einer unzulässigen Frage, die gegen den Persönlichkeitsschutz, den Datenschutz oder das Diskriminierungsverbot verstösst, ist der Arbeitnehmer nach überwiegender Lehre berechtigt, unrichtig zu antworten (sog. Notwehrrecht der Lüge).

Die bundesgerichtliche Beurteilung des konkreten Falls

1. **Sachlich hinreichende Kündigungsgründe?**

Das Bundesgericht erwog, die betreffende Stelle als SBB-Kundenbetreuerin gehöre unbestrittenermassen zu den sicherheitsrelevanten Berufstätigkeiten im Eisenbahnverkehr und unterstehe deshalb einem medizinischen Eignungstest. Es könne der Arbeitnehmerin zwar vorgeworfen werden, dass sie ihre Gesundheitsbeeinträchtigung im Fragebogen nicht erwähnt habe. Allerdings habe die Gehbehinderung nachweislich keine Auswirkungen auf ihre Arbeitsfähigkeit gehabt und auch keine medizinische Behandlung notwendig gemacht. Der Arbeitnehmerin könne keine Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten (Art. 10 Abs. 3 lit. a BPG und Art.

173 Abs. 1 lit. a GAV SBB 2019) vorgeworfen werden.

Das Bundesgericht kam in der Folge zum Schluss, dass vorliegend keine objektiv hinreichenden Gründe für die Auflösung des Dienstverhältnisses nach dem Bundespersonalgesetz vorliegen würden. Das Bundesgericht führte aus, das Verhalten der Arbeitnehmerin sei nicht geeignet gewesen, das Vertrauensverhältnis zwischen ihr und der Arbeitgeberin unwiderruflich zu zerstören.

2. **Missbräuchliche Kündigung?**

Nachdem das Bundesgericht festgestellt hat, dass die Kündigung nicht auf sachlich hinreichenden Gründen im Sinne von Art. 10 Abs. 3 BPG beruhte, hatte das Bundesgericht die Frage zu prüfen, ob die Kündigung allenfalls als missbräuchlich im Sinne von Art. 336 OR zu qualifizieren war. Das Bundesgericht hielt fest, dass die aufgrund einer Gesundheitsbeeinträchtigung ausgesprochene Kündigung nicht missbräuchlich sei, wenn die Gesundheitsbeeinträchtigung die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmenden beeinträchtige. Missbräuchlichkeit liege nur vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit auf eine Pflichtverletzung seitens der Arbeitgeberin zurückzuführen sei.

Selbst wenn die Kündigung aufgrund des Gesundheitszustands und des erhöhten Invaliditätsrisikos der Arbeitnehmerin erfolgt sein sollte, sei diese gemäss Bundesgericht nicht missbräuchlich.

3. **Fazit**

Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass die Kündigung zwar nicht missbräuchlich sei, die Arbeitnehmerin aber ohne sachlich hinreichenden Gründe entlassen wurde. Aus diesem Grund hatte die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Entschädigung.

Motivierte Vorstandsmitglieder für den PV Stadt Bülach

geschrieben von Andreas Cabalzar | Juni 24, 2024

Der Vorstand des Personalverbands der Stadt Bülach war seit den Rücktritten zweier Vorstandsmitglieder etwas verwaist. So haben wir uns 2023/2024 vor allem darauf konzentriert, im Vorstand möglichst wieder die Reihen zu schliessen.

Durch aktives Werben ist es uns gelungen, anlässlich der jüngsten Generalversammlung vom 3. April 2024 drei neue, motivierte Vorstandsmitglieder zu präsentieren, die dann auch in den Vorstand gewählt wurden. Wir sind happy und dankbar für diese Entwicklung.

Bettina Pangerc danken wir herzlich für mehr als 10 Jahre tatkräftige Unterstützung im Personalverband; sie wird am 30.6.2024 vom Vorstand zurück treten, weil sie ihre Stelle gekündigt hat. Den neuen Vorstandsmitgliedern danken wir fürs Mitmachen und wünschen viel Spass und Erfolg dabei.

Der Vorstand des Personalverbands der Stadt Bülach setzt sich nun wie folgt zusammen:

Angelo Visconti, Präsident (unverändert)

René Schellenberg, Beisitzer (unverändert, ehemaliger langjähriger Präsident)

Bettina Pangerc, Aktuarin (bis 30.6.2024)

Neu ab April 2024:

Manuela Hegi, Beisitzerin;

Sascha Haman, Kassier;

Noreen Wäspi, Aktuarin.

Der Verband des Staats- und Gemeindepersonals BL sucht Verstärkung

geschrieben von Simon Habermacher | Juni 24, 2024

Wanted: You

Arbeitest du im Baselbiet und hast du Interesse den VSG aktiv mitzugestalten? Interessieren dich Themen wie Sozialpartnerschaft, Familie und Arbeit, Homeoffice oder eine sichere Pensionskasse? Bist du bereit aktiv mitzuwirken, um den Kanton und die Gemeinden für Arbeitnehmer attraktiv zu machen? Der VSG bietet viele Möglichkeiten der Teilnahme. Dabei wird der VSG von den Arbeitgebern (Kanton und 86 Gemeinden) als Partner wertgeschätzt. Es handelt sich bei der Arbeit im VSG nicht um Stimmungsmache gegen den Arbeitgeber; vielmehr ist unser Anliegen, sozialpartnerschaftlich gute Lösungen zu finden. Der VSG ist meist «leise» unterwegs. Leuchtwesten und Trillerpfeifen haben wir nicht. Dafür gute Kontakte, Wissen und einen spitzen Bleistift.

Bist du bereit politisch, strategisch und partnerschaftlich mitzuwirken? Oder möchtest du deine Mithilfe in ein Anliegen investieren, welche dies interessiert? Bietest du einfach eine helfende Hand? Bitte nimm Kontakt mit dem Vorstand des VSG auf.

