Gemeinsam sind wir stärker

geschrieben von Urs Stauffer | April 14, 2022

Das Berichtsjahr war, erneut und hoffentlich letztmals, geprägt von der Coronapandemie – aber nicht nur. Öffentliches Personal Schweiz hat 2021 damit begonnen, unseren Dachverband weiter zu professionalisieren und entscheidende Weichenstellungen vorzunehmen. Neben diesem teilweisen Umbau, über den die Delegierten an der DV 2022 beschliessen werden (Rechtsschutz für alle, Digitalisierung der ZV Info), engagierten wir uns selbstverständlich für gute Arbeitsbedingungen im öffentlichen Dienst und haben unsere Verbände wie auch ihre Mitglieder in rechtlichen Belangen beraten und unterstützt. Die Einführung eines Newsletters, Präsenz auf Social Media und das Angebot mehrerer Webinare kamen hinzu.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung auf dem Pilatus
Hoch hinaus: Die Delegiertenversammlung fand im Berichtsjahr auf über 2000 m Höhe statt. Die Szenerie auf dem Pilatus spiegelte die Situation rund um Covid-19 perfekt wider. Die Bergwelt versteckte sich an diesem Tag hinter einer dicken Nebelwolke. Wie auch auf dem Berg, gab es in der herausfordernden Zeit Höhen und Tiefen. Trotzdem: Die DV war gut besucht, die Stimmung hervorragend.

Präsident Urs Stauffer führte zügig durch die statutarischen Geschäfte, die zu keinen Diskussionen Anlass gaben. Er warnte in seinem mündlichen Jahresbericht vor sinkenden Steuereinnahmen in Kantonen, Städten und Gemeinden und vor den Auswirkungen der in Kraft getretenen Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF), was sehr negative Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst haben kann.

Auf dem Pilatus wurden auch die zurücktretenden Vorstandsmitglieder Peter Meier, Fabian Schambron und Thomas

Jaquet verabschiedet. Als neues Vorstandsmitglied wurde Marc von Rotz, Vertreter des Stadtpersonalverbandes Kriens, gewählt.

Fachtagung Brunnen
Nachdem die Fachtagung Brunnen im Jahr 2020 abgesagt werden musste, war es im Winter 2021 erstmals wieder so weit. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) durfte zahlreiche Gäste im schönen Seehotel Waldstätterhof in Brunnen begrüssen. Das Programm war vielversprechend und thematisierte topaktuelle Fragen:
Die eingeladenen Experten referierten zum Thema Homeoffice in der Bundesverwaltung, Good Practice des Homeoffice, über neue Arbeitsformen im Allgemeinen und über konkrete Fragen aus der arbeitsplatzbezogenen Praxis. Am zweiten Tag wurde ein Workshop zu den gesundheitlichen Folgen des Distant Working durchgeführt, welcher grossen Anklang bei den Teilnehmenden fand.

Sehr geschätzt wurden von den Teilnehmenden auch, sich in den Kaffeepausen und am Abend mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen. Engagement ist nicht immer nur Arbeit, sondern kann und muss auch Vergnügen sein.

Rechtsberatung

Die personalrechtliche Beratung der Mitgliederverbände oder Einzelmitglieder wurde im Berichtsjahr äusserst rege in Anspruch genommen. Wenig erstaunlich: Fragestellungen rund um das Thema Covid-19 standen dabei im Vordergrund. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützte die Mitgliederverbände aber auch bei der Revision von Personalerlassen oder in pensionskassenrechtlichen Fragen.

Herausforderung Rechtsschutz

Offenbar spürte auch unsere Rechtsschutzversicherung die Unsicherheiten rund um neue arbeitsrechtliche Fragen im

Zusammenhang mit der Pandemie. Die Versicherung wurde ausserordentlich stark in Anspruch genommen, was zu einer gewissen Schieflage zwischen Prämienvolumen und Rechtsschutzausgaben führte. Die Verhandlungen über mögliche Korrekturen waren nicht einfach, wurden aber von beiden Seiten lösungsorientiert geführt.

Die Geschäftsleitung hofft deshalb (dies im Sinn eines Ausblicks auf die DV 2022), dass die erarbeitete Lösung «Rechtsschutz für alle» bei unseren Delegierten auf Zustimmung stossen wird.

Verbandszeitschrift ZV Info

Auch hier hat sich einiges getan – unsere Verbandszeitschrift ZV Info erstrahlt seit Mitte letzten Jahres in neuem Glanz. Das äussere Erscheinungsbild entsprach nicht mehr den qualitativen Ansprüchen von Öffentliches Personal Schweiz (ZV). Die Geschäftsleitung hat sich deshalb entschieden, inhaltlich wie gestalterisch auf eine neue, gute Qualität zu setzen. Die Neugestaltung wurde innerhalb kürzester Zeit umgesetzt. Wir finden, es hat sich gelohnt.

Weiterhin stellt die Verbandszeitschrift ZV Info eine Kommunikationsplattform zwischen den Verbänden und ihren Mitgliedern dar. Umso wichtiger ist es, dass die einzelnen Verbände Beiträge für die ZV Info bereitstellen – was sehr gewünscht ist.

Trotz der Neugestaltung darf keine Ruhe einkehren. Die Geschäftsleitung hat entschieden, die ZV Info zu digitalisieren; dieser Schritt soll im Laufe des Jahres 2022 vorbereitet und zu Beginn des Jahres 2023 umgesetzt werden. Bis dahin wird es sicher noch bei einer Printausgabe bleiben, was danach mit dieser ist, bleibt offen.

Zusätzlich zur Printausgabe finden Sie alle Ausgaben und Artikel aus der ZV Info auf unserer Website.

Newsletter

Im Berichtsjahr konnte nach längerer Vorbereitungsphase der erste Newsletter von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) digital verschickt werden. Die Coronapandemie hat uns gelehrt, was wir eigentlich schon vorher wussten: Es ist vermehrt auf den digitalen Austausch zu setzen. Dies hat viele Vorteile: Es ist effizienter, einfacher, schneller und kostengünstiger.

Die Geschäftsleitung hat allerdings nach wie vor Mühe, die Zustellung an möglichst viele von uns vorzunehmen, weil es an den notwendigen E-Mail-Adressen fehlt. Daran konnte auch das Engagement der Verantwortlichen im Jahr 2021 noch nicht so viel ändern. Wir hoffen deshalb auf ein auch in dieser Beziehung besseres Jahr 2022.

Facebook und Instagram

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) goes Social Media – wir setzten im Berichtsjahr vermehrt auf die digitale Interaktion und haben einen eigenen Facebook und Instagram Account aufgesetzt. Ziel ist die Präsenz und der direkte Austausch zwischen Öffentliches Personal Schweiz (ZV), den einzelnen Verbänden und deren Mitgliedern.

Haben Sie Informationen oder Beiträge, die für uns alle interessant sind und Bezug zu unserer Tätigkeit als Personalverband haben? Dann zögern Sie nicht und nehmen Sie mit uns Kontakt auf. Oder folgen Sie uns (auch) auf Facebook und Instagram, teilen und liken Sie unsere Beiträge – vielen Dank für Ihre Unterstützung.

Adressverwaltungssystem Webling

Das Mitgliederverwaltungsprogramm «Webling» wird vom ZV allen Verbänden kostenlos zur Verfügung gestellt. Die Anwendung ist einfach und zielgerichtet. Die Mitgliederverbände können in diesem System die Adressen ihrer Mitglieder bearbeiten, Serienbriefe und Rechnungen erstellen sowie die gesamte

Buchhaltung darüber abwickeln.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat in Zusammenarbeit mit Webling zum Programm (Anwendung und Möglichkeiten) zwei Webinare durchgeführt. Die Aufzeichnungen dazu finden Sie auf unserer Website. Sollte Ihnen die Anwendung dennoch unklar sein, können Sie sich zahlreiche Einführungsvideos und Dokumentationen auf Webling selbst ansehen. Über Weiterentwicklungen, neue Angebote und weitere Webinare werden wir Sie selbstverständlich zeitnah informieren.

Vernetzung mit anderen Dachorganisationen

Um auf nationaler Ebene gehört zu werden und kantonal sowie kommunal an Einfluss zu gewinnen, braucht es die Vernetzung zu anderen Dachorganisationen aus dem Personalbereich. Die Ebenrainkonferenz verbunden mit dem Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund sowie die internationale Schiene mit der Dachorganisation der unabhängigen Gewerkschaften Europas bieten dem Öffentlichen Personal Schweiz dazu die ideale Plattform. Mehrere Termine pro Jahr laden jeweils zu einem interessanten, informationsreichen Austausch. Gleichzeitig können die Kontakte zum Ausbau der dringend notwendigen Netzwerke auch auf national politischer Ebene genutzt werden.

Zukünftige Herausforderungen

Zu guter Letzt gehört zum Rückblick auf das vergangene Jahr auch ein Blick in die Zukunft. Welche Herausforderungen erwarten uns im Jahr 2022?

Richtungsweisend für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wird die Delegiertenversammlung vom 12. Mai 2022 in Aarau sein. Es werden sehr wichtige Entscheide im Bereich «Rechtsschutz für alle» und damit eine Anpassung des Mitgliederbeitrages zu treffen sein. Auch das Informationstraktandum «Digitalisierung der ZV Info» hat letztlich für die Zukunft spürbare

finanzielle und «digitale» Auswirkungen.

Eine Herausforderung ist auch, wie fast jedes Jahr, die Besetzung der im Ehrenamt ausgeführten Positionen in der Geschäftsleitung und dem Vorstand. Auch dies wird 2022 wieder ein Thema sein.

Die Zusammenarbeit mit den Mitgliederverbänden liegt uns sehr am Herzen. Nur wenn wir am Puls des Geschehens sind, können Probleme frühzeitig erkannt und gelöst werden. Die Verbandsführung wird sich deshalb vermehrt für ein Miteinander einsetzen und Regionalgruppen bilden und erweitern, die jeweils von einem Vorstands- oder Geschäftsleitungsmitglied begleitet werden.

Deshalb: Melden Sie sich, wenn sich in Ihrem Verband Probleme abzeichnen.

Wir stehen vor grossen Herausforderungen, die nur gemeinsam bewältigt werden können. In diesem Sinne: Auf ein wegweisendes und spannendes Jahr 2022!

Urs Stauffer, Präsident

Delegiertenversammlung 2022 in Aarau

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 14, 2022

Im Wahljahr 2022 hat Barbara Weilenmann ihren Rücktritt aus dem Vorstand bekannt gegeben. Alle weiteren Vorstands- und Geschäftsleitungsmitglieder sowie der Präsident stellen sich zur Wiederwahl.

Der Präsident, die Geschäftsleitung und der Vorstand werden

gemäss Statuten alle zwei Jahre von der Delegiertenversammlung für die folgenden zwei Jahre gewählt. Eine Wiederwahl ist zulässig.

Rücktritt

Barbara Weilenmann hat auf die Delegiertenversammlung 2022 ihren Rücktritt erklärt. Sie wird in Aarau verabschiedet.

Die Kandidaten

Damit sich die Delegierten und alle Mitglieder ein Bild machen können, wer in der Verbandsführung Einsitz hat oder sich neu zur Wahl stellt, um sich im Interesse des öffentlichen Personals für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zu engagieren, werden die Kandidatinnen und Kandidaten nachfolgend vorgestellt. Die Redaktion hat insbesondere nach der Motivation für ihr Engagement für den Verband gefragt.

