Frühlingsmüde über Nacht

geschrieben von Fabian Schambron | Mai 10, 2017

Glosse. Alle mögen den Frühling, alle lieben die Sonne, alle freuen sich auf laue Abendstunden. Fabian Schambron plädiert angesichts solch totalitärer Einigkeit für ein differenzierteres Bild: Die Welt ist nicht schwarzweiss und die sonnigen Tage haben Schattenseiten.

Klar, ich mag Frühling. Ich fände es allerdings schön, wenn man sich etwas unverkrampfter darüber freuen könnte und sich nicht verpflichtet sähe, mit einem gefrierenden Bier in den klammen Fingern dreizehn Schweinshaxen auf den Grill zu werfen, sobald es nachmittags um fünf mal noch halbwegs hell ist. Unverkrampft sollte man auch sein, weil alles andere zu anstrengend ist: Natürlich ist man nach vier stockdunklen Monaten nicht in Form und da hilft es auch nicht, wenn plötzlich alle so tun, als seien sie es. Zum Beispiel ist es offenbar normal für manche meiner Mitmenschen, morgens um halb sieben (!) im Fitnesscenter an der Aarauer Bahnhofstrasse zu trainieren (!), während ich am elfminütigen (!) Fussweg (!!) zum Bahnhof verzweifle. Arbeiten muss und will ich ja, von mir aus auch morgens, aber halb sieben war bis vor kurzem noch halb acht, und das nehme ich persönlich.

Der Mensch gewöhnt sich an vieles, wenn er muss. Nur ist dem Menschen im vorliegenden Fall nicht unbedingt klar, warum er überhaupt muss. Es gibt zahlreiche Zusammenfassungen zur Einführung der Sommerzeit, die in Bezug auf den deutschsprachigen Raum meist als deutsche Energiesparidee im Ersten Weltkrieg verortet wird, die in der Weimarer Republik verschwand und von den Nazis wieder eingeführt wurde.[1] Seither ist sie in unterschiedlichen Formen immer wieder aufgetaucht, wenn auch nie weltweit wirksam geworden. Die Idee an sich ist aber älter und zeigt auf, dass man leider sogar mit Witzen vorsichtig sein muss, weil es immer Leute gibt, die sie nicht als solche verstehen. 1784 schrieb Benjamin Franklin an das

Journal de Paris, dass man Kerzen sparen könnte, wenn man schon um acht Uhr schlafen ginge und früher aufstünde.[2] Dass Franklin das nicht ganz ernst meinte, verhinderte nicht, dass ähnliche Überlegungen immer wieder aufgegriffen wurden und die Sommerzeit in der Schweiz seit 1981 definitiv das Alltagsleben bestimmt – trotz eines Neins der Stimmbevölkerung drei Jahre zuvor.

Es gibt also historische Erklärungen für die Einteilung unseres Jahres in Sommer- und Winterzeit, doch im postfaktischen Zeitalter habe ich natürlich meine eigene Wahrheit und glaube, dass sich die Chose wie folgt zugetragen hat: Treffen sich zwei Entscheidungsträger in einer Berner Bar. Sagt der eine: «Bruno-Heinrich, schläfst du auch immer so gut? Mir reichen zwei Stunden und schon wache ich auf, taufrisch wie ein morgensonnenscheingebadetes junges Reh im güldenen Weizenfelde!» Darauf der andere: «Jawohl, Rüdiger-Hanspeter, mir geht es genau gleich, und sicher auch allen anderen auf der ganzen Welt. Lassen wir das mit der Sommerzeit doch, wie es ist.» Ausser Rüdiger-Hanspeter und Bruno-Heinrich, mögen die fröhlichen Frühlingsfüchse sie fressen, sollte es also niemanden erstaunen, dass es Frühlingsmüdigkeit gibt.

[1] NDR Online, 22.10.2015: «Seit wann gibt es die Sommerzeit?»

[2] Hilmar Schmundt, Spiegel Online, 26.03.2016: «Die Sommerzeit – ein übler Scherz»

[3] Oliver Fuchs, NZZ Online, 23.02.2015: «Hickhack um die Sommerzeit»

Gemeinsam für einen starken Service public

geschrieben von Urs Stauffer | Mai 10, 2017

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützt seine Mitgliederverbände in allen personalrechtlichen Themen, engagiert sich für gute Arbeitsbedingungen und eine sichere Altersvorsorge. Aktuelle Themen im Berichtsjahr waren darüber hinaus die rechtliche Überprüfung von Personalerlassen in Revision, der Kampf gegen die Unternehmenssteuerreform III und ihre finanziellen Auswirkungen auf die öffentliche Hand sowie die Entwicklungen in der beruflichen Vorsorge.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist «konkurrenzlos» im Sinne seiner Zielsetzungen. Seit der Gründung versteht sich der Dachverband nicht als Gewerkschaft, sondern als Gemeinschaft, die im Rahmen ihrer Aktivitäten teilweise ähnliche Ziele wie eine Gewerkschaft verfolgt. Dabei verlieren die angeschlossenen Verbände ihre lokale Verantwortung nicht und können ihre Aktivitäten und Handlungen den Rahmenbedingungen vor Ort anpassen. Besteht eine gut funktionierende Sozialpartnerschaft lassen sich anstehende Probleme eher mit konstruktiven Gesprächen als mit harten Taten lösen. Funktioniert diese Sozialpartnerschaft jedoch nicht, braucht es manchmal schärfere Wort, die Unterstützung des Dachverbandes oder eine Kundgebung auf offener Strasse.

Wie schon damals die Gründungsväter haben Vorstand und Geschäftsleitung bei ihrer Arbeit auch heute das Wohl der Mitglieder und damit aller Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst vor Augen. Die Mitgliederverbände und insbesondere die Einzelmitglieder sind die Basis eines Dachverbandes und für die Durchsetzung ihrer Interessen, insbesondere im Bereich der Arbeitsbedingungen, der beruflichen Vorsorge und dem Erhalt des Service Public engagiert sich Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

Und weil es nicht oft genug gesagt werden kann: Ziel unserer Arbeit ist der Erhalt eines starken öffentlichen Dienstes mit guten, motivierenden Arbeitsbedingungen und einer zukunftsorientierten, stabilen Altersvorsorge.

Interviewserie «Menschen im Service public»

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes in den Mittelpunkt – bei der täglichen Verbandsarbeit, wie auch bei den Publikationen in der ZV Info. Aufgrund der positiven Rückmeldungen werden deshalb noch immer regelmässig Interviews im Rahmen der Serie «Menschen im Service public» geführt und Menschen sowie ihre Berufe im öffentlichen Dienst in der ZV Info vorgestellt.

Die Interviews werden von Sekretär Michael Merker und der Redaktorin Sandra Wittich geführt; für die Fotos zeichnet Co-Vizepräsident Hans Erdin verantwortlich. Damit die Interviews von einem grösseren Publikum wahrgenommen werden, beschloss die Verbandsleitung bereits im vergangenen Jahr, sämtliche Interviews in einem Buch zu publizieren. Das Werk wird an der Delegiertenversammlung 2017 in Schaffhausen vorgestellt und kann beim Sekretariat bestellt werden. Die Verbandsleitung ist überzeugt, mit dieser Publikation die Vielfältigkeit des öffentlichen Dienstes sichtbar zu machen und in einer Zeit mit schnellen Entwicklungen – auch zu Lasten des Service public – einen wichtigen Beitrag zu leisten, um auf die Bedeutung eines guten öffentlichen Dienstes hinzuweisen.