Derzeit dringend zu besetzende Aufgaben:

-Präsidium des VSG

-Vorstandsmitglied in Sachen Gemeindeangelegenheiten

-Mitglied in der ABP (direkte Arbeit und Verhandlung mit den anderen Personalverbänden und dem Arbeitgeber)

-alles andere

Kontaktmöglichkeit Interims-Präsident Simon Habermacher:
Tel 076 331 62 10
E-Mail: simon.habermacher@bl.ch
Link Website VSGBL

Jahresbericht 2023

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 24, 2024

Öffentliches Personal Schweiz hat ein ausserordentlich lebhaftes Jahr 2023 hinter sich. Nach schwierigen, teuerungsbedingten Lohnverhandlungen entspannte sich die Situation in diesem Punkt Ende 2023. Aber unser Verband war und ist gezwungen, sich finanziell neu zu organisieren und auch die Digitalisierung weiter voranzutreiben – diese Herausforderung bleibt. Schnelle Entscheide bei kostengünstigen Strukturen sind gefragt. Daran sind wird. Auch bei den Leistungsträgern und Leistungsträgerinnen, die sich engagieren, müssen neue Wege gefunden werden. Wir müssen uns verjüngen, und zwar schnell. Die Einführung des Rechtsschutzes für alle, ein intensives Vorhaben der letzten Jahre, war aufwendig, ist aber erfolgreich vollzogen. Damit wird Kraft und Zeit frei, Neues anzupacken. Unser Verband hat sich in den letzten Jahren zu einem guten Teil auch über die Einnahmen aus

Geschäften mit unseren Vertragspartnern finanziert, angesprochen sind die Versicherungen. Diese Einkünfte sind aus unterschiedlichen Gründen erheblich eingebrochen – und das wohl auf Dauer. Gleichzeitig möchten und müssen wir auf zahlreichen sozialen Kanälen wie auch in der ZV Info, unserer Verbandszeitschrift, präsent sein. Diese Präsenz erfordert dauernden Unterhalt, das betrifft Form und Inhalte. Die Geschäftsleitung hat deshalb bereits 2023 beschlossen, einzelne Print-Ausgaben der ZV Info durch einen digitalen Newsletter zu ersetzen. Um hierbei genügend Mitglieder zu erreichen, mussten die E-Mail-Adressen verfügbar sein. Dieses Ziel ist uns noch nicht ganz, aber weitgehend gelungen. Die Digitalisierung ermöglicht dringend nötige Einsparungen bei den Druckkosten und beim Porto. Im Jahr 2024 wird diese Digitalisierung fortgesetzt werden. **Social Media – Ausbau schreitet voran** Der Ausbau unserer Präsenz in den Social Media schreitet ebenfalls voran. Das ist nötig, um den Zugang zu unseren Themen und den Auffassungen hierzu zu erleichtern. Kaum jemand besucht ohne konkreten Anlass eine Webpage, er liest aber einen Artikel, der ihm in den Social Media oder in unserem Newsletter empfohlen wird, und beachtet dann vielleicht auch die Webpage. Diesen Weg setzen wir fort, um präsent zu sein und durch diese Präsenz unsere Mitgliedsverbände und unsere Mitglieder zu unterstützen und bei der Durchsetzung ihrer Anliegen zu begleiten. Die Vielzahl der Möglichkeiten, an die Öffentlichkeit zu treten, kompliziert die Sache. Auf der anderen Seite ermöglicht diese Präsenz, Meinungen und Entscheide zu beeinflussen. Hier bleiben wir nicht stehen, hier versuchen wir, im Sinn des öffentlichen Personals der Schweiz erfolgreich tätig zu sein. **«Politische» Themen** Wir haben bereits 2023 beschlossen, die Initiative um eine 13. AHV-Rente zu unterstützen. Diesen Entscheid haben wir uns nicht leichtgemacht. Die Meinungen dazu waren geteilt. Es war uns bewusst, dass einzelne Verbände die Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Initiative und die möglicherweise nicht optimal sozial austarierte Verteilung des Geldes hoch gewichteten und die Initiative nicht

befürworteten. Allerdings hat das Abstimmungsergebnis gezeigt, dass wir wohl auf der richtigen Seite gestanden sind. Die Unterstützung war keine politische Entscheidung. Wir sind nach wie vor politisch neutral und unterstützen nicht einzelne Parteien oder einzelne Verbände, die klar einer Partei zuzuordnen sind. Es geht uns ausschliesslich um die Sache, um den Inhalt eines Anliegens mit Blick auf die Interessen des öffentlichen Personals und unserer Mitglieder. Hier erschien uns, trotz allem, eine Unterstützung der 13. AHV-Rente als richtig. Der öffentliche Dienst verdient nicht schlecht, wenn auch nicht überall, aber der öffentliche Dienst ist nicht so gut entschädigt, dass die 13. AHV-Rente nicht ein berechtigtes Anliegen wäre. Wir werden auch in Zukunft prüfen, zu welchen Abstimmungen wir etwas sagen und was und zu welchen nichts. Damit wird Öffentliches Personal Schweiz nicht politischer als zuvor, aber es ist denkbar, dass wir klarer und schneller Stellung nehmen als in früheren Zeiten – aber immer mit Fokus auf das öffentliche Personal.

Delegiertenversammlung in Zug

2023 wurde zum zweiten Mal die Delegiertenversammlung als halbtägige Veranstaltung durchgeführt. Ziel der Geschäftsleitung und des Vorstands war es, mit einem schlanken, attraktiven Programm viele Delegierte für die Teilnahme gewinnen zu können. Der Tagungsort bot hierfür eine erste, gute Voraussetzung. Die DV war effektiv gut besucht, das Wetter prächtig und das Ambiente im ehrwürdigen Stadtsaal beeindruckend. Als Referenten konnte der ZV den Stadtpräsidenten von Zug, André Wick, und den Präsidenten des EV Zug, Dr. Hans-Peter Strebel, gewinnen. Der Apéro riche in Seenähe beendete eine schöne, attraktive Delegiertenversammlung. Der ZV dankt dem jungen Organisationsteam um Dominique Sélébam für die tolle Arbeit.

Fachtagung in Brunnen «Es war eine ausserordentlich lehrreiche Fachtagung in Brunnen» so die Aussage zahlreicher Teilnehmenden nach Abschluss dieses Traditionsanlasses. Das