Neuwahl

In diesem Jahr kandidieren Annina Fricker, Beisitzerin Personalverband der Stadt St. Gallen und Markus Dürrenberger, Vorstand Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV) neu für die Wahl in den Vorstand.

Gabriela Sollberger

Der Präsident



Urs Stauffer (bisher)

Als ich 2002 in Murten zum Präsidenten des ZV gewählt wurde, hätte ich nie gedacht, dass ich im Jahre 2022 nochmals für eine Amtsperiode kandidieren werde. Als Co-Präsident des Personalverbandes der Stadt Biel (übrigens auch Gründungsmitglied des ZV) weiss ich, wie wichtig es ist, in zentralen Fragen in den Bereichen öffentliche Anstellungsbedingungen, Pensionskasse etc., auf die Unterstützung einer kompetenten Dachorganisation zählen zu können.

Der ZV steht vor grossen Herausforderungen. Die überwundene Corona-Pandemie hat deutlich aufgezeigt, wo in den öffentlichen Anstellungsbedingungen noch Lücken sind, die es nun zu schliessen gilt. Es gilt, auf nationaler und internationaler Ebene die bestehenden Netzwerke zu pflegen und auszubauen. Auch in organisatorischer Hinsicht steht einiges an. Der ZV ist als Personaldachorganisation im öffentlichen Sektor auf kantonaler und kommunaler Ebene nicht mehr wegzudenken.

Ich stehe für eine weitere Amtsperiode topmotiviert zur Verfügung.

Der Vizepräsident



Hans Erdin (bisher)

Die Wahl. Schaut man sich die Resultate zum Thema Wahl in Google an, so findet man zuoberst den Hinweis auf die Haarpflege für professionelle Friseure und Barbiere, Haarschneidemaschinen und Trimmer. Auch Wahl Glas- und Metallbau, Wahl Digital GmbH Werbefotografie. Das ist ja schon etwas näher an dem, was wir meinen. Werbefotografie, genau, das gehört bei uns ja auch zum Thema Wahl. Gut auch die Frisur, für das Wahlfoto. Wahlen, gerade jetzt wieder, hier in Horgen. 18 Kandidierende für 9 Sitze im Gemeinderat. Wenn das nur gut kommt.

Im ZV Öffentliches Personal Schweiz sieht das etwas anders aus. Alle zwei Jahre, so sehen es die Statuten vor, müssen die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Vorstands gewählt oder eben vor allem bestätigt werden. Es ist auch bei uns leider so wie im Verein für irgendwas. Es ist nicht einfach, Kolleginnen und Kollegen zu finden, die sich für ein Amt zur Verfügung stellen. Ich wurde 2005, an der DV in Luzern, als neues Mitglied der Geschäftsleitung gewählt. Ein schöner Moment, aber auch verbunden mit der Verantwortung, die man für den Verband übernimmt. In dieser Zeit hat sich einiges getan. Neue Technologien werden auch für den ZV genutzt. Dies, um mit den Mitgliedern möglichst gut in Kontakt zu bleiben. Ältere nutzen

sie vielleicht weniger, jüngere nur. Als Vizepräsident und vor allem als Verantwortlicher für die Aussenwirkung war und ist es mir weiterhin ein wichtiges Anliegen, dass der ZV wahrgenommen wird, von innen wie von aussen. Die Aufgabe der Aussenwahrnehmung ist von zentraler Bedeutung. Einerseits um neue Mitglieder zu gewinnen und andererseits die bestehenden Mitglieder als Mitarbeitende im öffentlichen Dienst wahrnehmbar zu machen. Dies ist vor allem auch mit den Interviews der vielen Kolleginnen und Kollegen sehr gut gelungen. Das Buch, welches daraus entstanden ist, ist ein wunderbarer Zeitzeuge. Ein sehr wichtiges Anliegen war es mir, dass der Kontakt zu den Mitgliedsverbänden verbessert wurde. Die Initiierung von regionalen Verbandstreffen und auch der direkte, wiederkehrende Kontakt eines Vorstands- oder Geschäftsleitungsmitgliedes mit den Mitgliedsverbänden war und ist mir ein grosses Anliegen. Nur so spüren wir den Puls und können frühzeitig für eine Hilfestellung bei Fragen und Problemen unserer Mitglieder verfügbar sein.

Ich habe mich auch intensiv für die Verjüngung und Erweiterung des Vorstandes eingesetzt. Nicht einfach. Erstens, weil es schwierig ist, Leute zu finden, und zweitens, weil altgediente Vorstandsmitglieder nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben in überschaubarer Zeit auch den Vorstand verlassen sollten. Dies, um jüngeren Kolleginnen und Kollegen, die aktiv im Berufsleben stehen, die Chance zu geben, ihren Job zu übernehmen. In der Geschäftsleitung sollte dies eigentlich auch so sein. Nur, wer möchte sich zur Verfügung stellen als deren Nachfolger*innen? Wer ist auch geeignet, gewisse Aufgaben und Verantwortung zu übernehmen und auch mal eins auf den Deckel zu kriegen? Die Aufgaben der Geschäftsleitung sind vielfältig und je nach Ressort auch zeitaufwendig. Ich stelle mich noch einmal für diese Aufgabe zur Verfügung und hoffe, dass ihr mir das notwendige Vertrauen schenkt. Mein grösstes Anliegen für die nächsten zwei Jahre ist, den ZV für die Zukunft optimal aufzustellen. Dazu sind zum Teil einschneidende Massnahmen erforderlich. Letztlich alles zum

Wohl unserer Mitglieder. Dieser verantwortungsvollen Aufgabe stelle ich mich gerne.

Zu guter Letzt wünsche ich mir, dass wir in euren Kreisen gute und engagierte Kolleginnen und Kollegen finden, die für Vorstand und Geschäftsleitung und vor allem für die Mitglieder einen Teil ihrer Zeit zur Verfügung stellen. Ich stehe jederzeit für Fragen zur Verfügung und bedanke mich für euer Vertrauen.

Die Geschäftsleitung



Brigitte Wilkinson (bisher)

In den von der Pandemie geprägten Jahren 2020 und 2021, mit der Verlagerung des Arbeitsortes ins Homeoffice und zum Teil absurden Forderungen seitens des Arbeitgebers an das Personal, hat sich noch deutlicher gezeigt, wie wichtig eine starke Organisation der Personalverbände ist.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist als Dachverband eine wichtige Anlaufstelle für die Mitgliederverbände und unterstützt sie in Rechtsfragen und beim Einsatz für faire und zeitgemässe Arbeitsbedingungen.
Meine Kolleginnen und Kollegen in der Geschäftsleitung setzen sich tatkräftig für die Anliegen des öffentlichen Personals ein. Ich schätze die gute Zusammenarbeit und bin motiviert,

als Kassierin einen Beitrag zu leisten und das Amt für weitere zwei Jahre zu übernehmen.



Urs Graf (bisher)

Einmal mehr steht eine allfällige Wiederwahl an und wieder stellt sich mir die
Frage: «Will ich mich nochmals wählen lassen?»

Diese Frage ist für mich allerdings rein hypothetisch – meine Arbeit in der GL und als Leiter der Versicherungsgruppen interessiert mich immer noch sehr – ja, ich kann sogar sagen «sie interessiert mich noch mehr als bis anhin».

Warum? Es ist sicher vielen aufgefallen, dass sich einiges bewegt und der Verband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) – vor allem auch durch die super Artikel in der ZV Info – vermehrt wahrgenommen wird. Dies schlägt sich neuerdings auch darin nieder, dass wir in den letzten Monaten vermehrt Anfragen von Verbänden für einen Beitritt beim ZV Öffentliches Personal Schweiz erhalten haben. Dies notabene nach Jahren, in denen wir doch eher einen Mitgliederschwund hinnehmen mussten.

Auch neue Angebote mit vergünstigten Preisen für unsere Mitglieder finden grossen Anklang (hier hat vor allem der Sektor «Flottenrabatte» grosses Interesse geweckt). Auch hier ist das Ende der Fahnenstange noch nicht erreicht und wir

suchen weiterhin nach interessanten Möglichkeiten für unsere Mitglieder.

Dies alles bewog mich – trotz fortgeschrittenen Alters –, auch in diesem Jahr nochmals Ja zu einer anstehenden Wiederwahl zu sagen.



Corinne Saner (bisher)

Seit zwei Jahren ist Normalität nicht mehr, was sie einmal war. Wir laufen mal mehr, mal weniger im «ausserordentlichen» oder «besonderen» Modus, und unsere Welt, vor allem unsere Arbeitswelt, hat sich drastisch verändert. Auch jene des Staats- und Gemeindepersonals. Angefangen von der Pflicht zum Masketragen über Homeoffice bis zur indirekten Impfpflicht wurde nichts ausgelassen. Für wie lange diese Szenarien nun gebannt sind, wissen wir nicht. Aber schon stehen neue Schrecknisse vor der Tür. Der Krieg in der Ukraine ist nicht weit weg. Er verursacht Leid, Not, Flüchtlingsströme und Inflation.

Das öffentliche Personal, das zum Teil seit Jahren keine Lohnerhöhungen erhalten hat, steht damit noch einmal schlechter da. Der Einzelne getraut sich in der Regel nicht, sich zu wehren. Und allein ist es ein Kampf gegen Windmühlen. Deshalb braucht es die Personalverbände. Der ZV als Dachverband unterstützt seine Mitgliedverbände darin, für die

Rechte der Angestellten einzutreten, und leistet in rechtlichen Fragen auch konkrete Hilfe. Er gibt dem Service Public ein Gesicht und ist ein Sprachrohr für die Anliegen der Angestellten im öffentlichen Dienst. Zu diesem Engagement möchte ich weiterhin meinen Beitrag leisten.



Andreas Cabalzar (bisher)

Ich setze mich bereits seit vielen Jahren für die Interessen der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst ein. Über 30 Berufsjahre haben mich gelehrt, nur mit einer starken Vertretung können die Arbeitnehmenden ihre berechtigten Interessen gegenüber ihrem Arbeitgeber wahrnehmen. Gerade heutzutage mit den teils polemischen Forderungen nach weniger Staat, Sparmassnahmen und Privatisierung im öffentlichen Dienst, aber auch mit Blick auf die Entwicklungen in der Altersvorsorge insbesondere auch in der beruflichen Vorsorge, ist es für uns alle wichtig, einen verlässlichen und kompetenten Partner zu haben.

Der Verband öffentliches Personal Schweiz ist ein verlässlicher und starker Partner für seine angeschlossenen kantonalen und kommunalen Sektionen und ihre Mitglieder. Gerne setze ich mich weiterhin für euch und uns alle ein und stelle mich für eine weitere Amtsperiode in der Geschäftsleitung des ZV zur Verfügung.

Der Vorstand



Urs Bertsch (bisher)

Im VGSG (Verband Glarner Staats- und Gemeindepersonal) bin ich seit Jahren als Vizepräsident tätig. Zusätzlich amte ich im Vorstand der VSPB Sektion Glarus (Verband Schweizerischer Polizeibeamter). Im Weiteren vertrete ich die Polizistinnen und Polizisten in der Regierungsrätlichen Personalkommission des Kantons Glarus.