Volksabstimmungen

Unternehmenssteuerreform III

Bereits im Juni 2016 war für den Vorstand klar, dass im Falle einer Annahme der Unternehmenssteuerreform III (USR III) Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein Referendum unterstützen wird, da die USR III erhebliche Auswirkungen auf die Finanzen

der öffentlichen Verwaltung hat. Die Umsetzung der USR III wäre eine ernstzunehmende Gefahr für den Service public gewesen.
Insbesondere ZV-Präsident Urs Stauffer engagiert sich in diesem Bereich stark, nahm an öffentlichen Diskussionen teil, publizierte Fachartikel, legte in Vorträgen Fakten dar und beantwortete zahlreiche Fragen.

Milchkuh-Initiative und Initiative «Pro Service Public»

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat bei der Milchkuh-Initiative nicht am Abstimmungskampf teilgenommen, in der ZV Info aber eine begründete Empfehlung zur Ablehnung abgegeben. Die Initiative wollte die gesamten Einnahmen aus der Mineralölsteuer für die Strassenfinanzierung verwenden, womit die Hälfte dieser Einnahmen nicht mehr für die Bildung, Forschung, Gesundheit und Landwirtschaft zur Verfügung gestanden hätten. Gute Strassen dürfen aber nicht auf Kosten des Service Public finanziert werden. Die Initiative wurde an der Volksabstimmung abgelehnt.

Hinsichtlich der Volksinitiative «Pro Service Public» anerkannte die Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den Grundgedanken der Initiative zwar, empfahl aber gleichwohl die Ablehnung. Die staatsnahen Betriebe wie etwa die Post, die Swisscom und die SBB hätten bei Annahme der Initiative keinen Gewinn mehr erwirtschaften und andere Bereiche nicht mehr quersubventionieren dürfen. Folgen wären eine Benachteiligung der Randregionen, ein Verlust der Innovationsfähigkeit und damit eine Schwächung des Service Public gewesen. Die effektiven Auswirkungen einer Annahme der Initiative und eine Änderung des heute gut funktionierenden Systems mit einem qualitativ guten Service Public waren nur schwer abschätzbar. Die Volksinitiative wurde ebenfalls abgelehnt.

Bedeutung von Personalverbänden

Das Sekretariat erhielt leider auch im vergangenen Jahr Austritte oder Meldungen über Auflösungen von Verbänden. Will sich ein Verband auflösen, sollte zuvor bedacht werden, dass bereits die Existenz eines Personalverbandes gegenüber dem Arbeitgeber bei geplanten Personalmassnahmen präventiv wirkt. Auch wenn ein Personalverband nicht mehr aktiv ist, muss deshalb eine formelle Auflösung vermieden werden. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wird sich diesem Thema im Jahr 2017 intensiv annehmen.

Die Mitgliedschaft im Dachverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verleiht den Mitgliederverbänden zusätzliche Kraft, etwa bei Revisionen von Erlassen, welche das Personal betreffen. Der Personalverband hat die Möglichkeit, sich bei Bedarf bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) fachliches und rechtliches Knowhow abzuholen, Revisionsentwürfe kontrollieren zu lassen und entsprechen Stellung nehmen zu können. Ist sich die Arbeitgeberseite bewusst, dass der Personalverband einer Dachorganisation angeschlossen ist und bei Bedarf Unterstützung erhält, führt dies oft dazu, dass die Personalverbände vor Personalentscheiden angehört werden und ihre Mitwirkungsrechte besser gewahrt werden. Und auch hier gilt: Je mehr öffentliche Angestellte bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) organisiert sind, desto mehr Kraft wird auch dieser Wirkung verliehen.

Berufliche Vorsorge

Die berufliche Vorsorge ist Dauerthema. Die Vorlage Altersvorsorge 2020 beschäftigt Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seit rund zwei Jahren; nach den Beratungen im Parlament im Frühjahr 2017 wird sich zeigen, wie dieses Thema weiterzuverfolgen ist.

In der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hauptverantwortlich ist Vizepräsident Gion Cotti. Er verfolgt

die Entwicklungen in den Verhandlungen um die Altersvorsorge 2020 seit Beginn aktiv und leitet überdies die Arbeitsgruppe Soziale Sicherheit der Ebenrainkonferenz, welche sich intensiv mit der Altersvorsorge 2020 auseinandersetzt. Die Arbeitsgruppe ermöglicht unter anderem den verbandsübergreifenden Austausch in diesem, nicht nur für die Mitglieder aller Verbände und Gewerkschaften, sehr wichtigen Geschäft, welches langfristig auf die finanzielle Situation im Alter Auswirkungen hat.

Im Berichtsjahr fand zu diesem Thema die Volksabstimmung über die Initiative AHVplus statt. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war Mitinitiant der Volksinitiative und unterstützte den Abstimmungskampf; insbesondere GL-Mitglied Gion Cotti engagierte sich unter anderem in der ZV Info dar, welche Gründe für eine Annahme der AHVplus sprechen und worin die Vorteile einer starken AHV liegen.

Bekanntermassen wurde die Initiative AHVplus an der Abstimmung im September 2016 abgelehnt. Für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist das Ergebnis nicht befriedigend. Es muss weiter dafür gekämpft werden, dass die 1. Säule stabil bleibt und keine Rentenverschlechterungen eintreten.

Um die Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) auf dem Laufenden zu halten, publiziert Pensionskassenreferent Andreas Cabalzar in der ZV Info regelmässig Artikel zu aktuellen Themen. Im Berichtsjahr befasste er sich mit den AHV-Renten, der Volksinitiative «AHV-Plus» und der Frage, ob die Generationenwerke AHV und 2. Säule als Ganzes in Gefahr sind.

Frauenfragen

Trotz noch bestehender Lohnungleichheit ist das Lohngefälle im Berichtsjahr leicht gesunken. Der steigende Bildungsstand der Frauen und damit verbundene höhere Löhne sind ein wichtiger Grund. Dies ist zudem ein wichtiger Anreiz, auch während der

Familienphase, zumindest teilweise, im Erwerbsleben zu bleiben.

Trotzdem liessen sich vom im Berichtsjahr noch bestehenden Lohnunterschied von 15.1 % rund 8 % nicht mit objektiven Kriterien erklären und waren deshalb tatsächliche Diskriminierungen. Der restliche Lohnunterschied ist auf unterschiedliche Merkmale wie Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, Weiterbildung oder Verantwortung am Arbeitsplatz zurückzuführen. Weitere wichtige Gründe, die nicht im Arbeitsmarkt liegen, sind gesellschaftliche Werte und der Wunsch der Mütter, mit ihren Kindern genügend Zeit zu verbringen und deshalb ihr Arbeitspensum entsprechend nach unten anzupassen – mit Folgen auch für den Lohn in Teilpensen.