lag an den qualifizierten Referentinnen und Referenten wie auch an den aktuellen Themen und der wunderschönen Lokalität. Am 1. Tag wurden Fachreferate zu den folgenden Themen gehalten: Fachkräftemangel, gute Arbeitsbedingungen, ein Praxisbericht zur 4-Tage-Woche und die Frage, wann Arbeit krank macht. Am 2. Tag wurde das Musterreglement Personal von Öffentliches Personal Schweiz vorgestellt und die neuen Leitentscheide des Bundesgerichts zum öffentlichen Personalrecht wurden diskutiert. Es folgten Referate zu den steuerlichen Aspekten bei Frühpensionierung und ordentlicher Pensionierung sowie ein Referat zur bevorstehenden BVG-Revision. Die Fachtagung in Brunnen bietet aber jeweils nicht nur eine hervorragende Möglichkeit zur Weiterbildung, sondern sie ermöglicht auch den Erfahrungsaustausch mit Kolleginnen und Kollegen, sei es während der Kaffeepause oder beim Abendessen. Engagement bedeutet nicht immer nur Arbeit, sondern kann und darf auch Vergnügen sein. Die Tagung war sehr gut besucht, so gut wie schon seit Jahren nicht mehr. Mit Freude hat die Geschäftsleitung gesehen, dass auch viele jüngere Mitglieder den Weg nach Brunnen gefunden haben. Wir hoffen, dass sich dieser Trend 2024 fortsetzt. Wir werden mit einem attraktiven Programm unseren Teil dazu beitragen. Dieses steht auch schon fest: Wir werden uns als Tagungsschwerpunkt um die Anwendung von künstlicher Intelligenz (KI) an Ihrem Arbeitsplatz kümmern.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliedverbände und Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr, wie nicht anders zu erwarten war, häufig in Anspruch genommen. Im Zentrum standen dabei Lohnfragen und zahlreiche Verfahren bezüglich der Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Öffentliches Personal Schweiz versucht wie bis anhin, kleinere Anfragen und Probleme schnell und unbürokratisch am Telefon zu beantworten und zu lösen. Oftmals genügen diese Auskünfte und es ist kein Verfahren gegen den Arbeitgeber beabsichtigt. Leider war 2023

zu erkennen, dass der Rechtsschutz trotzdem ganz erheblich in Anspruch genommen wurde. Differenzen in der Besoldung und ein hartes Vorgehen einzelner Arbeitgeber gegen Mitarbeitende, die den Leistungsansprüchen nicht genügen sollen, waren die Hauptthemen. In diesen Fällen wird gleichwohl versucht, eine Einigung, wenn auch unter Beteiligung der Schlichtungsstelle, herbeizuführen. Die Vertretung ist hier sinnvoll, weil der Arbeitgeber in aller Regel mit personalrechtlich qualifiziertem Personal in die Auseinandersetzung einsteigt und letztlich auch nicht persönlich betroffen ist. **Herausforderung Rechtsschutz** Dem Rechtsschutz für alle wurde bereits an der DV 2022 mit grosser Mehrheit zugestimmt. Dieses Anliegen von Geschäftsleitung und Vorstand zugunsten aller Mitglieder forderte von unserem Verband ein grosses Engagement verbunden mit einer guten Kommunikation und Ausdauer beim Verhandeln. Damit war die Sache allerdings nicht erledigt, wie das Jahr 2023 zeigte. Die saubere Erfassung der versicherten Mitglieder, die Einführung der Abläufe und die Abrechnung waren mit Arbeit verbunden. In materieller Hinsicht kommt dazu, dass die Rechtsschutzfälle vom Sekretariat geprüft und summarisch beurteilt werden müssen mit dem Fokus, ob Rechtsschutz angezeigt ist. Das ist aus Effizienzgründen nötig. Denn: Wir wollen alle, dass unnötige Prozesse vermieden werden und die Versicherung so kostengünstig bleibt, wie sie heute ist. Eine nachhaltige Rechtsschutzlösung zugunsten des Öffentlichen Personals Schweiz ist für alle auch ein gutes Argument für die Mitgliedschaft und damit Mitgliederwerbung.

Verbandszeitschrift ZV Info

2022 war das letzte Jahr, in dem die ZV Info monatlich in gedruckter Form erschien. Im Berichtsjahr 2023 haben sich die ZV Info im physischen Briefkasten und die ZV Info in der E-Mail-Inbox in der Form eines Newsletters abgewechselt. Diese alternierende Erscheinungsform entspricht den modernen Lesegewohnheiten und bringt gleichzeitig aber auch erhebliche Kostenvorteile; so können damit bei jeder 2. Ausgabe die

Druckkosten und das Porto gespart werden. Wie bis anhin wird die ZV Info neben der gedruckten Ausgaben auch auf unserer Website digital als PDF zugänglich sein. Diese Entwicklung werden wir, wie eingangs gesagt, fortsetzen. **Newsletter** Der Newsletter wurde erfolgreich eingeführt und wird den Mitgliedern in unserer E-Mail-Versandkartei auch regelmässig zugestellt. Der ZV verfügt über mehr als zwei Drittel der E-Mail-Adressen der Mitglieder – das ist eine wesentliche Verbesserung gegenüber dem Jahr 2022. Aber klar, wir benötigen alle E-Mail-Adressen, um effizient informieren zu können. Wir werden uns dieses Jahr dafür einsetzen, dass die Lücke geschlossen wird. Daher bitten Geschäftsleitung und Vorstand alle Verbände, die E-Mail-Adressen ihrer Mitglieder in Webling zu erfassen und à jour zu halten. Das Programm Webling stellt Öffentliches Personal Schweiz kostenlos allen Verbänden zur Verfügung. Wir bitten Sie: Nutzen Sie es. Webling eignet sich neben der Funktion zur Mitgliederverwaltung auch ausgezeichnet zur Buchhaltung und erleichtert die Verbandsarbeit für alle. Öffentliches Personal Schweiz hat in Zusammenarbeit mit Webling bereits mehrere Online-Schulungen über Anwendung und Möglichkeiten durchgeführt. Die Schulungen wurden aufgezeichnet. Die Aufzeichnungen können kostenlos auf unserer Website (Link hier) abgerufen werden. In diesen Videos wird auf die Bedienung des Programmes im Detail eingegangen. Sollte die Bedienung dennoch unklar sein, finden sich zahlreiche Einführungsvideos und Dokumentationen auf der Website von Webling selbst.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen sowie kantonal und kommunal Einfluss geltend zu machen, braucht es die Vernetzung mit anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz, verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund, sind die Grundpfeiler für Öffentliches Personal Schweiz, um darauf ihr Netzwerk aufzubauen und zu verfestigen. Die zahlreichen