Seit 2012 gehöre ich nun dem Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) an und konnte dort schon viele Male von Erfahrungen aus anderen Verbänden profitieren, aber auch eigene Ideen einbringen. In den letzten Jahren musste festgestellt werden, dass vermehrt ein Abbau von sozialen Errungenschaften durch die öffentlichen Arbeitgeber stattfindet. Diesen Bestrebungen muss seitens der Personalverbände entgegengewirkt werden. Um dies zu erreichen, ist ein Zusammenstehen der einzelnen Verbände unumgänglich, für was ich mich gerne einsetzen möchte. Nur gemeinsam sind wir stark … In diesem Sinne möchte ich gerne für eine weitere Amtsdauer kandidieren.



Patricia Stöckli (bisher)

Die letzten 2 Jahre haben es uns allen gezeigt, wie wichtig der Service public ist. Dank dem grossen flexiblen Einsatz der Angestellten im öffentlichen Dienst konnte der Service public praktisch ohne Einbussen aufrechterhalten werden.

Durch die vermehrte Einführung der Homeoffice-Pflicht, hat sich auch die Attraktivität einer Verwaltung als Arbeitgeber verbessert.

Ich setze mich für eine gute Vernetzung und Fortschritt ein, damit Arbeiten im öffentlichen Dienst wieder einen höheren Stellenwert bekommt. Weil mir die Anliegen der Angestellten im öffentlichen Dienst wichtig sind, würde ich mich freuen, für eine weitere Amtsperiode im Vorstand mitzuwirken.



Simon Habermacher (bisher)

Vom Saulus zum Paulus. Das ist meine Geschichte im ZV. Was bringt uns der Verband Öffentliches Personal Schweiz? Lange wusste ich dies nicht, war ich doch im täglichen Geschäft unseres Personalverbandes aktiv eingebunden. Ein politisches Geschäft jagte das nächste; immer wieder Rechtsberatungen, Vernehmlassungen und Treffen mit Vorgesetzten. Vorbereitung der Vorstandssitzungen, Vorbereitungen der Mitgliederversammlungen. Pensionskassenthemen. Wofür brauchte ich den ZV? Weshalb sollte ich meine Ressourcen dort investieren? Wo liegt der Wert des ZV?

Nur langsam habe ich bemerkt, dass der ZV viele Möglichkeiten für uns öffentliche Arbeitnehmerverbände bereitstellt, welche uns das Leben erleichtern; Personendatenverwaltung oder Buchhaltung; Aufbereitete und zeitnahe Textvorlagen für alle Verbände; Bereitstellung der Möglichkeit der Nutzung einer Verbandswebsite; Versand von Einladungen; Rechtsberatung; Anlässe für (künftige) aktive Mitglieder (Brunnen, ich liebe es!); eine monatliche Zeitschrift für Mitglieder über brennende Themen oder aber die Möglichkeit für Mitglieder zur Verbilligung bei Autokäufen. Ich muss zugeben, je länger ich die Möglichkeiten des ZV nutze, umso einfacher war die «Verwaltung» unseres kantonalen Verbandes. Zuerst musste ich aber die Unzulänglichkeiten unserer Datenverwaltung, vor allem aber der Buchhaltung erkennen. Und die Lösung liegt so nahe…

Nachdem meine Nachfolge im VSG BL langsam aufgegleist scheint, möchte ich meine Mithilfe vermehrt dem ZV zur Verfügung stellen. Raus aus dem Rampenlicht geht es nun darum, möglichst vielen Arbeitnehmerverbänden die Arbeit leichter zu machen. Leute, welche im Hintergrund vieles ermöglichen, sind unbezahlbar.



Kurt Gasser (bisher)

Ein gut funktionierender Service public ist für das Gemeinwesen bzw. für unsere Gesellschaft unverzichtbar. Leider sind schon seit einiger Zeit bei den kantonalen und kommunalen Verwaltungen Sparübungen verbunden mit Dienstleistungs- und Personalabbau im Gang. Fehlende Sozialpartnerschaften führen rasch zu undifferenzierten Massnahmen – oft zulasten der Schwächsten unserer Gesellschaft. Hier braucht es eine starke Basis und engagierte Personalvertreter, die sich für das Wohl der Arbeitnehmerschaft und für gute, konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen einsetzen. Eine gute Zusammenarbeit zwischen Öffentliches Personal Schweiz und den angeschlossenen Verbänden bietet die ideale Plattform für Vernetzung und den Gedanken- und Erfahrungsaustausch.

Mir sind die Anliegen der öffentlichen Angestellten wichtig, weshalb ich mich gerne auch weiterhin im kommunalen Verband und im Vorstand ZV dafür einsetze.



Susanne Gisler (bisher)

Die Arbeitswelt ist in einem stetigen Wandel begriffen und betrifft auch die Verwaltung. Digitalisierung und Homeoffice gehören zu den neuen Herausforderungen. Durch die Pandemie haben wir dabei einen grossen Schritt vorwärtsgemacht. Bei der Umsetzung der Massnahmen sind die Personalverbände wichtige Ansprechpartner für die Mitarbeitenden und die Regierung.

Da mich die Personalanliegen sehr interessieren, bin ich seit 2010 Präsidentin des Personalverbands Kanton Uri. Nebst den Verbänden vor Ort erachte ich die Vernetzung und die Unterstützung durch den Dachverband Öffentliches Personal Schweiz als sehr wertvoll. Ich möchte zudem den Austausch unter den Zentralschweizer Personalverbänden weiter fördern, da die Kontakte in den letzten beiden Jahren infolge der Umstände schwierig waren. Es würde mich deshalb freuen, wenn ich weiterhin als Vertreterin der Region Zentralschweiz im Vorstand mitwirken dürfte.



Annina Fricker (neu!)

Warum setze ich mich in der Personalpolitik mit grosser Leidenschaft ein:

«Durch faire und gerechte Arbeitsbedingungen wird die Zufriedenheit und Gesundheit der Arbeitnehmenden gefördert. Dies ist auch zum Nutzen der Arbeitgeber. Das ist mir ein grosses Anliegen.»



Markus Dürrenberger (neu!)

Ich bin geboren am 27. Mai 1958 und habe an der Uni Basel

Molekulare Mikrobiologie studiert. Ich habe mich weitergebildet zum Mikroskopie-Spezialisten und heute leite ich eine Serviceplattform am Swiss Nanoscience Institut, die Forscher und innovative Industriebetriebe unterstützt und Feststoffe bis zur atomaren Zusammensetzung analysieren und abbilden kann.

Ich bin Vorstandsmitglied des Baselstädtischen Angestellten-Verbands (BAV) und habe mich dort auf Versicherungen und die Belange der Universität Basel spezialisiert. Seit 1996 bin ich in der Vorsorgekommission der Uni Basel als Arbeitnehmer-Vertreter. Seit immer schon hat mich die soziale Stellung der Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst interessiert. Ich habe mich stets für die Verbesserung der sozialen Leistungen und des Arbeitsklimas im öffentlichen Dienst ehrenamtlich eingesetzt. Speziell gut kenne ich mich in der Altersvorsorge aus. Ich kann mir gut vorstellen, in Zukunft meine Erfahrung im Vorstand des ZV einzubringen.



Iris Braunwalder (bisher)

Bereits sind 4 Jahre vergangen, seit ich in den Vorstand des ZV gewählt wurde. Ich habe meine Wahl nicht bereut.Mein Leitsatz für mein Engagement in der Verbandsarbeit ist der eines alten Römers.

Marcus Tullius Cicero, geboren am 3. Januar 106 v. Chr.,

römischer Politiker, Anwalt, Schriftsteller und Philosoph, der berühmteste Redner Roms und Konsul im Jahr 63 v. Chr.
«Der Staatsdienst muss zum Nutzen derer geführt werden, die ihm anvertraut werden, nicht zum Nutzen derer, denen er anvertraut ist.»

Vor so langer Zeit gesprochen und immer noch gegenwärtig!

Offene, ehrliche Kommunikation ist für mich eine wünschenswerte Basis in der Politik, besonders für das Personal. Leider ist die Realität eine andere. Deshalb braucht es aktive Menschen, welche sich einsetzen, an der Front mitwirken und sich für viele von uns einbringen.

Das Idealbild der Personalpolitik wäre eine Unterstützung der Karrierewege der Angestellten und Sorge tragen für eine erfolgreiche Entwicklung des Betriebs.

Grundsätzlich sollten die im Rahmen der Personalpolitik gefällten Entscheidungen verantwortungsbewusst getroffen werden, Chancengleichheit sowie Gleichberechtigung garantieren, ein faires Führungsverhalten zeigen und auf die physische sowie psychische Gesundheit der Beschäftigten abzielen. Klingt gut, oder?! Tja, und solange das nicht so ist – so alt werde ich wohl gar nicht werden, denkt nur an Cicero –, so lange kann ich nicht untätig bleiben. Daher ist für mich die Arbeit in einem Personalverband nach wie vor eine Herzensangelegenheit.



Marc von Rotz (bisher)

Eine Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern auf Augenhöhe ist gerade in angespannten Zeiten enorm viel wert. Ich schätze die offene und direkte Kommunikation sowohl im Personalverband der Stadt Kriens als auch im Vorstand des ZV.

Gerne bin ich bereit, mein Wissen und meine Erfahrung weiterhin dem Verband zur Verfügung zu stellen. Ich freue mich auf konstruktive Auseinandersetzungen, intensive Gespräche und respektvolle Lösungen.
Nach einem Jahr Vorstandstätigkeit bin ich überzeugt, dass ich noch viel für unsere Mitglieder machen und bewegen kann. Aus diesem Grund kandidiere ich für eine weitere Amtsperiode als Vorstandsmitglied des Zentralverbandes Öffentliches Personal Schweiz.



Rico Roth (bisher)

Die Tätigkeit in der öffentlichen Verwaltung ist spannend und

der Kontakt mit den unterschiedlichen Anspruchsgruppen interessant. Der öffentliche Dienst ist ein wichtiger Pfeiler in unserem Land. Denken wir nur daran, in wie vielen Bereichen im Alltag wir auf einen gut funktionierenden Service public zählen können. Wir sind es gewohnt, all die Dienstleistungen in hoher Qualität und Effizienz in Anspruch zu nehmen.

Die öffentliche Verwaltung wird auch in Zukunft gefordert sein, sich effektiv zu organisieren und ihre Ressourcen effizient einzusetzen. Die verbesserten Informations- und Kommunikationstechnologien verhelfen zu mehr Qualität, aber auch eine bessere Wirtschaftlichkeit. Es entstehen neue Formen von Aufgabenerfüllung und Zusammenarbeit unter den Dienstleistern. Die dauernden Veränderungen und Neuausrichtungen betreffen immer auch die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst. Es ist daher wichtig, dass sich der ZV weiterhin und mit grossem Engagement für die Mitglieder einsetzt. Themen wie zeitgemässe, faire Anstellungsbedingungen und leistungsgerechte Vergütungen werden weiterhin aktuell bleiben.

Gerne werde ich den Vorstand Öffentliches Personal Schweiz (ZV) weiterhin bei den anstehenden Aufgaben und Herausforderungen unterstützen.