Vaterschaftsurlaub

Beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss der Fokus gleichermassen auf Mütter und Väter gerichtet werden, denn beide leiden unter der Unvereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützt deshalb die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie», welche einen 20-tägigen Vaterschaftsurlaub vorsieht. Dieser soll nach dem Willen der Initianten innerhalb eines Jahres seit der Geburt des Kindes flexibel bezogen werden können. Väter haben so die Möglichkeit, vorübergehend in einem tieferen Pensums zu arbeiten und die Mutter zu Hause zu unterstützen.

Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

Auf Initiative von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hatten sich 1995 befreundete Verbände zum ersten Mal zur Ebenrain-Konferenz getroffen. Heute – über zwanzig Jahre später – ist die Ebenrain-Konferenz eine Institution; sie ermöglicht denselben unkomplizierten Austausch zwischen den Verbänden, die Koordination wichtiger Strategien und die Bindung der Interessenvertretung. Die Stärke dieses Zusammenschlusses

liegt darin, dass die Verbände einerseits gegenseitig vom vorhanden Knowhow in anderen Verbänden profitieren können und andererseits alle Verbände zusammen die Interessen von über 700 000 Mitgliedern vertreten. Die Ebenrain-Konferenz hat somit eine Grösse, welche von der Politik nicht ignoriert werden kann.

Neben den zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen aller Verbände, werden die einzelnen Themen in den jeweiligen Arbeitsgruppen von den Fachpersonen der Verbände bearbeitet. Vertreten wird Öffentliches Personal Schweiz (ZV) von Präsident Urs Stauffer und Vizepräsident Gion Cotti.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist zudem aktiv in der parlamentarischen Gruppe für Arbeit, welcher 70 National- und Ständeräte angehören. Zweimal jährlich finden während der Session Veranstaltungen mit Vorträgen und Diskussionen zu aktuellen Themen statt, die auch Gelegenheit bieten, mit den Parlamentariern direkt in Kontakt zu treten und die Anliegen des öffentlichen Personals persönlich vorzubringen.

Ein weiteres Mittel, um sich verbandsübergreifend zu engagieren, ist der per Herbst 2015 von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eingenommene Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB). Urs Stauffer, Gion Cotti und Hans Erdin haben die Möglichkeit, sich aktiv an den Diskussionen des SGB zu beteiligen, ohne die Neutralität oder Unabhängigkeit von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) durch einen Beitritt aufgeben zu müssen. Der Beobachterstatus ist bis Ende 2017 befristet; danach werden beide Verbände Bilanz ziehen und die weitere Zusammenarbeit besprechen.

Rechtsberatung

Eine weitere, wichtige und praxisrelevante Dienstleistung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist die personalrechtliche Beratung der Mitgliederverbände. Diese haben die Möglichkeit, sich mit Fragen, welche alle Mitglieder des Verbandes

betreffen, an das Sekretariat zu wenden. In den meisten Fällen handelt es sich bei solchen Anfragen um Personalerlasse, die revidiert werden sollen. Dr. Michael Merker oder Dr. Philip Conradin-Triaca prüfen diese Entwürfe und verfassen zu Handen des Verbandes oder der jeweiligen Stadt oder Gemeinde eine Stellungnahme, welche kritische Punkte aufzeigt und Empfehlungen für Um- oder Neuformulierungen abgibt. Auch Einzelmitglieder haben die Möglichkeit, ihre rechtlicher Fragen im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis prüfen zu lassen. Sie haben Anspruch auf eine erste kurze Beurteilung und eine Einschätzung ihrer rechtlichen Lage.

Folgende Fälle und Anfragen gingen im Berichtsjahr bei der Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein:

- Prüfung und Überarbeitung von Arbeits- und Zwischenzeugnissen
- Ungerechtfertigte Kündigung
- Regelung Krankheits- oder Unfalltage während Ferien
- Ferienkürzung
- Anforderung an Pausenräume
- Finanzielle Abfederung von Rentenreduktionen
- Auslegung von Verbandsstatuten
- Personalrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Auslagerung eines städtischen Betriebs

Um mögliches Konfliktpotential im Bereich des öffentlichen Personalrechts bereits im Vorfeld erkennen zu können, werden in der ZV Info regelmässig Beiträge zu rechtlichen Fragestellungen und Anfragen aus der Praxis publiziert sowie aktuelle Entscheide kommentiert. Die entsprechenden Artikel sind auch auf der Website unter der Rubrik «Recht» zu finden. Im Berichtsjahr wurden die folgenden Themen behandelt:

- Vorholen von Arbeitszeit
- Nebenbeschäftigung des Personals
- Lohnanspruch bei Dissens

Zur Rechtsberatung gehört auch die Beratung im Bereich Pensionskassen. Mitgliederverbände, die sich mit pensionskassenrechtlichen Fragestellungen konfrontiert sehen, können sich über das Sekretariat an Rechtsanwalt Philip Conradin-Triaca wenden. Im Berichtsjahr wurde diese Dienstleistung von einem Verband in Anspruch genommen.

ZV Info

Um die Mitglieder über personal- und arbeitsplatzrelevante Themen, Dienstleitungen und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren und vor allem, um einen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Verbänden zu ermöglichen, steht die ZV Info zur Verfügung. Die Mitgliederzeitschrift wird zehnmal jährlich an alle Mitglieder versendet und steht auf der Website zum Download bereit.

Die Mitgliederverbände haben die Möglichkeit, die ZV Info für die Publikation verbandsinterner Informationen und Erfahrungsberichte zu nutzen. Die Redaktionsschlüsse sind in der ZV Info und auf der Website publiziert; Artikel können dem Sekretariat gemailt werden.

Versicherungen

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat mit den folgenden Versicherungen und Krankenkassen Kollektivverträge abgeschlossen:

- Zurich (Motorfahrzeug-, Motorrad-, Hausrat-, Privathaftpflicht und Gebäudeversicherung)
- AXA-ARAG (Rechtsschutzversicherung)
- KPT (Zusatzversicherungen Krankenkasse)
- ÖKK (Zusatzversicherungen Krankenkasse)
- Sympany (Zusatzversicherungen Krankenkasse)

Das Ressort «Versicherungsgruppe» wird präsidiert von Geschäftsleitungsmitglied Urs Graf, der Vorstand ist durch

Peter Meier vertreten. Die Versicherungsgruppe trifft sich regelmässig mit den Vertretern der Versicherungspartner mit dem Ziel, die Versicherungsprodukte für unsere Mitglieder zu optimieren.

Rechtsschutzversicherung

Leistungsabbau und Sparübungen führten auch 2016 wieder dazu, dass sich einzelne Mitglieder trotz guter Leistungen und Qualifikationen plötzlich mit arbeitsrechtlichen Streitigkeiten oder einer Kündigung konfrontiert sahen. Das Berichtsjahr hat bewiesen, dass tatsächlich jeder betroffen sein kann – unabhängig von Leistung, Dienstjahren oder Ausbildung.

Diese Mitglieder benötigen rechtlichen Beistand, um die Situation lösen zu können. Der Verbandsführung ist es deshalb ein Anliegen, dass sich die Verbandsmitglieder möglichst einfach und kostengünstig gegen die finanziellen Folgen arbeitsrechtlicher Streitigkeiten absichern können. Sie hat deshalb mit der AXA-ARAG eine kollektive Rechtsschutzversicherung abgeschlossen, welche es den Mitgliederverbänden ermöglicht, ihre Aktivmitglieder für wenig Geld in diesem Bereich Schutz zu bieten.