Einladungen zu interessanten und informativen Partner-Events bilden dazu eine hervorragende Möglichkeit. Auch auf internationaler Ebene ist der ZV aktiv. Unsere europäische Dachorganisation CESI bietet hochinteressante Veranstaltungen, die thematisch letztlich auch uns betreffen und an denen der ZV dann und wann teilnimmt. Unsere Mitgliedschaft bei der CESI ist durch das zwischen der EU-Kommission und der Schweiz zu verhandelnde EU-Dossier von besonderer Bedeutung, da je nach Verhandlungsresultat Auswirkungen bis auf die kantonale und kommunale Ebene zu erwarten sind. Die CESI als, wie der ZV, politisch unabhängige Dachorganisation, pflegt auf europäischer Ebene die politischen Kanäle zu allen Entscheidungsträgern. **Zukünftige Herausforderungen** Nach einem Rückblick folgt der Ausblick, der vielleicht sogar wesentlicher ist. Es stellt sich die Frage nach den Herausforderungen, die das Jahr 2024 bringen wird. Es dürften dies für das öffentliche Personal in der Schweiz mehrere sein: 1. Es folgen weitere, für das öffentliche Personal relevante Abstimmungen. Die BVG-Revision werden wir analysieren müssen und auch hier drängt sich auf, Stellung zu beziehen. Zu entscheidend sind diese Fragestellungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im öffentlichen Dienst. 2. Die Teuerung scheint sich wieder in normalen Sphären zu bewegen. Das jedenfalls hoffen alle. Bei den Lohnverhandlungen für das Jahr 2025, die demnächst beginnen werden, wird aber erneut zu prüfen sein, ob die Teuerung der vergangenen Jahre tatsächlich auch vollumfänglich ausgeglichen wurde. Das ist ein stetiger Kampf, der verhindern soll, dass nominell höhere Löhne in Tat und Wahrheit Reallohnkürzungen darstellen. 3. Der Fachkräftemangel wird im Jahr 2024, aber ohne Zweifel auch in den nachfolgenden Jahren, ein gewichtiges Thema bleiben. Neben der positiven Seite der Wertschätzung der Arbeitnehmenden, die diese Arbeitsmarktsituation mit sich bringt, wirkt sich die zusätzliche Arbeitslast, die durch das Fehlen von qualifizierten Mitarbeitenden entsteht, negativ aus. Das wird zwangsläufig zu Überlastungssituationen führen, die nicht einfach so akzeptiert werden können. Geschäftsleitung und

Vorstand haben das Thema an der letzten Fachtagung in Brunnen in Angriff genommen, werden aber auch in den nächsten Wochen vertieft diskutieren, wie man sich hier argumentativ aufstellen muss. 4. Wie bereits 2023 wird es eine verbandsinterne Herausforderung sein, in den Personalverbänden die Vorstände und Präsidien zu besetzen. Schon die tägliche Arbeitslast im Beruf ist erheblich. Eine Zusatzbelastung durch Verbandsarbeit kann deshalb beschwerlich sein. Gleichwohl müssen wir sie leisten. Mit der heutigen Wahl einer neuen, jungen Vorständin haben wir einen weiteren Schritt in die richtige Richtung getan. Wir sagen: Der ZV pflegt ein grosses nationales und internationales Netzwerk. Er ist in allen Entscheidungszentren, die für den öffentlichen Sektor wichtig sind, präsent und ist für die kantonale und kommunale Ebene unverzichtbar. Deshalb ist es umso wichtiger, dass die jetzt begonnene Verjüngung weitergeführt wird und wir Älteren sukzessive abgelöst werden können!

Regionalgruppe Bern, Protokoll vom 25. Oktober 2023

geschrieben von Kurt Gasser | Juni 24, 2024
Protokoll der Sitzung vom **25. Oktober 2023,** 17.00 Uhr, Sitzungszimmer Dachgeschoss des Tiefbauamtes Bern, Bundesgasse 3

Standespolitik, Arbeit in den einzelnen Verbänden

Einhellig berichten alle Teilnehmende, dass der

Fachkräftebedarf, bzw. der -mangel ein grosses Problem darstellt. Da sind leider Abwerbungen an der Tagesordnung und es entstehen neue Ideen wie Selbstorganisation, Weiterbildung der eigenen Leute bis hin zu Vermittlungsprämien.

Bern

Diverses

Erneuter Wechsel im Verbands-Präsidium. Im Frühling 2023 übernahm Kolinda Kropf das Präsidium.

Nebst der Problematik Fachkräftebedarf und entsprechende Abwerbungen, beschäftigt sich die Stadt mit dem Thema „fit für die Zukunft“. Es geht dabei um Wertschätzung des Personals und Halten von bestehendem Personal. Bei den Organisationseinheiten sind teilweise Veränderungen Richtung Selbst-organisation vorgesehen.

Biel

Teuerung/Besoldung

Forderung Ausgleich der effektiven Teuerung. Wenn diese tiefer ist als 2,5% Differenz als Reallohnerhöhung und zusätzlich ein Budgetposten für individuelle Erhöhungen. Die definitiven Verhandlungen finden am 7.11.2023 statt.

Bei Energie Service Biel ist eine generelle Erhöhung von 2,2% und eine individuelle von 0,6% vorgesehen

Burgdorf

Teuerung/Besoldung

Das Budget 2023 wird am 6. November 2023 im Stadtrat behandelt und muss nach den Vorgaben des Stadtrates für das nächste Jahr ausgeglichen sein.

Im Budget 2024 sind für die Lohnentwicklung 1% der Lohnsumme vorgesehen –

0.5% für den Erfahrungsanstieg und 0.5% für individueller Lohnanstieg. Für die Teuerung sind im Budget 2% eingestellt worden.

Diverses

- Im 2022 wurde das erste Mal die Mitarbeitergespräche mit ProfilPlus gemacht. In diesem Jahr werden die Mitarbeitergespräche wieder mit ProfilPlus gemacht. Für die Leistungsbeurteilung wird allerdings der bewährte Beurteilungsbogen wie in den letzten Jahren verwendet.
- Am 27. März konnte die 71. Hauptversammlung durchgeführt werden. Erfreulich konnten zwei Personen neu für den Vorstand gewonnen werden.
- Der gesellige Anlass „Böse Stadtführung“ fand am 5. Juli zwischen dem Schloss und der Kirche der Burgdorfer Altstadt statt. Beim interessanten Spaziergang wurde uns an originalen Schauplätzen über so manches Unglück, Verbrechen und Unrecht berichtet. Im Anschluss an den Spaziergang wurden die Mitglieder zu einem Apéro eingeladen.
- Im Sommer wurde aktiv für neue Mitglieder geworben. Nach dem Aufruf konnten 16 neue Mitglieder für den Verband gewonnen werden.
- Im 2024 ist das Präsidium neu zu besetzen.

Köniz

Die neue GP, Tanja Bauer, setzt stark auf Sozialpartnerschaft und bindet die PV in die Prozesse ein.

Budget 2024 und Teuerungszulage

Die PV forderte eine TZ von 3,1%. Im Budgetprozess nahm der Gemeinderat 2,5% auf und wie bisher 0,7% für ILE. Das Budget mit einem Defizit wird im Parlament am 6.11.2023 behandelt.

Pensionskasse

2023 wird wieder eine ALM-Studie in Auftrag gegeben. Dieses Instrument zeigt die finanzielle Situation, die Finanzierbarkeit und die Risikofähigkeit der Pensionskasse.

Personalstrategie

Personalreglement und –verordnung werden schrittweise überarbeitet.