Protokoll der Delegiertenversammlung

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 14, 2022

Anwesend

• der Zentralpräsident

• 5 Mitglieder der Geschäftsleitung
• 7 Mitglieder des Vorstands
• 2 Ehrenmitglieder
• 5 Delegierte aus 4 Staatspersonalverbänden
• 26 Delegierte aus 15 Gemeindepersonalverbänden
• die 3 Sekretäre

Gäste

• Horst Bäuerle, Ehrenvorsitzender Beamtenbund Baden-Württemberg, Freudenstadt
• Christine Kaufmann-Wolf, Stadtpräsidentin Kriens
• Robert Mazenauer, VVK AG, Teufen AR
• Larissa Seiler, VVK AG, Teufen AR
• Alina Totoescu, AXA-ARAG Rechtsschutz AG, Zürich
• Beat W. Zemp, Präsident der Ebenrain-Konferenz

Ehrenmitglieder

• Walter Schopferer, Bolligen
• Toni Isenschmid, Thun

Der Zentralpräsident Urs Stauffer eröffnet die Tagung. Es folgen Grussworte von Christine Kaufmann-Wolf, Stadtpräsidentin Kriens, Marc von Rotz, Vizepräsident Personalverband der Stadt Kriens, Pierre-Yves Maillard, Nationalrat und Präsident des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Bern.

1. Wahl der Stimmenzähler

Kurt Gasser und Patricia Stöckli wurden als Stimmenzähler gewählt.

2. Protokoll der DV 2020

Das Protokoll der virtuellen Delegiertenversammlung (vgl. die Publikation in der ZV Info Juli / August 2020 wird ohne Bemerkungen genehmigt.

3. Jahresbericht 2020

Der Jahresbericht 2020 (vgl. die Publikation in der ZV Info Juli / August 2020) wird mit den vom Zentralpräsidenten mündlich gemachten Ergänzungen ohne Diskussion genehmigt.

4. Rück- und Ausblick Covid-19 aus Sicht von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Dr. Michael Merker informiert über die verschiedensten Anfragen insbesondere bezüglich Homeoffice und Covid-19, die an Öffentliches Personal Schweiz (ZV) gestellt wurden.

5. Jahresrechnung 2020 und Revisorenbericht

Brigitte Wilkinson erläutert den Rechnungsabschluss 2020. Sekretär Dr. Ruedi Bürgi verliest den von Lukas Bieri und Farah Fasiolo verfassten Revisorenbericht. Es wird darin beantragt, die Jahresrechnung 2020 zu genehmigen. Brigitte Wilkinson wird für die saubere, einwandfreie und fachgerechte Rechnungsführung sowie für die grosse geleistete Arbeit der beste Dank ausgesprochen. Die Jahresrechnung 2020 wird einstimmig genehmigt.

6. Jahresbeitrag 2022

Der Jahresbeitrag von Fr. 13.– unter Gewährung der an der DV 2008 beschlossenen Rabatte wird einstimmig genehmigt.

7. Voranschlag 2022

Brigitte Wilkinson erläutert den Voranschlag 2022. Der Voranschlag 2022 wird in der von Brigitte Wilkinson vorgestellten Form, also ohne Veränderungen, einstimmig genehmigt.

8. Verabschiedungen

Der Zentralpräsident würdigt Mitglieder, die von ihren Funktionen zurücktreten:

Thomas Jaquet
Er war Vertreter des Personalverbandes der Stadt Schaffhausen und war viele Jahre Mitglied des Vorstandes und zuletzt auch in der Versicherungsgruppe von Öffentliches Personal Schweiz tätig.

Fabian Schambron
Ebenfalls aus dem Vorstand tritt Fabian Schambron, Vertreter des Aargauischen Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrervereins (AMV) zurück. Er war Mitglied der Arbeitsgruppe «Bildung» der Ebenrain-Konferenz.

Peter Meier
Nach über 10-jähriger Tätigkeit im Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) tritt er ebenfalls zurück. Er war Vertreter des Personalverbandes der Stadt Luzern und amtete als Mitglied der Versicherungsgruppe.

9. Wahlen (Vorstand)

Als neues Vorstandsmitglied wird Marc von Rotz einstimmig gewählt.

10. Werbemassnahmen

Hans Erdin und Urs Graf informieren über die Neuerungen bei der Mitgliederverwaltung Webling und empfiehlt den Delegierten, dieses Tool zu verwenden. Hierzu gibt es in Kürze ein kostenloses Webinar. Eine weitere Möglichkeit, die Öffentliches Personal Schweiz bietet, ist die Unterstützung zur Erstellung einer Verbandswebsite.

11. Anträge

Irrtümlicherweise wurde die Aufnahme eines neuen Verbandes (Personalverein der Stadt Baden) als Antrag traktandiert. Darüber müsste der Vorstand befinden, was er anlässlich der Vorstandssitzung getan
hat. Innert der statutarischen Frist sind ansonsten keine Anträge eingereicht worden.

12. Tagungsort DV 2022

Als nächster Tagungsort für die Delegiertenversammlung vom 5. oder 12. Mai 2022 wird Aarau bestimmt.

13. Varia

Zentralpräsident Urs Stauffer stellt Gabriela Sollberger als Nachfolgerin von Barbara Falk als Sekretärin von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) vor. Dr. Michael Merker stellt die neu gestaltete Verbandszeitschrift ZV Info vor.
Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden hält Godi Koch, CEO der Pilatus-Bahnen AG, ein Kurzreferat über die Geschichte der Pilatus-Bahnen AG sowie den Tourismus auf dem Pilatus.

Baden, 18. August 2021

Gabriela Sollberger

Angstkultur und Burn-outs: Insider berichten über die Krise in der Stadtpolizei

geschrieben von Lisa Aeschlimann | April 14, 2022
Foto: Alice Malherbe

Innert kurzer Zeit haben sich zwei Stadtpolizisten in Winterthur das Leben genommen. Mehrere Quellen berichten von einem schlechten Betriebsklima. Im Zentrum der Kritik steht die Führung.

Am 11. Februar 2022 hat sich ein langjähriger Polizist der Stadtpolizei Winterthur auf dem Posten das Leben genommen. Es ist der zweite Suizid innert kurzer Zeit. Im letzten Juli

hatte sich ein langjähriger Korpsangehöriger auf einer Wanderung das Leben genommen. Beide Kollegen hatten auf derselben Abteilung in einem kleinen Team gearbeitet. Der «Blick» berichtete zuerst über den Vorfall.

Die beiden Suizide werden nun untersucht – einerseits durch die Zürcher Staatsanwaltschaft, andererseits hat die zuständige Stadträtin, Sicherheitsvorsteherin Katrin Cometta (GLP), eine Administrativuntersuchung angekündigt. Dies bestätigt sie dieser Zeitung auf Anfrage. Die konkreten Ursachen der Suizide sind unklar. Die Staatsanwaltschaft teilt mit, dass es derzeit keine Hinweise auf strafrechtlich relevante Dritteinwirkung gibt, die zum Tod des Mannes geführt haben könnte.

Klar ist hingegen, dass im Korps und in dessen Umfeld massive Kritik an der internen Kultur der Stapo kursiert. Im Gespräch mit vier voneinander unabhängigen Quellen und gestützt auf verschiedene Dokumente zeigt sich, dass sich diese Kritik auf drei Themen konzentriert: Kommunikation, Klima und Führung.

Die Quellen bleiben anonym, weil sie dem Amtsgeheimnis unterstehen oder nicht autorisiert sind, über Interna zu sprechen.

Die beiden langjährigen Stadtpolizisten S. und M. arbeiten im gleichen Team, sie kennen sich gut. Sie eint, dass beide eine belastete Beziehung zu ihrem direkten Vorgesetzten haben. Für S. verschlimmert sich die Situation im Frühjahr 2021, als es zu einer kurzfristigen räumlichen Verlegung des Teams kommt – gemäss einer Quelle in einer «Nacht-und-Nebel-Aktion».

Das Team arbeitet fortan in einem Not-Kommandoposten abseits des Hauptsitzes in einem Untergeschoss, ohne direktes Tageslicht.

Die räumliche Umplatzierung ist temporär, und es gibt einen Grund dafür: Die Stadtpolizei Winterthur wird nach jahrelanger Bauzeit Ende Mai 2022 in ein neues Gebäude ziehen. Im Vorfeld

des Umzugs kam es zu Raumproblemen – auch wegen Corona.

S. beschwert sich über Arbeitsbedingungen

Laut mehreren Quellen beschwert sich S. über die Arbeitsbedingungen im neuen Büro, indem er ein Schreiben an die Tür hängt, in dem er die Zustände kritisiert. Dies führt zu weiteren Spannungen mit dem Vorgesetzten. Im April 2021 wird S. krankgeschrieben. Mitte Juni – S. ist immer noch krankgeschrieben – wird kommuniziert, dass S. per 1. Juli neue Aufgaben bekomme. Eine Folge davon: Er wird viel enger als bis anhin mit seinem Vorgesetzten zusammenarbeiten.

Die Umteilung bezeichnen drei Quellen als «unverständlich». S. habe sich viele Jahre mit den ihm anvertrauten Aufgaben befasst, sich ein Netzwerk aufgebaut, er sei im Korps und bei den Winterthurerinnen und Winterthurern geschätzt gewesen.

Kurz darauf nimmt sich S. auf einer Wanderung das Leben. Seine Frau hat ihn zuvor als vermisst gemeldet. Er wurde 60 Jahre alt. Fast 40 Jahre davon hat er bei der Stadtpolizei Winterthur gearbeitet. Das offizielle Todesdatum wird auf den 12. Juli 2021 festgesetzt.

Die Gründe für die Umteilung bleiben unklar. Die Stadtpolizei verweist auf Anfrage an das Departement für Sicherheit und Umwelt. Dessen Chefin Katrin Cometta schreibt auf Anfrage zu den beiden Suizid-Vorfällen: «Der erste wie auch dieser Suizid eines langjährigen Mitarbeiters schockieren das Korps und mich zutiefst. Die letzten Tage habe ich beim Korps verbracht. Die Trauer und Betroffenheit ist gross.» Als Stadträtin und Vorsteherin des Departements Sicherheit und Umwelt stelle sie aufgrund der Vorfälle beim Stadtrat einen Antrag auf eine umfassende Administrativuntersuchung.

Weitere Fragen könne sie aufgrund des Persönlichkeitsschutzes für die betreffenden Mitarbeitenden, der laufenden Untersuchung und der geplanten Administrativuntersuchung nicht beantworten.

Mitglieder des Teams forderten Versetzung

Nach dem ersten Suizid im Juli 2021 ist das Korps fassungslos. Ein Polizist bricht an der Beerdigung zusammen und muss gestützt werden.

Was die Stadtpolizei nach dem Tod von S. unternimmt, ist unklar. Fragen dazu bleiben unbeantwortet. Klar ist: Die Stimmung im betroffenen Team wird nicht besser. Im Herbst 2021 fordern Mitglieder bei der Korpsleitung eine Versetzung des Vorgesetzten. Man wolle nicht mehr mit ihm zusammenarbeiten. Die Korpsleitung lehnt den Antrag ab.

Warum? Die Stadtpolizei nimmt keine Stellung dazu.