- Die *Vollkosten-Rechtsschutzversicherung* deckt sowohl die vorprozessualen Beratungskosten als auch die allenfalls nachfolgenden Prozesskosten. Sie kostet Fr. 15.40 pro Mitglied und empfiehlt sich insbesondere, wenn ein Verband nicht über eine eigene Rechtsberatung verfügt.
- Die *Prozesskosten-Rechtsschutzversicherung* deckt die Kosten ab Einleitung eines Prozesses. Sie kostet pro Mitglied und Jahr Fr. 7.60. Sie ist insbesondere für Verbände mit eigener Rechtsberatung geeignet.

Je mehr Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) versichert sind, desto tiefer die Prämie. Mitglieder von Verbänden, die sich dieser Versicherung angeschlossen haben,

profitieren überdies von vergünstigten Prämien bei privaten Rechtsschutzversicherungen.

Dass die Situation im öffentlichen Dienst angespannt ist, beweist auch der Umstand, dass sich im Berichtsjahr neue Verbände der Kollektivversicherung angeschlossen haben. Die Entwicklung der finanziellen Verhältnisse der öffentlichen Hand ist ungewiss; dass sie aber meist Auswirkungen auf das öffentliche Personal hat, ist leider sicher. Es ist deshalb vorausschauend, die Verbandsmitglieder für mögliche schlechte Zeiten abzusichern.

Löhne

Lohnvergleich

Ehrenmitglied Ruedi Brosi erstellte vor 14 Jahren zum ersten Mal den Lohnvergleich und führte ihn während 11 Jahren weiter. Es handelt sich um eine Zusammenstellung der Löhne unterschiedlichster Funktionen im öffentlichen Dienst; die Zahlen dienen als Basisinformation – für den effektiven Lohn sind auch persönliche Qualifikationen wie Aus- oder Weiterbildungen, Erfahrung oder die Anzahl Dienstjahre massgebend. Die Zahlen sind als Verhandlungsgrundlage für individuelle Lohngespräche und die alljährlichen Lohnverhandlungen mit den Sozialpartnern ausserordentlich nützlich. Der gesamte Lohnvergleich ist auf der Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einsehbar.

Ruedi Brosi übergab «seinen Lohnvergleich» zur Weiterführung an Martin Arn, der die Aufgabe nach zwei Jahren aus gesundheitlichen leider weitergeben musste. Im Berichtsjahr wurde der Lohnvergleich erstmals von Dr. Robert Brawer erstellt. Die Tabellen sind nach wie vor auf der Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), www.oeffentlichespersonal.ch, abrufbar.

Lohnverhandlungen

Lohnverhandlungen (sofern welche stattfinden) oder die Formulierung von Forderungen zur Lohnentwicklungen sind nicht einfach. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt deshalb Publikationen zur Verfügung, die den Mitgliederverbänden helfen sollen, sich von der Situation in anderen Verbänden ein zu Bild machen. Neben dem Lohnvergleich ist dies auch die Übersicht der Ergebnisse der vergangenen Lohnrunde, welche regelmässig in der Januar/Februar-Ausgabe der ZV Info erscheint.

Regelmässig publiziert die Verbandsführung im August zudem eine Empfehlung für die Lohnverhandlungen. Es handelt sich dabei um eine Richtgrösse, da die Ausgangslage je nach Situation vor Ort sehr unterschiedlich ist. Ziel der Lohnverhandlungen oder -forderungen sollte jedoch überall sein, dass die Kaufkraft der Löhne im kommenden Jahr erhalten bleibt. Die Empfehlung wird jeweils mit einem Argumentarium ergänzt, welches eine Auswahl darstellt und für jeden Verband etwas Passendes enthalten sollte.

Interna

Neuverteilung der Ressorts

Auf Anregung des Vorstandes, hat sich die Geschäftsleitung damit auseinandergesetzt, wie die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Vorstand verbessert und die Vorstandsmitglieder aktiver in die Verbandsarbeit eingebunden werden können. Die Geschäftsleitung hat zu diesem Zweck unter anderem die bestehenden verbandsinternen Ressorts überprüft und neue Tätigkeitsfelder für interessierte Vorstandsmitglieder zusammengestellt. Dazu gehören die Führung und/oder Neugründung von Regionalgruppen, die Mitarbeit in Arbeitsgruppen der Ebenrainkonferenz sowie die Möglichkeit, Publikationen für die Mitgliederzeitschrift ZV Info zu verfassen.

An der Klausurtagung im August 2016 wurden die Aufgaben und Ziele von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) sowie Verbesserungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Vorstand besprochen. Anlässlich dieser Sitzung wurden auch die Aufgaben der einzelnen Ressorts diskutiert sowie die Zuständigkeiten besprochen bzw. teilweise neu verteilt.

- Arbeitsgruppe Soziale Sicherheit der Ebenrainkonferenz: Gion Cotti, Patricia Stöckli
- Arbeitsgruppe Bildung der Ebenrainkonferenz: Fabian Schambron, Bruno Siegenthaler
- Beobachterstatus SGB: Urs Stauffer, Gion Cotti, Hans Erdin
- Ressort Aussenwirkung: Hans Erdin, Julien Steiner
- Versicherungsgruppe: Urs Graf, Peter Meier, Thomas Jaquet
- Frauengruppe: Patricia Stöckli
- Personalgruppe: Corinne Saner, Urs Bertsch
- Regionalgruppen: Kurt Gasser (Bern), Urs Bertsch (Südostschweiz), Hans Erdin (Zürichsee)
- ZV Info: Alle

Neue Website

Der aktuelle Internetauftritt von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist rund 10 Jahre alt und entspricht nicht mehr den heutigen Anforderungen – weder in gestalterischer noch in technischer Hinsicht. So fehlt insbesondere eine mobile Version der Website, um auch unterwegs mit Smartphone oder Tablet die Seite bequem verwenden zu können.

Die Verbandsführung hat deshalb beschlossen im Jahr 2017 Offerten für eine Neugestaltung einzuholen und den dafür notwendigen finanziellen Beitrag für das Jahr 2018 zu budgetieren.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung in Olten

Im Berichtsjahr wurde die Delegiertenversammlung in Olten durchgeführt; Dr. Corinne Saner, Präsidentin des organisierenden Personalverbandes der Stadt Olten und Geschäftsleitungsmitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), durfte 45 Delegierte und zahlreiche Gäste in Olten begrüssen. Durch die statutarischen Geschäfte führte Präsident Urs Stauffer gewohnt zügig und machte in seinem mündlichen Jahresbericht insbesondere darauf aufmerksam, dass Sparkurse und damit verbundene fehlende Entwicklungen bei den Anstellungsbedingungen den Erhalt eines guten Service Public erschweren.

Das Berichtsjahr war auch ein Wahljahr. Präsident Urs Stauffer musste zwei für den Verband sehr wichtige Personen verabschieden: Den Kassier Toni Isenschmid und «Mr. Vorstand» Walter Schopferer. Beide hatten sich während über 20 Jahren für den Verband engagiert, was ihnen mit der Ehrenmitgliedschaft verdankt wurde. Ebenfalls verabschiedet wurden Theres Demont aus der Geschäftsleitung und Bernadette Reich aus dem Vorstand.