Hierzu wurde eine parlamentarische Spezialkommission eingesetzt. Ziel ist es, das überarbeitete Personalreglement Mitte 2025 zur Beratung durch das Parlament bereit zu haben. Kernpunkte sind: Überarbeitung Lohnmodell, Arbeitszeitmodelle, Pikettzuschläge, Weiterbildung, Arbeitsplatz, Mobiliar und IT. Dazu wurden „Arbeitspakete“ gebildet und ein Zeitplan für deren Erarbeitung erstellt.

Diese Inhalte wurden auch mit der durchgeführten Mitarbeitendenumfrage bestätigt.

Diverses

- Am 7.5.23 fand ein Jassturnier für Pensionierte statt. Am 11.8.23 führten wir die

traditionelle Fyrabe-Wanderig durch und morgen findet das Dart-Turnier statt. **Der** Anlass von 2023 war aber sicher unsere 75. Jahr-Jubiläumsfeier auf dem Gurten.

Langenthal

Teuerung/Besoldung

Der Personalverbandes der Stadt Langenthal stellt für 2024 folgenden Antrag:

- 1 % für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassungen
- Voller Teuerungsausgleich gegenüber dem Stand von Oktober 2023
- Ausgleich des nicht angepassten Teuerungsausgleich (1.37 %) gegenüber dem Stand von Oktober 2022

Pensionskasse

Aktuell wird eine ALM Studie erstellt. Hauptziel: Prüfung der aktuellen Anlage-strategie und gegebenenfalls Festlegung einer neuen, auf die folgenden Parameter abgestimmte Anlagestrategie: Verpflichtungen. Liquiditätsbedarf, Anlagehorizont. Nebenziel: Prüfung des aktuellen Sollbetrages der Wertschwankungsreserve und gegebenenfalls Festlegung eines neuen, passenden Sollbetrages der Wert-schwankungsreserve.

Mitarbeitendenbefragung

Diesen Frühling führte die Stadt Langenthal zum zweiten Mal eine Mitarbeitendenbefragung durch, welche intern durch den Personaldienst geleitet wurde. Den Befragungs- und Auswertungsteil setzte wiederum Empiricon AG um. Von 209 Mitarbeitenden haben insgesamt 189 an der Befragung teilgenommen, was wiederum einer sehr hohen Rücklaufquote von 90.4 % entspricht. Der Rücklauf für 2019 lag bei 93.5 %.

Die Mitarbeitenden zeichnen sich insgesamt durch ein hohes Work Engagement aus. 94% gaben an, mit ihrer Arbeit die Stadt Langenthal weitbringen zu wollen. Als zentrale Stärken erachten die Mitarbeitenden den Arbeitsinhalt, die Arbeitsabläufe/Zusammenarbeit und die Partizipation.

Verbesserungspotenzial erkennen die Befragten beispielsweise bei der Entlöhnung, der Verwaltungsleitung und der Personalentwicklung. Erwähnenswert ist, dass viele Werte auf einem hohen Niveau sind und in den letzten Jahren verbessert werden konnten.

Neue Verordnung über die Aus- und Weiterbildung

Per 01.01.2024 wird die neue Verordnung eingeführt. Leistet die Stadt an die Kosten der Weiterbildung finanzielle Beiträge über Fr. 4’000.–, hat sich die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter vor Beginn der Aus- und Weiterbildung mittels einer Vereinbarung schriftlich zur Rückzahlung der Aufwendungen der Stadt nach Massgabe der Verordnung zu verpflichten.

Diverses:

- Alle Mitarbeitende haben für das mobile, flexible Arbeiten einen Laptop erhalten.
- Die Leiterin vom Personaldienst wechselte zum Bund. Da der Posten im Moment vakant ist, fehlt der PV der informelle Austausch.
- Im 2024 ist auch in Langenthal das Präsidium neu zu besetzen.

Münchenbuchsee

keine Meldung

Muri

keine Meldung

Murten

Die Lohnkomponenten in Murten lehnen sich an den Kanton an.

Seit 1.5.2023 ist in Murten eine HR-Fachfrau angestellt, was sehr geschätzt wird.

Spiez

keine Meldung

Steffisburg

Teuerung / Budget 2024

Der Gemeinderat hat die Lohnskala per 1. Januar 2023 infolge Teuerungsausgleich für die Verwaltungsmitarbeitenden um 2,0 % angehoben.

Das Budget 2024 sowie der Finanzplan 2024 – 2028 werden an der GGR-Sitzung vom 1. Dezember 2023 behandelt.

Ab 1. Januar 2023 wurden die Stundenlöhne des Reinigungspersonals generell erhöht (sie waren zuvor sehr tief).

Gemeinschaftsvorsorgewerk ENVB (Pensionskasse)

Der Deckungsgrad bewegt sich aktuell bei ca. 111.5 %. Der technische Zinssatz ist bei 1.5 %.

Allgemeines

Der Gemeinderat hat im April 2023 den Legislaturschwerpunkt *„Die Gemeindever-waltung als attraktive Arbeitgeberin“* festgelegt. Das heisst, dass in den kommenden vier Jahren der Fokus speziell darauf ausgerichtet wird. Für die Umsetzung sind folgende Massnahmen vorgesehen: **Lohnvergleich**, Prüfung der Anstellungs-bedingungen, Verbesserungsvorschläge von

Mitarbeitenden prüfen und bestenfalls umsetzen, betriebliche Gesundheitsförderung in den Alltag integrieren und leben, Augenmerk auf der Nachwuchsförderung im Hinblick auf zahlreiche Pensionierungen in den nächsten Jahren, Personalentwicklung generell und regelmässige Mitarbeiter-befragungen.

Als Wertschätzung für die engagierte Arbeit der Gemeindeangestellten zu Gunsten der Bevölkerung hat der Gemeinderat folgende Beschlüsse gefasst:

- Frei am Geburtstag (für Mitarbeitende im Monatslohn)

Die Regelung dazu ist einfach und gilt nur für den Geburtstag, das heisst dieser kann nicht vor- oder nachgeholt werden.

- Erhöhung Reka-Bezug (für Mitarbeitende im Monatslohn)

Der vergünstigte Reka-Geld-Bezug wird von vielen genutzt und geschätzt. Ab 1.1.24 wird die Regelung noch attraktiver. Die Reka-Geld-Bezugsmöglichkeit wird von CHF 600.00 auf CHF 800.00 erhöht (nach Beschäftigungsrad entsprechend reduziert) und es darf neu von einer Vergünstigung von 30 % (heute 20 %) profitiert werden.