Als klar wird, dass der Chef nicht versetzt wird, verlangen Polizist M. und ein weiteres Teammitglied stattdessen für sich eine Versetzung. Per 1. Januar 2022 werden sie in eine neue Abteilung eingeteilt: Beide arbeiten nun nicht mehr draussen, sondern im Innendienst. Für M., der gerne als Polizist unterwegs ist, keine ideale Lösung.

Die Versetzung sei aber nicht als Strafe zu sehen, sagen mehrere Quellen, sondern in solch kurzer Frist die einzige Option.

Am Freitagmorgen, dem 11. Februar 2022, findet ein Mitarbeiter seinen Kollegen M. auf der Wache tot vor. Er hinterlässt einen Abschiedsbrief, dessen Inhalt nicht bekannt ist. Auch er war 60-jährig, auch er hat fast sein ganzes Berufsleben bei der Stapo Winterthur verbracht.
Verband fordert «lückenlose und umfassende Aufklärung»

In der Belegschaft sitzen der Schock, die Trauer und die Wut tief. Cornel Borbély, Präsident des Winterthurer Polizeibeamtenverbands (PBV), lässt sich folgendermassen zitieren: «Wir sind zutiefst erschüttert über die traurige Nachricht vom Tod eines geliebten Kollegen und Freundes. Mit ihm verlieren wir innerhalb eines Jahres einen zweiten

Kollegen durch einen Suizid. Viele Fragen sind ungeklärt. Wir fordern von Politik und Polizeiführung eine lückenlose und umfassende Aufklärung.»

Der PBV und auch eine Vereinigung von ehemaligen und pensionierten Polizisten richten in mehreren Schreiben scharfe Worte an das Kommando und die politische Führung. Die Schreiben liegen dieser Zeitung vor.

Gestützt auf Aussagen der Quellen und Dokumente lassen sich die Probleme bei der Stadtpolizei Winterthur folgendermassen zusammenfassen:

- Interne Kommunikation: Mitarbeitenden werde von oben befohlen, statt sie in Entscheidungen einzubeziehen. Mitarbeitende würden kurzfristig vor vollendete Tatsachen gestellt.
- Betriebsklima: Korpsmitglieder hätten Angst, sich zu äussern. Kritik sei nicht gerne gesehen.
- Führungskultur: Entscheide würden nicht so kommuniziert, dass sie für das Korps nachvollziehbar seien.

In einem Brief an Departementsvorsteherin Cometta bringt der Verband zum Ausdruck, dass «viele Kolleginnen und Kollegen die Schuld in der Führungskultur und im Verhalten einzelner Personen sehen».

In einem Schreiben der Ehemaligen ist von «falschen Führungsentscheiden» und «unterlassenen, objektiven Führungsentscheiden» nach dem ersten Suizid die Rede. Der Verband fordert von der Polizeivorsteherin, dass «Führungsfehler offen und aufrichtig zu identifizieren, zu benennen und zu beseitigen sind».

Kritik geht an die Führungsspitze

Die Kritik an der Führungskultur konzentriert sich auf zwei Personen: Kommandant Fritz Lehmann und seinen Stellvertreter Marcel Bebié.

Rechtsanwalt Bebié stiess im August 2017 zur Stadtpolizei Winterthur. Die Stelle des stellvertretenden Kommandanten war damals neu geschaffen worden, um den Kommandanten Fritz Lehmann zu entlasten und eine Neuorganisation einzuleiten.

Die Quellen sind sich einig: Bei ihm liegt die eigentliche Macht. Bebié sei ein «Patron alter Schule», der autoritär führe. In einem Schreiben der Ehemaligen wird Bebié als «Teil des Problems» bezeichnet.

Der Kommandant Fritz Lehmann wird im Korps geschätzt und als menschlich, umsichtig und sensibel gelobt, aber er werde bei Entscheiden manchmal verdrängt.

Lehmann war gemäss mehreren Quellen zum Zeitpunkt des Suizids von M. in den Ferien. Die Vereinigung Ehemaliger forderte laut einem Protokoll in einem Gespräch mit dem stellvertretenden Kommandanten Bebié: «Krisenbewältigung ist Chefsache und kann nicht delegiert werden – Kommandant Lehmann muss Ferien abbrechen und übernehmen.» Gemäss dem Dokument antwortete Bebié: «Krisenbewältigung erfolgt nicht durch Kommandant Lehmann, er weiss Bescheid und wird seine Ferien explizit nicht abbrechen.»

Lehmann geht Ende Mai 2022 frühzeitig in Pension, was bereits seit Oktober 2021 bekannt ist. Begründung dafür ist der Umzug ins neue Gebäude, dies sei der «richtige Zeitpunkt», sagte der 62-Jährige dem «Landboten». Ab Juni 2022 übernimmt Bebié interimistisch für ein Jahr – Mitte 2023 wird auch er pensioniert.

Burn-out-Welle im Jahr 2017

Konflikte schwelen schon länger in der Stadtpolizei Winterthur. Anfang 2017 war die Hälfte der damaligen 13 Stadtpolizei-Kaderleute krankgeschrieben, teilweise mit der Diagnose Burn-out. Betroffen von der Krise war auch der Kommandant, Fritz Lehmann. Er legte im Sommer eine

Arbeitspause von zwei Monaten ein. Laut der damaligen Polizeivorsteherin Barbara Günthard-Maier (FDP) hatte er aber kein Burn-out.

Günthard-Maier machte Sparaufträge der zurückliegenden Jahre und Jahrzehnte für die Probleme verantwortlich, setzte sich für eine Aufstockung des Kaders ein und gleiste eine interne Reorganisation auf.

In einem Interview mit dem «Landboten» Ende 2018 sagte Bebié, man sei nun viel robuster aufgestellt. «Man soll niemals nie sagen, aber ein Szenario wie vor zwei Jahren dürfte sich nicht mehr ereignen.»

2019 berichtete die «Winterthurer Zeitung» von einer Personalumfrage im Korps mit schlechten Zufriedenheitswerten, anhaltend vielen Burn-out-Fällen und einer stark kritisierten internen Kommunikation. Vor allem die «Personalpolitik und die interne Kommunikation vom Kader hinunter seien untragbar», heisst es im Artikel. Der Journalist stützte sich dabei auf die Aussagen eines ehemaligen Stadtpolizisten. Gegen diesen reichte die Führung dann wegen Amtsgeheimnisverletzung Strafanzeige ein. Das Verfahren wurde jedoch eingestellt.

Lisa Aeschlimann, 19.2.2022,
«Tages-Anzeiger»

Muss der Gürtel tatsächlich enger geschnallt werden?

geschrieben von Urs Stauffer | April 14, 2022

Das vergangene Jahr war geprägt von der anhaltenden Coronapandemie, diese wirkte sich auch auf die

Lohnverhandlungen aus. Trotz wirtschaftlichen Aufschwungs fiel die Lohnentwicklung beim öffentlichen Personal bescheiden aus. An der diesjährigen Erhebung von Öffentliches Personal Schweiz haben sich erneut viele Mitgliederverbände beteiligt – dies ist nicht selbstverständlich, belegt aber das Interesse an den Abklärungen. Wir danken allen Verbänden für ihren unermüdlichen Einsatz während dieser herausfordernden Zeit. Zu den Resultaten:

Noch zu Beginn der Pandemie war schnell die Rede davon, dass alle nun bei den Löhnen sparen müssen, insbesondere das öffentliche Personal. Diese prognostizierten Sparrunden sind nicht eingetreten. Das ist zumindest aus der Perspektive 2020 erstaunlich. Allerdings: Das öffentliche Personal hat die ihm auferlegten Pflichten trotz widriger Umstände vollumfänglich erfüllt, sei es nun vor Ort oder im Homeoffice. Dies mag dazu beigetragen haben, dass negative Lohnrunden untertrieben sind und wir gestützt auf unsere Umfrageergebnisse immerhin bei rund 10% Reallohnerhöhungen zur Kenntnis nehmen dürfen.

BIP-Wachstum in der Schweiz

Für das vergangene Jahr erwartete die Expertengruppe des Bundes ein reduziertes BIP-Wachstum von 3,0%. Gemäss den vorliegenden provisorischen Ergebnissen des Bundes wuchs das BIP 2021 immerhin um 3,6%. Damit erholte sich die Schweizer Wirtschaft verhältnismässig rasch nach dem pandemiebedingten Einbruch von 2020 (–2,6%). Sparrunden waren nicht angezeigt.

Öffentliches Personal Schweiz hat im Vorfeld der Lohnrunde für das Jahr 2022 (im Jahr 2021) eine Reallohnerhöhung von 1% gefordert. Diese Empfehlung hat sich teilweise verwirklicht, grossmehrheitlich aber nicht. Das ist nicht ganz erstaunlich, weil die Folgen der pandemiebedingten wirtschaftlichen Einbussen in der Privatwirtschaft auch zu Zurückhaltung bei Lohnerhöhungen im öffentlichen Dienst führten. Immerhin: ein Rückbau fand nicht statt.

Aus der Umfrage wird (wie auch schon in anderen Jahren) die Tendenz zu individuellen statt generellen Lohnerhöhungen klar ersichtlich. Dass das eine glückliche Entwicklung ist, mag bezweifelt werden. Die Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst haben im letzten Jahr hervorragende Arbeit geleistet – dies unter teilweise widrigen Bedingungen. Es wäre deshalb nur fair, nicht nur Einzelne dafür zu belohnen, sondern alle Mitarbeitenden.

Teuerung und Steuererhöhungen

Die Teuerung in der Schweiz betrug im vergangenen Jahr 0,6%. Dies geht aus den Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) hervor. Die durchschnittliche Jahresteuerung 2021 ist insbesondere auf höhere Preise für Erdölprodukte und auf höhere Wohnungsmieten zurückzuführen – und es sei einmal mehr erwähnt, dass bei der Zusammensetzung des Warenkorbs die stets steigenden Krankenkassenprämien immer noch nicht berücksichtigt werden, was das Bild nach Auffassung von Öffentliches Personal Schweiz nun seit Jahren nachhaltig verfälscht. Mit 0,6% liegt die Jahresteuerung 2021 damit deutlich höher als noch im Vorjahr mit – 0,7%. Im Januar 2022 war der Anstieg der Inflation gar so hoch wie seit 13 Jahren nicht mehr.

Sinkende Einnahmen, steigende Schulden und drohende Steuererhöhungen: Die Coronapandemie und Steuerreformen sollen sich negativ auf die Finanzen des öffentlichen Arbeitgebers auswirken. Zu diesem Thema hat der Schweizerische Städteverband zusammen mit PwC Schweiz eine Umfrage lanciert. Schweizer Kantone und Städte/Gemeinden gehen für die Jahre 2020 und 2021 von deutlich sinkenden Steuereinnahmen aus. Ab 2022 rechnen die Teilnehmenden wieder mit einem Anstieg der Steuereinnahmen und mit einer Normalisierung der Ertragssituation. Allerdings wird für die kommenden Jahre mit einem substanziellen Schuldenwachstum (Kantone mit + 36%, Städte mit + 72% von 2019 bis 2023) gerechnet. Bei den Kantonen sollen die Schulden sprunghaft ansteigen, bei den

Städten/Gemeinden eher kontinuierlich.