Neu gewählt wurden an ihrer Stelle Brigitte Wilkinson als Kassierin sowie Kurt Gasser (Personalvereinigung der Gemeinde Köniz) und Fabian Schambron (Aargauer Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrerverein). Der Präsident sowie alle weiteren Geschäftsleitungs- und Vorstandsmitglieder wurden einstimmig wiedergewählt.

Als Tagungsreferentin war Nationalrätin Bea Heim eingeladen. Sie thematisierte kurzweilig die Herausforderungen der Revision der Altersvorsorge und betonte die Bedeutung der AHV und weshalb dieses bewährte System nachhaltig geschützt bzw. gestärkt werden muss.

Fachtagung Brunnen

Zum ersten Mal widmete sich die Fachtagung Brunnen nicht einem Hauptthema, sondern lud Referenten zu unterschiedlichen aktuellen Themen ein. Die Idee hinter diesem – für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) neuen Konzept – war, den Teilnehmenden einen vielseitigen Einblick in fachliche Themen zu bieten und nicht auf einen Schwerpunkt zu fokussieren.

Die Referenten waren allesamt Praktiker und sprachen über neue wissenschaftliche Erkenntnisse zur Früherkennung von Burnout, die neuste bundesgerichtliche Rechtsprechung, die nächsten Schritte hinsichtlich einer tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann, zum Phänomen Boreout, zu Vereinbarkeitsanliegen aus Männersicht sowie darüber, wie erfolgreich neue Vereinsmitglieder gewonnen werden können und wie eine gute Mitgliederbindung aussieht. Letzteres setzt voraus, dass sich Verbände für die Belange ihrer Mitglieder engagieren, Präsenz markieren und über ihre Aktionen und ihr Engagement auch berichten.

Neben den fachlich hervorragenden Referaten bot die Fachtagung den Teilnehmenden viel Gelegenheit, sich untereinander auszutauschen und gegenseitig an Erfahrungen teilhaben zu lassen.

Adressverwaltungssystem Webling

Das per Januar 2015 eingeführte Adressverwaltungssystem wird mittlerweile von allen Verbänden benutzt. Die rückläufige Zahl der unzustellbaren Mitgliederzeitschriften zeigt, dass das neue System tatsächlich dazu beigetragen hat, die Mitgliederdaten aktueller zu halten.

Die Rückmeldungen und Anfragen im Sekretariat zeigen ausserdem, dass ein Grossteil der Mitgliederverbände Webling für die eigene Mitgliederadministration (und Buchhaltung) benützt. Die kostenlose Zurverfügungstellung des Systems für die Mitgliederverbände als Dienstleistung war für die

Einführung von Webling ebenfalls ein wichtiges Argument und es ist erfreulich, dass die Rückmeldungen so positiv sind.

Verbandsführung

Das Berichtsjahr war geprägt von personellen Veränderungen. In der Geschäftsleitung trat nach über 20-jähriger Tätigkeit Toni Isenschmid als Kassier zurück. Um seine Nachfolgerin, Brigitte Wilkinson, in die Arbeit der Kassierin einzuführen, wurde sie bereits ab Januar 2016 zu den Sitzungen der Geschäftsleitung eingeladen; Die Übergabe des Kassieramtes hat hervorragend geklappt, Brigitte Wilkinson hat sich gut in der Geschäftsleitung eingelebt und Toni Isenschmid steht ihr verdankenswerterweise nach wie vor mit Rat und Tat zur Seite.

Ebenfalls zurückgetreten sind Theres Demont aus der Geschäftsleitung sowie aus dem Vorstand Walter Schopferer und Bernadette Reich. Für die ebenfalls zurückgetretene Theres Demont fand keine Ersatzwahl statt, in den Vorstand wurden aufgrund der Rücktritte von Walter Schopferer und Bernadette Reich Kurt Gasser und Fabian Schambron neu gewählt.

Im Verbandsjahr fanden sechs Sitzungen der Geschäftsleitung sowie drei Sitzungen des Vorstands statt. Neben den üblichen Geschäften wie der Abnahme der Rechnung und des Budgets, der Planung der Delegiertenversammlung und der Fachtagung Brunnen sowie der Definition der Empfehlung für die Lohnverhandlung 2017 wurden die folgenden Geschäfte bearbeitet:

- Unternehmenssteuerreform III
- Unterstützung kleinerer Verbände
- Volksinitiative AHVplus
- Vernehmlassungsverfahren Gleichstellungsgesetz
- Kommunikationskonzept
- Lohnvergleich (Organisation)
- Versicherungsvertrag mit Sympany
- Buchprojekt Interviews
- Neugestaltung Website

Die Vorstandssitzung im August war als Klausur-Nachmittag konzipiert und hat eine bessere Einbindung des Vorstandes in die Verbandstätigkeit sowie eine Neuverteilung der Ressorts zum Inhalt.

(Zukünftige) Herausforderungen

Im Jahr 2017 wird die Verbandsleitung das angekündigte Buchprojekt mit den Interviews aus der Serie «Menschen im Service Public» umsetzen sowie die Neugestaltung der Website vorbereiten.

Auf politischer Ebene engagiert sich insbesondere Urs Stauffer zu Beginn des Jahres am Wahlkampf zur Unternehmenssteuerreform III und im Frühling 2017 wird das Thema Altersvorsorge 2020 wieder aktuell. Aufgabe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist es, sich auf allen Ebenen einerseits für gute Arbeitsbedingungen aller Mitglieder einzusetzen und andererseits die Rahmenbedingungen für den Erhalt eines starken Service Public zu erhalten.

Im Jahr 2017 wird sich die Verbandsführung vermehrt mit der Frage beschäftigen müssen, wie man Mitgliederverbände unterstützen kann, wenn sie Probleme haben, neue Mitglieder für den Vorstand oder eine/n Nachfolger/in für das Präsidialamt zu finden. Weiterer Arbeitsschwerpunkt wird sein, Öffentliches Personal Schweiz (ZV) so weiterzuentwickeln und die Position so zu stärken, dass die Interessen der Mitglieder wirkungsvoll auf allen Ebenen vertreten werden können und dem Gedanken, der gegenseitigen Unterstützung unter den Mitgliederverbänden – sei es durch einen fachlichen Erfahrungsaustausch oder durch Solidarität – nachgelebt werden kann.

Beginn der Sperrfrist bei überlanger Kündigungsfrist

geschrieben von Sandra Wittich | Mai 10, 2017

Die Schulpflege der Gemeinde B. kündigte im Oktober 2013 das Anstellungsverhältnis mit der Lehrperson A. unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 31. Juli 2014. Ab November 2013 bis Juli 2014 war A. grösstenteils krankgeschrieben. In der Folge stellte sich die Lehrperson auf den Standpunkt, dass das Anstellungsverhältnis aufgrund der längeren Arbeitsunfähigkeit auf den nächsten Kündigungstermin zu erstrecken sei und stellte die entsprechenden Lohnforderungen. Das angerufene Verwaltungsgericht stützte jedoch die Auffassung der Schulpflege, im vorliegenden Fall sei die Sperrfrist bereits abgelaufen gewesen, als die Kündigungsfrist zu laufen begonnen habe und wies die Klage deshalb ab.

A. Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Aargau

1. Sachverhalt

A. war seit dem 1. Februar 2011 als Lehrperson an einer Sekundarschule im Kanton Aargau angestellt. Mit Schreiben vom 28. Oktober 2013 kündigte die Schulpflege der Gemeinde B. aus organisatorischen Gründen das Anstellungsverhältnis mit A. unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf den 31. Juli 2014 (Ende Schulhalbjahr). Gemäss Anstellungsvertrag und Gesetz war eine Kündigung nur jeweils auf das Ende eines Schulhalbjahres möglich.

In der Folge war A. vom 28. November bis 20. Dezember 2013, vom 6. bis 20. Januar 2014 sowie vom 8. Februar bis 5. Juli 2014 vollumfänglich sowie vom 5. bis 18. Juli 2014 teilweise (60%) arbeitsunfähig. Ab dem 19. Juli 2014 war er wieder voll

arbeitsfähig.

A. stellte sich auf den Standpunkt, während der dreimonatigen Kündigungsfrist krank gewesen zu sein, weshalb die Kündigungsfrist durch die Arbeitsunfähigkeit unterbrochen worden sei. Die Kündigung sei deshalb erst auf den nächsten Kündigungstermin (31. Januar 2015) wirksam geworden.

Dementsprechend verlangte er Lohnfortzahlung bis zum 31. Januar 2015. Die Schulpflege argumentierte demgegenüber, dass das Anstellungsverhältnis per 31. Juli 2014 beendet worden sei; die durch Krankheit ausgelöste Sperrfrist von 90 Tagen habe bereits am 28. November 2013 zu laufen begonnen und Mitte April 2014 geendet. Die Sperrfrist sei somit zu Beginn der Kündigungsfrist bereits abgelaufen gewesen, weshalb sie keinen Einfluss auf die Kündigungsfrist gehabt habe.

Nach durchgeführtem Schlichtungsverfahren reichte A. beim Verwaltungsgericht des Kantons Aargau gegen die Gemeinde B. Klage ein.

2. Erwägungen

In seinen Erwägungen hielt das Verwaltungsgericht zunächst fest, dass die Kündigungsfrist gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung durch Rückrechnung zu bestimmen sei. Die Kündigungsfrist beginne nicht mit dem Zugang der Kündigung zu laufen, sondern sei durch Rückrechnung vom Endtermin aus zu bestimmen (BGE 134 III 354, Erw. 2. F.). Die Schulpflege der Gemeinde B. habe das Anstellungsverhältnis mit A. mit Schreiben vom 28. Oktober 2013 auf den 31. Juli 2014 gekündigt, womit die dreimonatige Kündigungsfrist am 1. Mai 2014 zu laufen begann und am 31. Juli 2014 geendet habe (Erw. 2.3).

Als nächstes prüfte das Verwaltungsgericht den Beginn der Sperrfrist gemäss § 7 Abs. 1 des Gesetzes über die Anstellung von Lehrpersonen (GAL; SAR 411.200) vom 17. Dezember 2002 in Verbindung mit Art. 336c Abs. 1 lit. b des Schweizerischen

Obligationenrechts (OR; SR 220) vom 30. März 1911. Dabei kam das Gericht zum Ergebnis, dass die Sperrfrist nach dem Wortlaut von Art. 336c Abs. 2 OR mit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit beginne. Diese Bestimmung diene jedoch in erster Linie dem Arbeiternehmerschutz, weshalb fraglich sei, ob die grammatikalische Auslegung von Art. 336c Abs. 2 OR tatsächlich dem rechtsverbindlichen Sinn der Bestimmung entspreche. Da Arbeitnehmer im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis aber nach Ansicht des Gerichts bereits über einen ausreichenden Schutz aufgrund guter Bedingungen betreffend Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall und betreffend Kündigungsterminen verfügen würden, sei die grammatikalische Auslegung von Art. 336c Abs. 2 OR auch mit dem Sinn und Zweck dieser Bestimmung vereinbar. Eine Auslegung gegen den Wortlaut sei nicht angebracht.

Im vorliegenden Fall sei die Sperrfrist damit bereits abgelaufen, als die Kündigungsfrist zu laufen begonnen habe. Das Anstellungsverhältnis habe somit am 31. Juli 2014 geendet.

B. Bemerkungen

Das Verwaltungsgericht hatte im vorliegenden Fall bei der Entscheidfindung zwei Varianten zu prüfen:

1. Die Sperrfrist gemäss Art. 336c OR beginnt stets mit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit unabhängig davon, ob die Kündigungsfrist bereits zu laufen begonnen hat oder nicht.
2. Die Sperrfrist gemäss Art. 336c OR beginnt mit Eintritt der Arbeitsunfähigkeit. Falls die Arbeitsunfähigkeit vor Beginn der Kündigungsfrist eingetreten ist, beginnt letztere erst mit der Kündigungsfrist.

Das Verwaltungsgericht hat sich schliesslich nach Auslegung von § 7 Abs. 1 GAL i.V.m. Art. 336c Abs. 2 OR für die Variante 1 entschieden. Die Auslegung hat das Ziel, den rechtsverbindlichen Sinn eines Rechtssatzes, über dessen

Tragweite Unklarheiten bestehen, zu ermitteln. Auslegung ist dort notwendig, wo der Gesetzeswortlaut nicht klar ist, oder wo Zweifel bestehen, ob ein scheinbar klarer Wortlaut den wahren Sinn der Norm wiedergibt (Ulrich Häfelin / Georg Müller / Felix Uhlmann, Allgemeines Verwaltungsrecht, 7. Auflage, Zürich 2016, N 175).

Ausgangspunkt jeder Auslegung bildet der Wortlaut der Bestimmung. Ist der Text nicht ganz klar und sind verschiedene Interpretationen möglich, so muss nach seiner wahren Tragweite gesucht werden unter Berücksichtigung aller Auslegungselemente. Abzustellen ist dabei namentlich auf die Entstehungsgeschichte der Norm, ihren Zweck, auf die dem Text zu Grunde liegenden Wertungen sowie auf die Bedeutung, die der Norm im Kontext mit anderen Bestimmungen zukommt. Das Bundesgericht hat sich bei der Auslegung von Erlassen stets von einem Methodenpluralismus leiten lassen und nur dann allein auf das grammatische Element abgestellt, wenn sich daraus zweifelsfrei die sachlich richtige Lösung ergab (vgl. BGE 133 V 10 f.).

Verweist ein öffentlich-rechtliches Personalgesetz für einzelne Bereiche auf privatrechtliche Bestimmungen (wie beispielsweise § 7 GAL, wonach für die Beendigung des Anstellungsverhältnisses die Bestimmungen des Obligationenrechts anwendbar sind), führt dies dazu, dass die privatrechtliche Norm als öffentliches Recht angewendet wird. Dies ist auch bei der Auslegung dieser Bestimmungen zu beachten.