- Kostenloses Bade-Abi: Ab 1. Januar 2024 erhalten alle Mitarbeitenden im Monatslohn und mit schriftlichem Vertrag im Stundenlohn das Badeabi kostenlos. Auch die Lehrpersonen an den Schulen dürfen von diesem Angebot profitieren.
- Vermittlungsprämie: Können Freunde, Bekannte oder Verwandte motiviert werden, sich auf eine vakante Stelle bei der Gemeindeverwaltung zu melden und es zu einer Anstellung kommt, so winkt eine Vermittlungsprämie.
- Video Reportage zum Thema „Vorurteile gegenüber einer Verwaltung“.

Mitarbeitende wurden von einem „Reporter“ überrascht, der sie fragte, was ihnen hier bei der Gemeinde Steffisburg gefällt

und hat geprüft, ob gewisse Vorurteile widerlegt werden können. Das Video ist in der finalen Phase und wird im November 2023 veröffentlicht.

Diverses

- Bikesharing Donkey Republic: Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung erhalten

das Jahresabo für CHF 30.00.

- Neue Ausstattung in Sitzungszimmern

In den Sitzungszimmern wurden zwei neue 98 Zoll Fernseher installiert als Ersatz der Beamer.

- Soziale Medien der Gemeinde Steffisburg: Linkedin/Facebook/Instagram

Linkedin ist dieses Jahr neu dazugekommen. Linkedin legt den Fokus auf den Beruf und die Karriere. Die Gemeinde kann sich dadurch auf dieser Plattform präsentieren und Linkedin-Mitglieder erfahren Spannendes über die Verwaltung. Vor allem die offenen Stellen werden auf dieser Plattform platziert, mit der Hoffnung, über dieses Businessnetzwerk die richtigen Leute anzusprechen und schlussendlich für die Gemeinde zu gewinnen. Weiter können Verwaltungsangestellte Ideen für Beiträge auf Linkedin, Facebook oder Instagram einbringen.

- Folgende Tätigkeiten und Anlässe fanden im GPV Steffisburg 2023 statt:
- Hauptversammlung im Restaurant Bahnhöfli (März)
- Kochkurs an vier Abenden in der Schulanlage Zulg (Februar/März)
- Armbrustschiessen in Oppligen (Juni)
- Grillage im Werkhof Steffisburg (August)
- Besichtigung Bauernhof und Hofladen Tanner (September)
- Auch in Steffisburg ist im 2024 das Präsidium neu zu besetzen (eine Lösung ist in Sicht). Schwieriger ist die Besetzung der Ämter Sekretariat und Kassier.

Worb

Besoldung, Teuerung

Worb erhält die Teuerung des Kantons. Im letzten Jahr waren es nur 0.5%. Wir hoffen, dass es dieses Jahr deutlich besser wird.

Der Gemeinderat hat für individuelle Lohnanpassungen 1.5% beschlossen.

Personalreglement

Dieses wurde überarbeitet. Das Taggeld für Pikettdienst wurde vereinheitlicht.

Überbrückungsrente

Ist noch pendent. Mit dem Entscheid wird zugewartet, bis auf eidgenössischer Ebene die Revision der beruflichen Vorsorge abgeschlossen ist.

Diverses

- Die Hauptversammlung vom 22. Juni 2023 hat bei der Rechtschutzversicherung

die Teilversicherung beschlossen.

- Der Gemeindeausflug führte das Personal der Gemeinde am 30. August 2023 in

die Berge von Adelboden. Dort wurde von 10.00 – 14.00 Uhr ein reichhaltiger Brunch genossen. Alle bekamen zudem eine Tageskarte und konnten zwischen Trottifahren, Wandern und gemütlich beisammen sein vor Ort (Silleren) wählen.

- Am 9. November findet unser Spielabend in der Tagesschule Worb statt.

- Am 15. Dezember wird das alljährliche Weihnachtsapéro in einer Schulanlage

oder der Tagesschule durchgeführt.

Diverses aus der Regionalgruppe

- Per 1.9.2023 ist das neue Datenschutzgesetz in Kraft getreten. Auswirkung auf die Personalverbände? Die Mitglieder müssen in geeigneter Form über die von ihnen gesammelten Daten und was mit diesen gemacht wird, informiert werden. Könnte evtl. der ZV eine Empfehlung/Muster abgeben?

Vorsitz und Protokoll

Kurt Gasser

Regionalgruppe Bern – Protokoll der Sitzung vom 3. April 2024

geschrieben von Kurt Gasser | Juni 24, 2024
Protokoll der Sitzung vom **3. April 2024,** 17.00 Uhr, Sitzungszimmer Erdgeschoss des Tiefbauamtes Bern, Bundesgasse 38

Standespolitik, Arbeit in den einzelnen Verbänden

Bern

Die Themen drehten sich rund um Personal-, Organisations-, Betriebs-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorsorgefragen. Wir sind im Wandel der Erneuerung (Generationenwandel), insbesondere der Wandel und die Herausforderungen des heutigen Zeitgeists in der Arbeitswelt, wie Fachkräftebedarf und ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.

Konkret die Revision des Personalreglements, sowie den laufenden strategischen Personalprojekten HR4you sowie Gerlos (gerechtes Lohnsystem) bei der Stadt Bern.

EWB will eine attraktive Arbeitgeberin bleiben und möchte die Vielfalt im Unter-nehmen stärken, mit Diversity. Diversity besteht aus vier Dimensionen: Geschlecht, Beeinträchtigung, Generationen und Herkunft.

Das Thema Diversity ist im Bereich Human Resources angesiedelt und eines der schwerpunktmässigen Handlungsfelder der HR-Strategie in den nächsten Jahren.

Teuerung/Besoldung

Die Stadt zahlt 2024 2% Lohnsumme (1% generell, 1% individuell). Beim EWB beträgt das Lohnsummenwachstum 2,7% (1,4% Teuerung und 1,3% individuell).

Biel

Teuerung/Besoldung

Biel ist wieder einmal mit einem Sparprojekt unterwegs – credo: Stadt gesund sanieren! In den Verhandlungen wurde dem Personal 2,5% TZ versprochen, ausgerichtet für 2024 werden nun 1,6%. Die Personalverbände wollen im Personalreglement den Teuerungsausgleich verankern (die Teuerung muss ausgeglichen werden).

Pensionskasse

Der Deckungsgrad ist 109.72. Beim Primatwechsel vor über 20 Jahren hat die Stadt nichts ausfinanziert. Trotzdem wird nun der Umwandlungssatz von aktuell 5,8 auf 5,65 gesenkt.

Diverses

Für 2024 ist eine Mitarbeiterumfrage vorgesehen.