Welche Auswirkungen dies auf die kommende Lohnrunde haben wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar. Allerdings wird die Situation genau zu beobachten sein: Die Behauptung, es sei stündlich mit erheblichen Ertragseinbrüchen zu rechnen, weshalb das öffentliche Personal den Gürtel enger schnallen und sich an den Mindererträgen mit Lohnsenkungen beteiligen müsse, sind so alt wie die Lohnrunden selbst.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Obwohl im Jahr 2021 die Teuerung 0,6% betrug, meldeten nur gerade sechs Verbände einen Ausgleich der Teuerung. Das ist nicht gut und führt dazu, dass real eben effektiv weniger Geld beim Einzelnen vorhanden ist. Diese Tatsache kann man nun beim besten Willen nicht als Erfolg verbuchen. Daran ändert auch nichts, dass einzelne Verbände eine generelle Reallohnerhöhung für die Mitarbeitenden zwischen 0,2 und 1% melden konnten.

23 Verbände gaben bekannt, dass Mitarbeitende individuell eine Leistungslohnerhöhung zwischen 0,2 und 1,2% erhalten haben. Dagegen ist nichts einzuwenden, allerdings sind diese individuellen Leistungslöhne bzw. die Erhöhungen letztlich wenig aussagekräftig, da wenig über die Verteilung dieser Leistungslöhne bekannt ist.

Immerhin folgt aus der Umfrage, dass entgegen anfänglichen Befürchtungen die Lohnsummen wegen Covid-19 nicht gekürzt wurde und auch keine bereits zugesagte Lohnrunde (Erhöhung) ausgesetzt wurde. Das tönte Ende 2020 und anfangs 2021 noch ganz anders.

Etwas grosszügiger scheinen die Arbeitgeber bei der Gewährung zusätzlicher (kleiner) Leistungen zu sein; 25% der Verbände meldeten zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers – sei dies ein Vaterschaftsurlaub bis zu acht Wochen, die kostenfreie Benützung der Bibliothek/Ludothek, Beteiligung an den NBU-Beiträgen, günstigere Mobile-Abos oder (Wieder-)Einführung von

Anerkennungsprämien. Nur vereinzelt wurden Leistungen gestrichen oder neue Parkplatzgebühren eingeführt bzw. erhöht. Es wird bei diesen Anpassungen in der Hauptsache darum gehen, die Attraktivität des Arbeitgebers zu erhöhen, um Rekrutierungsschwierigkeiten zu begegnen. Diese sind nicht erst seit wenigen Monaten bekannt, ausgeschriebene Stellen können des Öfteren mangels geeigneter Bewerber oder Bewerberinnen nicht besetzt werden. Diese Situation wird auf die Länge dazu führen, dass sich für unsere Verbände die Lohnverhandlungen etwas einfacher gestalten werden.

Covid-19 und Homeoffice

Die Coronapandemie hat Öffentliches Personal Schweiz veranlasst, die Lohnumfrage etwas auszudehnen und auf das Thema Homeoffice zu erweitern. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, ist zwar kein Lohnbestandteil, kann aber die Arbeits- und Lebensqualität beeinflussen.

Ergeben hat sich: Ausnahmslos alle Arbeitgeber haben, so die Verbände, Homeoffice angeordnet oder zumindest ermöglicht. Das geschah natürlich nicht ganz freiwillig, die Bundesvorgaben im Rahmen der Coronapandemie haben den entscheidenden Beitrag zu dieser Entwicklung geleistet.

Unerfreulich ist allerdings, dass sich unsere Mitglieder in der Regel selbst organisieren mussten, was die Infrastruktur betraf, und zudem keinerlei Entschädigung für die Zurverfügungstellung von Arbeitsplatz, teils Arbeitsgeräten (Mobiltelefone), erhalten haben. Der öffentliche Arbeitgeber hätte nun genügend Zeit gehabt, sich diesbezüglich etwas zu überlegen und die Mitarbeitenden monetär oder zumindest infrastrukturell zu unterstützen. Öffentliches Personal Schweiz wird sich in den nächsten Monaten mit diesem Thema auseinandersetzen und Standards entwickeln müssen, die vom öffentlichen Arbeitgeber bei der Umsetzung von Homeoffice beachtet werden sollten. Denn: die Ausnahmesituation «Arbeiten von zu Hause» wird für viele zur Normalität werden, zumindest

an ein bis zwei Tagen pro Woche.

Ausblick auf die kommende Lohnrunde

Es ist schwierig, eine Prognose für die kommende Lohnrunde zu treffen. Auch die Verbände sind sich diesbezüglich uneins. Einige zeichnen ein eher düsteres Bild, andere sehen eine positive Entwicklung und wiederum andere können zurzeit noch keine Angaben dazu machen.

Es bleibt abzuwarten, ob mögliche Steuerausfälle und steigende Schulden Einfluss auf die Lohnentwicklung beim öffentlichen Dienst haben werden. Die Entwicklung auf der Ertragsseite ist allerdings nur ein Kriterium, anhand dessen eine Lohnentwicklung prognostiziert werden kann. Viel entscheidender dürfte sein, dass der öffentliche Dienst nach wie vor qualifizierte Fachkräfte benötigt und diese in einem kompetitiven Umfeld nur dann erhältlich sind, wenn auch der Lohn stimmt. Von daher darf sich der öffentliche Dienst heute nicht mehr nur in der Rolle eines Bittstellers sehen, sondern es ist mehr Selbstbewusstsein angezeigt.

Den Fragenkatalog sowie die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle. Dank an alle, die mitgemacht haben!*

*** Die Ergebnisse eines Verbandes erstrecken sich jeweils über zwei Seiten.**

Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

125 Jahre im Dienste des Staatspersonals

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 14, 2022

Der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) feiert in diesem Jahr ein Jubiläum: Seit 125 Jahren setzt er sich für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt ein – sowohl auf kollektiver als auch auf individueller Ebene.

13. Januar 1897, 20.30 Uhr: 77 Staatsbedienstete fanden sich im grossen Saal des Zunfthauses zu Safran zur Gründungsversammlung ein, nachdem im Dezember 1896 einige Basler Beamte die Initiative zur Gründung eines Personalverbandes ergriffen hatten. Geboren war der Verein der Basler Staatsangestellten, der über die Jahre dreimal eine Namensänderung erfuhr. Die Geschichte des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) hatte damit ihren Anfang genommen.

Staatspersonalverbände waren zu jener Zeit etwas Neues. Neben dem Einsatz für die stete Verbesserung der Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und der verselbstständigten öffentlich-rechtlichen Institutionen, welcher seit mehreren Jahrzehnten insbesondere im Rahmen der Sozialpartnerschaft erfolgt, ist seit 125 Jahren die individuelle Betreuung der Verbandsmitglieder durch Vorstand und Sekretär eine zweite, wichtige Säule der Verbandstätigkeit. Sie zeigt sich bis heute in Rechtsberatung, in Einsprachen und Rekursen zugunsten der BAV-Mitglieder. Seit der Einrichtung eines ständigen Sekretariats in den 1940er-Jahren, das seither stets von einem freiberuflich tätigen Rechtsanwalt im Mandatsverhältnis betreut wird, hat diese Komponente zunehmend an Bedeutung gewonnen.

Als Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt Basel-Stadt) bringt sich der BAV

jeweils am in der Regel monatlich stattfindenden Kontaktgespräch mit der Leitung von HR Basel-Stadt sowie an den mehrmals pro Jahr stattfindenden Sozialpartnergesprächen mit der regierungsrätlichen Delegation für Personalfragen ein. Daneben ist der BAV traditionell in vielen anderen wichtigen Gremien, die sich mit dem Anstellungsverhältnis des baselstädtischen Staatspersonals und der angeschlossenen Institutionen befassen, durch Vorstands- respektive Verbandsmitglieder und/oder den Sekretär vertreten.

Der BAV arbeitet nicht nur mit anderen Verbänden auf dem Platz Basel zusammen, sondern pflegt auch Kontakte über die Kantonsgrenzen hinaus und ins benachbarte Ausland. Im Jahr 1917 gehörte der BAV zu den Gründern von Öffentliches Personal Schweiz und war wiederholt in der Leitung von Öffentliches Personal Schweiz vertreten.

Der BAV, der schon immer parteipolitisch und konfessionell neutral war, verfügt somit über eine grosse Erfahrung und Fachkompetenz in personalrechtlichen und personalpolitischen Angelegenheiten, von welcher die Mitarbeitenden des Arbeitgebers Basel-Stadt nicht nur auf kollektiver, sondern auch auf individueller Ebene profitieren können. Die Mitgliedschaft im BAV steht allen Mitarbeitenden des Arbeitgebers Basel-Stadt sowie Mitarbeitenden anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften und Anstalten mit Sitz im Kanton offen. Zudem können Angestellte von privatrechtlichen Institutionen, welche wesentliche staatliche Subventionen erhalten, in den Verband aufgenommen werden. Bereits die Gründer des BAV hatten sich an «sämtliche Staatsbeamten» gewandt – im BAV sind somit seit 125 Jahren Mitarbeitende sämtlicher Berufsgruppen und über alle Lohnklassen hinweg zusammengeschlossen.

Sein 125-jähriges Bestehen wird der BAV – mit seinen Mitgliedern und Gästen – auf dem Wasser feiern: Der Jubiläumsanlass, welcher mit der ordentlichen Mitgliederversammlung 2022 verbunden wird, findet am **21. Juni**

2022 auf der MS Rhystärn statt.

Baselstädtischer Angestellten-Verband 125 Jahre

Daten 2022

Ordentliche Mitgliederversammlung und Jubiläumsfeier:

Dienstag, 21. Juni 2022

Pensionierten-Ausflug:

Donnerstag, 2. Juni 2022

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, 15. März 2022

Dienstag, 26. April 2022

Dienstag, 17. Mai 2022

Dienstag, 16. August 2022

Dienstag, 25. Oktober 2022

Dienstag, 13. Dezember 2022

Jeweils ab 15.00 Uhr (bis ca. 17:30 Uhr) im **Restaurant Stadtkeller**, Marktgasse 11, Basel (zwischen Schifflände und Fischmarkt)

MLaw Steven Hürlimann

Sekretär BAV, Advokat

Was sind wir wert, wir vom öffentlichen Dienst?

geschrieben von Urs Stauffer | April 14, 2022

Über Jahre hinweg mussten wir nun hören, dass wir gut besoldet sind, kaum eine Kündigung fürchten müssen, wenig oder jedenfalls gemütlich arbeiten, keine Risiken tragen und Aufgaben wahrnehmen, die oftmals nur deshalb bestehen, weil niemand bereit ist, die überflüssige Bürokratie abzubauen. Also: Mangelnde Perspektive bei grundsätzlichem Wohlbefinden – das wird uns vorgehalten. Ein Traumjob deshalb? Alles falsch. Der Staat hat Mühe, seine Stellen mit kompetenten Fachkräften zu besetzen – das ist die Wirklichkeit.

Die Pflegeinitiative hat es gezeigt: Schweizerinnen und Schweizer sehen, dass der öffentliche Dienst – und die Leistungen im Gesundheitswesen, insbesondere in den Spitälern – zentral ist für unser Wohlbefinden, dass die Menschen, die

diesen öffentlichen Dienst erfüllen, keine demotivierten Hüter von Privilegien sind, sondern engagierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die uns pflegen, wenn wir krank sind, die uns helfen, unseren Abfall zu entsorgen, die Recht sprechen, wenn wir uns streiten.