Das Verwaltungsgericht wandte neben der grammatikalischen Auslegung auch die teleologische Auslegung (die Frage nach dem Sinn und Zweck einer Rechtsnorm) an. Gestützt darauf hielt es fest, dass das Ergebnis der grammatikalischen Auslegung – wonach die Sperrfrist stets mit der Arbeitsunfähigkeit zu laufen beginne – im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitnehmerschutz (Ergebnis der teleologischen Auslegung) vereinbar sei, da der Arbeitnehmerschutz bei

solchen Arbeitsverhältnissen durch andere Bestimmungen (besserer Lohnfortzahlungsanspruch) ausreichend gewährleistet wird. Bei einem privatrechtlichen Anstellungsverhältnis müsste sich das beurteilende Gericht von anderen Überlegungen leiten lassen. Diese sind jedoch nicht Teil des vorliegenden Urteils.

C. Fazit

Das besprochene Urteil ist im Ergebnis richtig. Ein Arbeitgeber, der einen Arbeitnehmer frühzeitig über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses informiert, soll nicht dadurch «bestraft» werden, dass dem Arbeitnehmer eine zusätzliche Sperrfrist eingeräumt wird. Das Ergebnis kann für den Arbeitgeber zwar einen gewissen Anreiz darstellen, die Kündigung möglichst früh auszusprechen; dies ist aber hinzunehmen. Die frühzeitige Kündigung liegt auch regelmässig im Interesse des Arbeitnehmers, da ihm auf diese Weise mehr Zeit für die Stellensuche zur Verfügung steht.

Protokoll der Delegiertenversammlung

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Mai 10, 2017

Anwesend:

- der Zentralpräsident
- 5 Mitglieder der Geschäftsleitung
- 7 Mitglieder des Vorstands
- 3 Ehrenmitglieder
- 13 Delegierte aus 6 Staatspersonalverbänden
- 33 Delegierte aus 18 Gemeindepersonalverbänden

- die 3 Sekretäre

Gäste:

- Horst Bäuerle, Ehrenvorsitzender Beamtenbund Baden-Württemberg, Freudenstadt
- Dore Heim, Geschäftsführende Sekretärin Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern
- Prof. Thomas Weibel, Schweiz Kader Organisation, Zürich

Revisoren:

- Elsbeth Zimmermann, Bern
- Kurt Gasser, Köniz

Ehrenmitglieder:

- Ruedi Brosi, Lommiswil
- Rolf Müller, Bubendorf
- Bernhard Rüdy, Oberengstringen

Der Zentralpräsident Urs Stauffer eröffnet die Tagung. Es folgen Grussworte von Dore Heim, geschäftsführende Sekretärin Schweizerischer Gewerkschaftsbund, und Dr. Corinne Saner, Präsidentin Personalverband der Stadt Olten und Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

1. Wahl der Stimmenzähler

Auf die Wahl von Stimmenzählern wird verzichtet.

2. Protokoll der DV 2015

Das Protokoll (vgl. die Publikation in der ZV Info April 2016) wird ohne Bemerkungen genehmigt.

3. Jahresbericht 2015

Der Jahresbericht 2015 (vgl. die Publikation in der ZV Info April 2016) wird mit den vom Zentralpräsidenten mündlich gemachten Ergänzungen ohne Diskussion genehmigt.
Gion Cotti stellt die Initiative AHVplus vor und erläutert, aus welchen Gründen der ZV Öffentliches Personal Schweiz die Vorlage unterstützt.

4. Jahresrechnung 2015

Anton Isenschmid erläutert den Rechnungsabschluss 2015. Der Revisor Kurt Gasser verliest den von ihm und Elsbeth Zimmermann verfassten Revisorenbericht. Es wird darin beantragt, die Jahresrechnung 2015 zu genehmigen. Anton Isenschmid, wird für die saubere, einwandfreie und fachgerechte Rechnungsführung sowie für die grosse geleistete Arbeit der beste Dank ausgesprochen. Kurt Gasser spricht Anton Isenschmid, der nach 23 Jahren Kassieramt zum letzten Mal die Rechnung geführt hat, einen speziellen Dank für seine in all dieser Zeit stets vorbildliche, gewissenhafte und genaue Ausübung seines Amtes aus.
Die Jahresrechnung 2015 wird einstimmig genehmigt.

5. Jahresbeitrag 2017

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

6. Voranschlag 2017

Anton Isenschmid erläutert den Voranschlag 2017. Urs Capaul beantragt, die Position «Beratungen» unverändert zu belassen und nicht um Fr. 5’000 zu reduzieren. Bei den Kernaufgaben seien keine Abstriche zu machen. Als Kompensation würde er z.B. die Position «Spedition / Post» um diesen Betrag reduzieren. Anton Isenschmid weist darauf hin, dass der letztgenannte Aufwandposten praktisch gänzlich durch die

Tarife der Post für den Versand der ZV Info bestimmt seien. Der Zentralpräsident versichert Urs Capaul, dem Anliegen, die personalrechtliche Hilfestellung als eine der Kerntätigkeiten zu stärken und sie nicht zu vermindern, gebührend Rechnung zu tragen.

Der Voranschlag 2017 wird in der von Anton Isenschmid vorgestellten Form, also ohne Veränderungen, einstimmig genehmigt.

7. Verabschiedungen

Der Zentralpräsident würdigt Mitglieder, die von ihren Funktionen zurücktreten:

Anton Isenschmid

Die ausserordentlich lange Karriere begann Mitte der achtziger Jahre mit der Wahl in den Vorstand. 1993 erfolgte die Wahl in die Geschäftsleitung. Damals übernahm Toni Isenschmid auch das Kassieramt des ZV, welches er seither während nicht weniger als 23 Jahren versah. Ihn zeichnete seine enorme Gewissenhaftigkeit und Genauigkeit und sein über all die Jahre unveränderter vorbehaltloser Einsatz aus. Er ist massgeblich dafür verantwortlich, dass der ZV auf gesunden Beinen steht, und darf heute mit dieser Gewissheit den Stab übergeben und aus der Geschäftsleitung zurücktreten.

Anton Isenschmid wird unter riesigem Applaus die Ehrenmitgliedschaft verliehen.

Therese Demont

Ebenfalls aus der Geschäftsleitung tritt nach über 10-jähriger Tätigkeit Therese Demont zurück. Sie befasste sich insbesondere mit Gleichstellungs- und Frauenfragen.

Bernadette Reich

Sie hat in ihren 4 Jahren im Vorstand stets engagiert

mitgearbeitet und verlässt den Vorstand, da sie aus dem Staatsdienst des Kantons Aargau austritt. Sie bleibt aber in ihrer neuen Funktion als Leiterin eines kommunalen Sozialdienstes dem Service Public treu.

Walter Schopferer

Er war bis heute der eigentliche «Mister Vorstand», in welchen er als Nachfolger von Anton Isenschmid 1993 gewählt wurde. Walter Schopferer hat stets für den Verband mitgedacht und seine Meinungen engagiert eingebracht. Er war Meister der konstruktiven, positiv ausgerichteten Kritik.
Walter Schopferer wird ebenfalls unter grossem Applaus die Ehrenmitgliedschaft verliehen.

Kurt Gasser und Elsbeth Zimmermann

Ebenfalls nach mehr als einem Jahrzehnt ihrer Tätigkeit als Revisoren treten Kurt Gasser und Elsbeth Zimmermann von ihrem Amt zurück.