In Biel sind 2024 Neuwahlen der Exekutive.

Bei Energie-Service haben Neuverhandlungen des GAV stattgefunden.

Urs ist noch Co-Präsident. Es konnten junge Leute für die Vorstandsarbeit gewonnen werden.

Burgdorf

Teuerung/Besoldung

Der Teuerungsausgleich für das Budgetjahr richtet sich nach den Massnahmen des Kantons und wurde mit 2.0% festgelegt.

An der Budgetberatung 2024 waren im Stadtrat die Lohnmassnahmen kein Thema mehr, dies weil der Stadtrat die Lohnmassnahmen für die Jahre 2021 – 2024 mit 1% Zuwachs der Lohnsumme noch in der alten Legislatur so beschlossen hat und sich an die Vorgaben hält (Aufteilung 0,5 generell, 0,5 individuell).

Pensionskasse

Mit dem Versichertenausweis teilt die Pensionskasse SHP den Versicherten im März mit, dass die Performance per 31.12.23 des SHP-Portfolios bei 6.22% ist.

Die finanzielle Situation der SHP ist nach wie vor gut, der Deckungsgrad liegt im November 2023 bei 103.28%. Der

Umwandlungssatz liegt bei 5,5. Vorerst hat der Stiftungsrat beschlossen, die Altersguthaben der Aktiven im 2024 umhüllend mit 1.25% zu verzinsen. Dies entspricht dem von Bundesrat für 2024 festgelegten BVG-Mindestzinssatz.

Personalreglement

Im März unterbreitete der Gemeinderat dem Stadtrat die Anpassung des Personalreglements. Mit der Anpassung wird der vorgeburtliche Mutterschaftsurlaub geregelt. Neu erhalten die Frauen 3 Wochen vor dem errechneten Geburtstermin Urlaub ohne ein Arztzeugnis.

Diverses

Am 26. März konnte die 72. Hauptversammlung durchgeführt werden. Im 2023 wurde aktiv Werbung für den Verband gemacht und so konnte der Vorstand 18 neue Mitglieder in den Verband aufnehmen. Ein Mitglied hat den Austritt aus dem Verband gegeben. Für die Vorstandsarbeit werden neue Mitglieder gesucht.

Köniz

Teuerungszulage

Die PV forderte den vollen Ausgleich der aktuellen Teuerung von 3.1%. Gewährt wurde eine Teuerungszulage von 2,5%.

Für individuelle Lohnerhöhungen stehen 2024 wie in Vorjahren 0,7% zur Verfügung.

Pensionskasse

Aufgrund des guten Geschäftsergebnisses hat die Verwaltungskommission eine Verzinsung von 3.75% fürs 2023 sowie eine einmalige Auszahlung von 700.- für die Renter:innen beschlossen.

Teilrevision Personalreglement und -verordnung

Die Revision ist in drei Arbeitspakete unterteilt.

1. Allgemeinde Bestimmungen, Allgemeine Rechte und Pflichten, Personalbe-

   urteilung und Förderung sowie Personalentwicklung

2. Lohn- und Arbeitszeitmodell, Zuständigkeiten, Rechtsschutz
3. Vollzug und Schlussbestimmungen

Die PV hat die Möglichkeit zu jedem Paket Stellung zu nehmen. Die Fachabteilungen haben dann erst bei der Schlussversion die Möglichkeit Stellung zu nehmen.

Das erste Paket wurde im März vom Gemeinderat z.H. der parlamentarischen Kommission verabschiedet. Paket 2 wird im Sommer 2024 bearbeitet.

Diverses

- Dart-Turnier im Oktober 2023
- Jassabend im Februar 2024
- Hauptversammlung am 11. März 2024 mit rund 60 Teilnehmenden. Verabschiedung und Würdigung Kurt, Wahl von 3 neuen Vorstandsmitgliedern.

Langenthal

Teuerung/Besoldung

Lohnanpassung 2024: Gemäss den geltenden Bestimmungen im Personalreglement kann der Gemeinderat in eigener Kompetenz **generelle Gehaltserhöhungen** im Rahmen der Erhöhung des Landesindexes der Konsumentenpreise während der relevanten Zeitspanne vom 1. November 2022 bis 31. Oktober 2023

ausrichten. Diese Erhöhung betrug in der massgebenden Zeitspanne **1.7 %.** Der Gemeinderat beschloss, den eingetretenen Kaufkraftverlust vollständig auszugleichen und entsprechend eine generelle Gehaltserhöhung in Umfang von **1.7** % zu sprechen.

Zur Finanzierung der **individuellen, leistungsorientierten Gehaltsanpassungen** beschloss der Gemeinderat, die relevante Lohnsumme um **1.0** % zu erhöhen.

Forderung für 2025 (Budget):

- 1 % (Lohnsummenwachstum) für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassungen
- voller Teuerungsausgleich gegenüber dem Stand vom Oktober 2024
- Ausgleich des nicht angepassten Teuerungsausgleich (1.37%) aus dem Jahr 2022/2023

Pensionskasse

Nach einer äusserst positiven Entwicklung an den Anlagemärkten in den letzten beiden Monaten des Jahres, konnte die Pensionskasse der Stadt Langenthal das Jahr 2023 mit einer erfreulichen Performance von über 5.7 Prozent abschliessen. Die Pensionskasse der Stadt Langenthal konnte somit einen Teil der Verluste aus dem Jahr 2022 wieder wettmachen. Der Deckungsgrad erhöhte sich in der Folge von 95.1 Prozent Ende 2022 auf 100.9 Prozent per 31.12.2023. Die finanzielle Lage hat sich zwar verbessert, doch die Pensionskasse weist nur minimale Reserven auf, um allfällige Marktverwerfungen auffangen zu können.

Verzinsung der Altersguthaben: Der Stiftungsrat hat entschieden, die Altersguthaben der aktiven Versicherten für das Jahr 2023 mit 1.0 Prozent zu verzinsen.

Mitarbeitendenbefragung

Im 2023 fand die zweite Mitarbeitendenbefragung statt. Schriftlich sowie an verschiedenen Anlässen wurden die Angestellten der Stadt Langenthal persönlich über die Resultate der Umfrage informiert. Nicht überraschend für uns, fielen insbesondere die Bereiche Entlöhnung, und Arbeitsanforderung schlecht aus. Im Vergleich zur Befragung vom 2019 wird die Fairness des Lohnes schlechter beurteilt und bezüglich der Belastung der Mitarbeitenden mangelt es teilweise an Zeit, die Arbeit in der geforderten Qualität zu erledigen. Gegenüber der Beurteilung der Mitarbeitenden besteht von verschiedenen (auch politischen) Seiten noch immer die Auffassung, in der öffentlichen Verwaltung gebe es Jobs, die keinem Leistungsdruck ausgesetzt seien und dennoch gut entschädigt würden.