Päckli mit Waren aller Art

Wir sind etwas wert, wir vom öffentlichen Dienst. Wir müssen Abschied nehmen von der dauernden Abwehrhaltung, uns verteidigen zu müssen. Wieso denn auch? Wir leisten, was der Staat, die Gesetzgebung, die Bürgerinnen und Bürger von uns verlangen. Bei diesen Leistungen geht es nicht um die Lieferung von «Päckli mit Waren aller Art», also Konsumgüter, die uns erfreuen (wenngleich auch das nicht ohne Bedeutung ist), sondern um Wesentlicheres: die Gesundheit, das soziale Zusammen- leben, persönliche oder finanzielle Hilfe in der Not, die Ausbildung unserer Kinder, Ordnung und polizeiliche Hilfe, wo Einzelne glauben, die Ordnung nicht mehr einhalten zu müssen und aggressiv gegen Menschen vorgehen, die ihnen nicht pas-sen – um nur einige Beispiele zu nennen.

Der öffentliche Dienst garantiert vieles mehr, nämlich Strassen, um zum Arbeitsplatz zu fahren, oder auch den öffentlichen Verkehr, damit die Umwelt geschont wird, die Wasserversorgung, die Abwasserentsorgung, die Versorgung mit elektrischer Energie oder die Lieferung von Wärme für die Wohnung, den Sozialdienst, wenn einmal alles schiefgeht, die psychologische Unterstützung, wenn die Kinder in der Schule Probleme haben, die Empfehlung, wenn die Covid-19-Pandemie das Land eingedeckt hat.

Weniger fassbar, aber dennoch von ausserordentlicher Bedeutung, wird etwa auf Bundesebene dafür gesorgt, dass unsere Beziehungen zum Ausland intakt sind, dass wir Zugang zu Bildungseinrichtungen haben oder die notwendigen Güter für die Versorgung im Inland erhalten, dass unsere Kernkraftwerke ordentlich und sicher funktionieren, dass die Umwelt trotz dem

forcierten Zubau erneuerbarer Energien ihren Platz behält.

Müssen wir uns schämen?

Die Aufzählung ist ohne Ende. Öffentliches Personal Schweiz hat versucht und versucht nach wie vor, alle Aufgaben im öffentlichen Dienst an die Menschen zu knüpfen, die diesen Dienst erfüllen. Unsere Interview-Reihe (konkretisiert in einer umfangreichen Publikation, aber auch in den einzelnen Ausgaben unserer Zeitschrift ZV Info) belegt, was der öffentliche Dienst und seine Mitarbeitenden bewegen. Die Vielfalt und das Engagement sind eindrücklich.

Müssen wir uns dafür schämen? Müssen wir uns entschuldigen für den Lohn, den wir dafür beziehen? Das müssen wir nicht.

Der öffentliche Dienst ist staatstragend und systemrelevant. Und Kantone und Gemeinden dürfen ohnehin nur Aufgaben wahrnehmen, die ihnen von der Gesetzgebung, das heisst den Bürgerinnen und Bürgern in unserem Land, zugewiesen werden.

Und was weist die Gesetzgebung zu? Sie weist Aufgaben zu, die entweder von niemandem wahrgenommen werden wollen, weil es sich finanziell nicht lohnt, oder Aufgaben, die derart wichtig sind, dass man sie nicht der Privatwirtschaft überlassen kann, weil man befürchtet, dass sie dort nicht korrekt erfüllt werden. Oder Aufgaben, die man nicht der Privatwirtschaft übertragen will, weil dann die Freiheit der Bürgerinnen und Bürger gefährdet ist.

Kontinuität heisst nicht Langeweile

Diese Aufgaben sind meist nicht einfach zu erfüllen. Sie erfordern Engagement, aber auch Fachwissen. Da staatliches Verhalten verfassungsrechtlich gezwungenermassen rechtsgleich, willkürfrei und letztlich gerecht sein muss, kommt dem Fachwissen des Einzelnen, seiner Integrität, aber insbesondere auch der Kontinuität in der personellen Besetzung, eine grosse

Bedeutung zu.

Das war schon früher, vor über 100 Jahren, das zentrale Argument, eine Amtsdauer einzuführen. Der staatliche Aufgabenträger wollte eben nicht, dass durch häufige Wechsel die Kontinuität in der Verwaltungsarbeit – Kontinuität heisst nicht Langeweile, sondern Rechtsgleichheit – infrage gestellt ist. Das hatte für den Staat infolge der Effizienzgewinne durchaus auch finanzielle Vorteile. Und der Staat hatte durch langjährige, in einer Amtsdauer verpflichtete Mitarbeitende mehr Legitimität und Sicherheit.

Der Staat ist mächtig, das scheinen viele gerade heute zu vergessen. Der Staat (eigentlich in erster Linie die Bürgerinnen und Bürger) ist deshalb auf Mitarbeitende angewiesen, die nicht anfällig sind für Beeinflussungen, Korruption, schräge Ideen und Eigensucht.

Bis vor kurzem galt Kontinuität als Langeweile, als Bequemlichkeit, als mangelnde Konkurrenzfähigkeit. Das wird dem öffentlichen Dienst nicht gerecht und beleidigt den Einzelnen. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass sich das Blatt gewendet hat. Der Staat ist in hohem Mass interessiert, verlässliche, gut ausgebildete und eben, so altmodisch wie das klingt, treue Mitarbeitende engagieren zu können. Das ist ein Wert, den er anerkennt und zu schätzen weiss.

Der Wert hat auch finanziell seine Bedeutung: Wer will schon dauernd neue, gelegentlich auch nicht motivierte, Mitarbeitende ausbilden. Jeder möchte Mitarbeitende, die ihr Metier kennen, die engagiert in der Aufgabenerfüllung ihren Dienst leisten. Solchen Leuten kann man eben nicht sagen, sie seien nur dort, weil das für Sie bequem sei.

Lohnentwicklung wird sich nach oben orientieren

Das Argument der angeblichen Bequemlichkeit ist und war immer falsch. Gerade im Staatsdienst waren schon immer Mitarbeitende tätig, die ihre Aufgabe mit grossem Engagement erfüllen und

den Job genau deshalb gewählt haben, weil sie dort ihre Vorstellungen von Gerechtigkeit leben können. Es ist kurzsichtig, dies anders zu sehen.

Heute ist die Situation eingetreten, dass die jüngeren Mitarbeitenden diese Überzeugungsarbeit nicht mehr leisten müssen. Sie wissen, dass die demografische Entwicklung bei gleichzeitiger Zunahme der staatlichen Aufgaben ganz eindeutig für sie spricht. Die Lohnentwicklung wird sich nach oben orientieren: der Konkurrenzdruck durch Jobangebote der mit gleichen Problemen kämpfenden Privatwirtschaft ist hoch, die Perspektiven, die den privatrechtlich angestellten Mitarbeitenden von multinationalen Unternehmen geboten werden, sind attraktiv, der Staat (Bund, Kantone, Gemeinden und selbstständige öffentlich-rechtliche Körperschaften) müssen sich zur Decke strecken, um Mitarbeitende zu rekrutieren, die bereit sind, ohne internationale Perspektiven und zu einem gesetzlich regulierten Lohn in einer Umgebung tätig zu werden, die von einigen politischen Parteien und ihrem Gefolge als Wohlfühloasen bezeichnet werden.

Mehr Selbstbewusstsein tut uns gut

Nein, nein, die Zeiten haben sich wirklich geändert. Wer so verfährt wie einige bis anhin, wird keine guten Mitarbeitenden für sich gewinnen können. Von daher gilt schon: Der öffentliche Dienst ist wert, was er bereits wert war, aber er ist im Gesamtzusammenhang heute noch mehr wert, weil es unglaublich schwierig geworden ist, die geeigneten Leute zu finden, die den Dienst, zu den Bedingungen, wie sie bestehen, mit viel Engagement und Herzblut erfüllen.

Deshalb: Etwas mehr Selbstbewusstsein tut uns gut. Wir müssen uns nicht verstecken. Wir müssen die üblichen Vorwürfe, nicht arbeiten zu wollen bei gleichzeitig hohem Lohn und grosser Arbeitsplatzsicherheit, nicht akzeptieren, sondern klar sagen, dass dies nicht so ist.

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt wird auch andere Probleme, die der öffentliche Dienst gelegentlich noch hat, schnell beseitigen. Wie kann man sich auf den Standpunkt stellen, dass die Pandemie Minusstunden verursacht hat, die nachgearbeitet werden müssen? In der Privatwirtschaft käme kein Arbeitgeber auf diese Idee. Wie kann man der Auffassung sein, dass eine behördlich angeordnete Weiterbildung deshalb nicht vollzogen werden kann, weil derselbe Arbeitgeber der Auffassung ist, jemand habe wegen Krankheit die geforderten Sollstunden nicht erfüllt? Wie kann man darauf kommen, dass jemand, der auf tragische Weise einen Unfall erlitten hat, arbeitsrechtlich dafür selber geradestehen muss, weil der Unfall sein Problem ist? Wer glaubt schon, einen Mitarbeitenden ohne Lohn freistellen zu dürfen, nur, weil er diesen Mitarbeitenden nicht mehr will?

Diese Vorgänge sind nur möglich, wenn man glaubt, eine Auswahl zu haben.

Klare Zeichen

Die Auswahl ist eingeschränkt. Die demografische Entwicklung hat für die jüngeren Mitarbeitenden unter uns Vorteile. Ihre Skills und ihr Engagement sind gefragt. Der öffentliche Arbeitgeber wird es sich nicht mehr leisten können, auf die Bedürfnisse von Bewerberinnen und Bewerbern und damit auch auf die Mitarbeitenden keine Rücksicht zu nehmen. Die Forderungen werden von denjenigen gestellt und durchgesetzt, deren Leistungen man dringend nachfragt. So einfach ist das. Und es sind nicht nur die jüngeren Mitarbeitenden, die profitieren. Ältere Mitarbeitende, auch bereits Pensionierte, oder Arbeitnehmende, die weit über das Pensionsalter hinaus beschäftigt werden, sind dafür ein klares Zeichen. Die Suche des öffentlichen Arbeitgebers nach Menschen, die für ihn tätig werden und die auch wissen, was sie tun, ist erheblich.

Von daher: Ja, der öffentliche Dienst ist etwas wert (was wir schon wussten); ja, der öffentliche Dienst ist heute noch viel

mehr wert als noch vor Jahren (was die finanzielle Entschädigung beeinflussen sollte) und der öffentliche Dienst wird in Zukunft nochmals erheblich an Bedeutung zulegen.

Reform AHV 21, Kommentar zum Referendum

geschrieben von Andreas Cabalzar | April 14, 2022

Am 17. Dezember 2021 hat das Parlament die Reform AHV 21 angenommen. Das Ziel der Reform ist es, das finanzielle Gleichgewicht der AHV zu sichern und das Leistungsniveau in der AHV zu erhalten. Gegen die Vorlage wurde das Referendum ergriffen. Ein Angriff auf das eigene Schiff?