8. Wahlen

Urs Stauffer erklärt sich bereit, das Präsidentenamt auch in den nächsten zwei Jahren zu versehen, und wird einstimmig wiedergewählt. Als neue Vorstandsmitglieder werden Fabian Schambron, Geltwil, und Kurt Gasser, Köniz, einstimmig gewählt.

Ebenfalls einstimmig werden die übrigen Mitglieder des Vorstands für die nächste Amtsperiode von zwei Jahren wiedergewählt. Es sind dies Urs Bertsch, Thomas Jaquet, Peter Meier, Rico Roth, Bruno Siegenthaler, Julien Steiner und Patricia Stöckli.

Der Zentralpräsident erläutert, dass sich die Finanzverwaltung der Stadt Murten bereit erklärte, die Buchhaltung des ZV zu führen. Als Vertreterin dieser Amtsstelle wird Brigitte Wilkinson einstimmig in die Geschäftsleitung gewählt und ihr

das Kassieramt übertragen. Ebenfalls einstimmig werden die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung für die nächste Amtsperiode von zwei Jahren wiedergewählt. Es sind dies Gion Cotti, Hans Erdin, Urs Graf und Dr. Corinne Saner. Als neue Revisoren werden einstimmig Farah Fasiolo, Biel, und Lukas Bieri, Bern, gewählt.

9. Anträge

Innert der statutarischen Frist sind keine Anträge eingereicht worden.

10. DV 2017

Iris Braunwalder stellt Schaffhausen als nächsten Tagungsort für die Delegiertenversammlung vom 12. Mai 2017 vor.

Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden hält Frau Bea Heim, Nationalrätin, Starrkirch, die Festansprache zum Thema «AHV und BVG im Zeichen der Demografie und des digitalen Wandels».

Resultate der Lohnrunde 2017

geschrieben von Urs Stauffer | Mai 10, 2017

Die Lohnrunde 2017 war durchzogen. Nullrunden gab es in der ganzen Schweiz und in allen Branchen. Doch einzelne durften sich auch über Lohnerhöhungen freuen; diese lagen zwischen 0.5 und 1 Prozent. Bei den Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) waren Reallohnerhöhungen die Ausnahme. Gut ist: Über zwei Drittel der befragten Mitgliederverbände erhielten eine Erhöhung der Leistungslohnsumme. Bei den weiteren zusätzlichen Leistungen sah es düster aus, im Jahr 2016 wurde der öffentliche Dienst in dieser Hinsicht kurz gehalten.

Die Ausgangslage für die Lohnverhandlungen 2017 hat sich in den letzten Jahren kaum geändert. Die Finanzen sind knapp bemessen und die Mitgliederverbände sehen sich mit Sparprogrammen konfrontiert, was die Lohnverhandlungen erheblich erschwert. Die Ungewissheit, wie sich das Abstimmungsergebnis «Unternehmenssteuerreform III» auf die Steuereinnahmen auswirkt, dürfte ebenfalls Grund dafür sein, dass die Lohnrunde für das öffentliche Personal bescheiden ausfiel.

Richtig ist, dass aufgrund der Negativteuerung keine Teuerungszulagen ausgerichtet werden. Störend ist aber, dass auch in diesem Jahr die Krankenkassenprämien wieder massiv anstiegen, dies aber weder im Warenkorb (der die Teuerungsrate bestimmt), noch bei den Lohnvergleichen berücksichtigt wird. Bei der Berechnung der Teuerung werden die Krankenkassenprämien nicht miteinbezogen, weil es sich angeblich nicht um eine Verteuerung der Leistung, sondern um eine mengenmässige Steigerung handeln sollte. Wird nun – wie vielerorts – keine generelle Lohnerhöhung gewährt, findet diese Mehrbelastung auch in der Lohnentwicklung keine Berücksichtigung. Das bedeutet für den Einzelnen, dass er oder sie im Jahr 2017 am Ende des Monats obwohl ansonsten nichts ändert, weniger im Portemonnaie hat als im Vorjahr; die Logik überzeugt deshalb nicht. Hinzu kommen Mehrbelastungen bei den verbleibenden Teammitgliedern durch Stellenabbau.

All dies sorgt im Hinblick auf die Einkommenssituation für unzufriedene Arbeitnehmende. Es muss deshalb zukünftig wieder vermehrt Gewicht auf die Forderung einer generellen Reallohnerhöhung gelegt werden, damit neben der individuellen, leistungsabhängigen Erhöhung alle Mitarbeitende im öffentlichen Dienst für ihren täglichen Einsatz zu Gunsten eines nach wie vor hervorragend funktionierenden Servic Public Wertschätzung erfahren.

Ergebnisse in der öffentlichen Verwaltung

Reallohnerhöhungen werden für das Jahr 2017 bei den an der Umfrage beteiligten Verbänden in der Regel nicht gewährt. Erfreulich ist aber, dass bei 23 von 43 befragten Verbänden immerhin die Leistungslohnsumme erhöht wurde. Die Erhöhungen lagen bei 0.8 – 1 %, zwei Verbände konnten eine Erhöhung von 1.5 % vermelden. Damit bewegt sich die Entwicklung der individuellen Leistungslohnsumme ungefähr im Bereich des letzten Jahres.

Unbefriedigend ist, dass die zur Verfügung stehende Leistungslohnsumme teilweise nicht ausreicht, um die im Lohnsystem vorgesehenen Leistungslöhne auch tatsächlich auszubezahlen. Wird ein Leistungslohnsystem eingeführt, müssten jedoch auch die Mittel sichergestellt werden, um dieses umzusetzen.

Schlussbemerkung

Alles in allem zeichnet der Überblick der Resultate der Lohnrunde 2017 ein etwas düsteres Bild. Lohnentwicklungen waren zwar möglich, aber nur auf individueller Basis.

In diesem Jahr gab es zudem – anders als in den Jahren zuvor – kaum Rückmeldungen über zusätzliche Leistungen wie zusätzliche freie Tage, einmalige Prämien oder ähnliches. Dies ist erstaunlich, weil dies eine Möglichkeit wäre, um auch bei fehlenden oder knappen finanziellen Mitteln den Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes für ihren täglichen Einsatz Danke zu sagen.

Die Resultate im Überblick.

Jetzt als Buch: «Menschen im Service public»

geschrieben von Sandra Wittich | Mai 10, 2017

Seit Januar 2014 sind in der ZV Info über 40 Interviews erschienen, die ein abwechslungsreiches Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit zeichnen und aufzeigen, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen, was ihre Motivation für ihren täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Eines ist ihnen allen gemeinsam: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat diese Porträts gesammelt und dokumentiert nun in einer schön gestalteten neuen Publikation erstmals den Service Public in seiner menschlichen und aufgabenbezogenen Vielfalt.
Das Buch «Menschen im Service public» umfasst 336 Seiten, ist in Leinen gebunden und mit eindrücklichen Bildern gestaltet; Informationen, welcher Bildungsweg zum jeweiligen Beruf führt, ergänzen die Porträts. Unten finden Sie einen Blick ins Buch.

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

Jetzt bestellen!

Das Buch kostet CHF 59 und kann beim Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz (ZV), sekretariat@oeffentlichespersonal.ch bestellt werden. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Werk. Haben Sie Fragen? Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.