Diverses:

Benno Schäfer gibt das Amt des Präsidenten ab. Im Moment ist noch keine Nachfolge in Sicht und seine bisherigen Aufgaben werden unter den übrigen Vorstandsmitgliedern verteilt.

Münchenbuchsee

keine Meldung

Muri

keine Meldung

Murten

Den Mitarbeitenden der Gemeinde Murten, wird gestützt auf das Personalreglement der Stadt Murten und dem Beschluss des Staatsrates des Kantons Freiburg eine Reallohnerhöhung von

2.52% gewährt. Dies nebst der Lohnstufenerhöhung (1.1% im Durchschnitt).

Das neue Personalreglement ist noch immer in Bearbeitung.

Per 1. Juli 2024 wird die Position als Stadtschreiber/in neu besetzt werden.

Neu werden wir ab dem 28.03.2024 eine neue Vereins Kassierin haben Jennifer Trunk. Der bisherige Kassier Daniel Kunz geht in den wohlverdienten Ruhestand.

Spiez

Oliver Turtschi (Präsident) und Mario Altwegg (Vizepräsident) wurden dieses Jahr in den Vorstand des Gemeindepersonalverbandes Spiez gewählt.

Als neue Vorstandsmitglieder sind wir motiviert, die Arbeiten unserer Vorgänger weiterzuführen. Unter anderem wollen wir Mitarbeitende, welche zurzeit nicht im Verband sind, für die Mitgliedschaft motivieren und mindestens drei Anlässe für die Mitglieder durchführen. Ein weiteres Thema ist die Kilometerentschädigung der eigenen Fahrzeuge und die Öffnungszeiten über die Altjahrs- und Neujahrswoche.

Steffisburg

Teuerung / Budget 2024

Der Gemeinderat hat an seiner Sitzung vom 12. Dezember 2023 für den Teuerungsausgleich 2,0 % beschlossen. Die Lohnskala wird per 1. Januar 2024 entsprechend angehoben.

Allgemeines

- Es wurde eine Videoreportage zum Thema „Vorurteile gegenüber einer Verwaltung“ veröffentlich und ist auf der Website der Gemeinde Steffisburg abrufbar.
- Der Gemeinderat hat beschlossen, dass in unserer Verwaltung (inkl. allen Aussenstellen) unter allen Mitarbeitenden die DU-Kultur gilt. Das heisst, dass alle Mitarbeitenden, Lernenden und der Gemeinderat „per Du“ sind. Für neue Mitarbeitende gilt diese Regelung ab dem Eintrittstag.
- Die Stellenausschreibungen erfolgen ebenfalls in der Du-Form (das wurde bereits umgesetzt), hingegen werden die Vorstellungsgespräche in der Regel noch in der SIE-Form geführt. (Kommt es zu einer Anstellung, ist der Arbeitsvertrag auch noch in der formellen Form geschrieben).

Diverses

- Die Hauptversammlung hat am 25. März 2024 stattgefunden. Dabei wurden die ordentlichen Traktanden nach Statuten behandelt. Einige Vorstandsmitglieder wollen künftig kürzertreten und ihr Amt beim Verband zur Verfügung stellen. Da-her braucht der Vorstand Verstärkung, um die anstehenden Arbeiten wahr-nehmen zu können. Die Mitglieder wurden dazu aufgerufen und motiviert, einen vakanten Posten im Vorstand zu übernehmen.
- Der Mitgliederbestand beträgt aktuell 81 (Stand HV 25.03.2024). Im Vorstand sind zwei Posten vakant.
- Im 2024 sind folgende Tätigkeiten geplant: Platzgen, traditioneller Brätliabend und Firmenbesichtigung bei der Glabläserei Bärtschi in Steffisburg.

Fringe Benefits (Nebenleistungen/Vorteile)

Angebote im Rahmen der verwaltungsinternen Gesundheitsförderung wie Ergonomie am Arbeitsplatz, gratis Früchte, günstiger Kaffeepreis CHF 0.50, gleitende und flexible Arbeitszeiten, Betreuungszulage für Mitarbeitende mit

Kindern, grosszügige Beteiligung an Aus- und Weiterbildungen, Möglichkeit zur Telearbeit (Homeoffice), CHF 500.00 Belohnung für Stellenvermittlung, grundsätzlich zwei Personalanlässe (Personalfest/Personalrapport), Reka-Card (vergünstigter Bezug, neu CHF 800.00 mit 30 % Vergünstigung), Saisonabi Badi Steffisburg (kostenlos ab 01.01.2024), Velo-Check, Mobility Elektroauto, zwei gemeindeeigene E-Bikes zur Benützung bei Dienstfahren und privat (Abend/Wochenende), Tauschwand mit Büchern & DVDs, Gratis-Tickets für Spiele des Handballclubs Steffisburg und einige Gratis-Langlaufpässe für die Loipen Heimenschwand sowie für die ganze Schweiz. Zudem hat sich die Gemeinde Steffisburg dem Veloverleihsystem der Stadt Thun Donkey Republic angeschlossen. Es sind sechs Stationen mit Velos und E-Bikes in Steffisburg in Betrieb. Alle Mitarbeitenden der Gemeinde Steffisburg können ein vergünstigtes Jahresabo für CHF 30.00 pro Jahr statt CHF 60.00 abschliessen. Mitarbeitende im Monatslohn haben an ihrem Geburtstag frei.

Worb

Besoldung, Teuerung

Worb hat einen Teuerungsausgleich von 2.0 % erhalten (wir erhalten was der Kanton bekommt).

Der Gemeinderat hat für individuelle Lohnerhöhungen 1.5% bewilligt.

Pensionskasse

Der Zinssatz für das Jahr 2023 betrug 1%. Die Verzinsung für das 2024 beträgt 1.25% (Annahme).

Überbrückungsrente: Noch pendent bis auf eidgenössischer Ebene die Revision der beruflichen Vorsorge abgeschlossen ist.

Umwandlungssatz: Im Obligatorium 6.8%, im Überobligatorium 5 %

Diverses

Es sind folgende Anlässe geplant:

- Kinoabend 16. Mai
- Hauptversammlung 6. Juni
- Abteilungsausflug 12. Juni
- Spielabend in der Tagesschule 25. Oktober
- weiter findet monatlich in der Cafeteria auch ein Spielabend statt
- Weihnachtsapéro im Bärensaal 13. Dezember

Vorsitz und Protokoll

Kurt Gasser