Worum geht‘s überhaupt, was steckt da alles drin in dieser AHV-Reform 21? Die wichtigsten Massnahmen der Reform im Überblick (Quelle Website Bundesamt für Sozialversicherungen, BSV):

- Vereinheitlichung des Referenzalters für Männer und Frauen auf 65 Jahre in der AHV und in der obligatorischen beruflichen Vorsorge.
  – Das Referenzalter der Frauen wird etappenweise von 64 auf 65 Jahre angehoben (drei Monate pro Jahr).
- Ausgleichsmassnahmen für Frauen der Übergangsgeneration (9 Jahrgänge)
  – AHV-Zuschlag für die Frauen, die ihre Altersrente nicht vorbeziehen. Der Zuschlag ist nach Geburtsjahr und durchschnittlichem Jahreseinkommen abgestuft.
  – Tiefere Kürzungssätze für Frauen, die frühzeitig in Rente gehen, abgestuft nach Einkommen

– Möglichkeit des Rentenvorbezugs bereits ab 62 Jahren (max. drei Jahre).

- Flexibilisierung des Rentenbezugs
  – Flexible Pensionierung zwischen 63 und 70 Jahren in AHV und der obligatorischen BV (für Männer und Frauen).
  – Gleitender Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand durch Einführung des Teilrentenvorbezugs und des Teilrentenaufschubs.
- Anreize für die Weiterführung der Erwerbstätigkeit ab 65
  – Nach Erreichen des Referenzalters können AHV-Beiträge auf kleinen Löhnen bezahlt werden (der Freibetrag von aktuell Fr. 1400/Monat ist freiwillig).
  – Nach dem Referenzalter geleistete AHV-Beiträge werden berücksichtigt, um die Rente aufzubessern.
- Zusatzfinanzierung durch Erhöhung der Mehrwertsteuer
  – Zeitlich unbegrenzte proportionale Mehrwertsteuererhöhung von 0,4 Prozentpunkten.

Alle Massnahmen sind miteinander verknüpft: Die Mehrwertsteuererhöhung kann nur in Kraft treten, wenn auch die anderen Massnahmen angenommen werden, und umgekehrt. Das Schweizer Stimmvolk muss in jedem Fall über die Erhöhung der Mehrwertsteuer abstimmen, weil diese dem obligatorischen Referendum unterliegt (Bundesbeschluss).

Am 4. Januar 2022 hat ein Bündnis aus Gewerkschaften, linken Parteien und Frauenverbänden das Referendum gegen den Gesetzesentwurf ergriffen. Die Referendumsfrist läuft bis 7. April 2022. In einem Kommentar in der NZZ am 4. Januar 2022 äussert sich Fabian Schäfer sehr kritisch zur Position der Gegnerinnen und Gegner der Reform AHV 21. Er schreibt von Pulverdampf und Klassenkampf. Das kompakte rot-grüne Lager schicke sich an, die anstehenden Urnengänge, in denen es um relativ pragmatische Vorlagen gehe, ideologisch maximal aufzuladen. Das sei nichts für sensible Gemüter.

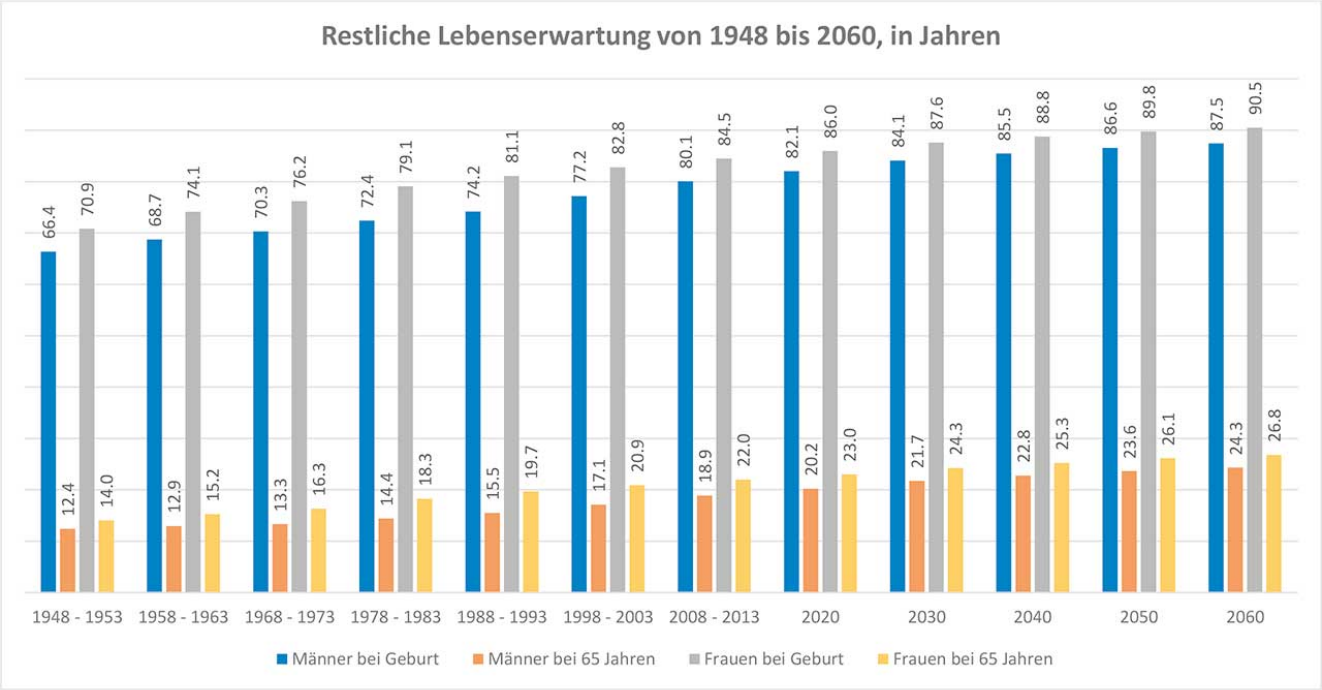
Nebst dem, dass Fabian Schäfer mit seinem Wording selber auch Pulverdampf erzeugt, sind die sachlichen Argumente in seinem Artikel meines Erachtens durchaus überzeugend.

Es trifft wohl zu, dass mit der Erhöhung des Referenzalters für Frauen auf 65 Jahre ein zusätzliches Beitragsjahr hinzukommt, was auch zu einer höheren AHV-Rente führt. Auf der anderen Seite reduziert sich mit der Erhöhung des Referenzalters auch die Bezugsdauer. Wo bezogen auf die ganze Bezugsdauer und in der Summe der ausbezahlten AHV-Renten die Gewinnzone höherer Monatsrenten im Vergleich zu einer um ein Jahr längeren Bezugsdauer beginnt, lassen wir mal offen. Was völlig klar ist: Dort, wo die Renten aus 1. und 2. Säule die minimalen Lebenskosten nicht decken, vermag ein zusätzliches Beitragsjahr in der ersten Säule eine Rentenlücke mit Sicherheit nicht auszugleichen.

Ein anderes Argument von Fabian Schäfer fand ich dann doch eher heikel; er schreibt: Soweit Frauen im Alter tatsächlich tiefere Einkünfte hätten, läge dies nicht an der AHV, sondern an den Renten aus den Pensionskassen. Stimmt: Für die Rentenhöhe sind in beiden Vorsorgesystemen die Beitragsjahre sehr entscheidend. Aber: In der zweiten Säule ist, im Gegensatz zur ersten Säule, die Höhe des versicherten Lohns der zweite bestimmende Faktor für das Rentenniveau und da wirken sich das Lohnniveau und hier wiederum Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen, wie sie selbst im öffentlichen Bereich nach wie vor bestehen, auf das Sparkapital und damit auch auf die Rentenhöhen aus. Das ist ganz klar ein wunder Punkt, Lohnungleichheiten, Lohndumping oder zu tiefe Lohnniveaus sind stossend. Nur, das Problem lässt sich nicht mit dem Instrument der AHV lösen!

In besagtem NZZ-Kommentar finden sich, nachdem der Pulverdampf etwas verflogen ist, auch noch Fakten, die in der Diskussion über eine Gleichberechtigung der Geschlechter in der Altersvorsorge halt wirklich nicht von der Hand zu weisen sind, nämlich die Entwicklung der Lebenserwartung seit der

Gründung der AHV 1948 (s. Abb. 1): Damals betrug die restliche Lebenserwartung einer 65-jährige Frau 14 Jahre – heute sind es 23,6 Jahre, bei den Männern ist die Lebenserwartung nach Erreichen des Pensionsalters von 12,4 auf 20,8 Jahre gestiegen. Im Jahr 2050 rechnet das BSV mit einer restlichen Lebensdauer von gut 23/26 Jahren bei Männern/Frauen. Die Altersschere zwischen Männern und Frauen wird zwar kleiner, bleibt aber laut den Prognosen auch langfristig in finanztechnisch relevantem Mass bestehen. Auch dem darf man sich in der Diskussion über die Reform AHV 21 einfach nicht verschliessen.



Fabian Schäfer plädiert zum Schluss für die Generationengerechtigkeit in einer alternden Gesellschaft und findet, es wäre bitter, wenn sie damit (mit dem Referendum gegen die AHV-Reform 21) durchkämen. Persönlich sehe ich das gleich.

Was ist das Fazit? Für einen Arbeitnehmerverband ist es natürlich sehr zwiespältig, ein Reformpaket, das eine Erhöhung des Rentenalters mit beinhaltet, zu unterstützen. Die Geschäftsleitung hat auch noch keine Parole gefasst.

Persönlich bin ich der Meinung, dass die Reform AHV 21 ein aus- gewogenes Paket darstellt, das durch die Erhöhung der Mehrwertsteuer von der ganzen Gesellschaft mitzutragen ist und zudem faire Übergangsbestimmungen für die Frauen vorsieht. Ich möchte auf der anderen Seite davor warnen, andere, absolut berechtigte und wichtige Anliegen wie Lohn- und Chancengleichheit, die mit dem Instrument der AHV wirklich nicht gelöst werden können, mit der Reform AHV 21 zu verknüpfen. Wenn ich es im Wording von Fabian Schäfer ausdrücken darf: Wenn die Reform AHV 21 torpediert wird, riskieren wir, das ganze Schiff zu versenken. Und wir alle sitzen in diesem Boot. Sind sich die Urheberinnen und Urheber des Referendums dessen wirklich bewusst?

Und zum Schluss noch dies: Hätten Sie gewusst, dass 1948 das Rentenalter 65 für Männer und Frauen galt? Eine Ehepaarrente wurde jedoch bereits ausgerichtet, wenn der Mann 65, die Frau aber erst 60 Jahre alt war. 1957 wurde das Rentenalter der Frauen auf 63 Jahre und 1964 auf 62 Jahre gesenkt. Mit der AHV-Revision von 1997 wurde das Rentenalter für Frauen schrittweise von 62 wieder auf 64 Jahre angehoben (Quelle: BSV, Die Geschichte der AHV, 6.3.2018). Nun ginge es back to the roots. Eigentlich lag man/frau mit dem Rentenalter 65 von Anfang an richtig.

Andreas Cabalzar,
Co-Präsident VBS und
Geschäftsleitungsmitglied