Darf ich Auskunft geben?

geschrieben von Sandra Wittich | Juni 15, 2018

Wer in der Verwaltung arbeitet, hat in der Regel auch Kundenkontakt mit Bürgerinnen und Bürgern und wird von Anfang an mit diversen Anfragen konfrontiert. Häufig besteht bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unsicherheit darüber, was für Auskünfte erteilt werden dürfen – hier das Wichtigste in Kürze.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung beschaffen, speichern und verwenden tagtäglich eine Unmenge von Personendaten, um ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen zu können. In den wenigsten Fällen sind diese Datenflüsse den Kundinnen und Kunden bekannt. Um hier Transparenz zu schaffen, steht ihnen das sogenannte Auskunftsrecht zu (§ 13 Datenschutzgesetz, DSG; BGS 157.1). Es gibt jeder Person das Recht, bei der Verwaltung Auskunft darüber zu erhalten, ob Daten über sie bearbeitet werden (beispielsweise beschafft, gesammelt, gespeichert, bekanntgegeben etc.) und falls ja, gestützt auf welche Rechtsgrundlagen. Das Recht auf Auskunft umfasst auch das Recht, Akten direkt vor Ort einzusehen und von den eigenen Personendaten kostenlos Kopien zu verlangen (§ 17 DSG).

Die eigenen Personendaten

Das Auskunftsrecht steht jeder Person zu, unabhängig von Alter, Wohnsitz, Nationalität oder anderer Eigenschaften. Die Person, die ein Gesuch um Auskunft über die eigenen Personendaten stellt, muss sich über ihre Identität ausweisen, es sei denn, die Identität steht für die ersuchte Verwaltungsstelle eindeutig fest – etwa, wenn ein Klient bei seinem Sozialarbeiter, der ihn seit Jahren betreut, mündlich Auskunft oder Einsicht in seine Akten verlangt. Die ersuchte Verwaltungsstelle legt eine Kopie des Identitätsausweises zu den Akten, um sich allenfalls später gegen den Vorwurf wehren

zu können, einer anderen als der berechtigten Person Auskunft erteilt zu haben.

Das Auskunftsrecht steht jeder Person voraussetzungslos zu. Ein Auskunftsgesuch muss daher auch nicht begründet werden. Ist es zu offen formuliert («Ich will alles sehen, was Sie über mich haben»), so kann die ersuchte Stelle die anfragende Person bitten, das Gesuch näher auf einen oder mehrere konkrete Datenbestände einzugrenzen oder ein konkretes Dossier zu bezeichnen. Gesuchstellerinnen und Gesuchsteller können mit Hilfe des Registers der Datensammlungen ihre Anfrage präzisieren.

Die Auskunft kann schriftlich oder mündlich erfolgen. Sie kann auch in Form einer Einsicht in Akten vor Ort gewährt werden. Es gilt zu beachten: Erfolgt die Auskunft auf dem elektronischen Weg per E-Mail, muss die Übertragung verschlüsselt erfolgen (vgl. § 3 Verordnung über die Benutzung von elektronischen Geräten und elektronischen Kommunikationsmitteln im Arbeitsverhältnis; BGS 154.28).

Das Recht auf Auskunft über die eigenen Personendaten darf nur unter bestimmten Voraussetzungen eingeschränkt werden. Die ersuchte Verwaltungsstelle darf die Auskunft und Einsicht aus überwiegenden Interessen der Öffentlichkeit oder Dritter begründet einschränken, mit Auflagen versehen, aufschieben oder verweigern (§ 14 DSG). Überwiegende öffentliche Interessen sind etwa bei einem geplanten Polizeieinsatz denkbar – eine Auskunft darüber oder Einsicht in die entsprechenden Akten könnte die polizeilichen Ermittlungen empfindlich beeinträchtigen. Im Polizeigesetz findet sich denn auch eine analoge Bestimmung zu § 14 DSG, welche die Einschränkungsgründe noch zusätzlich präzisiert (vgl. 38e Polizeigesetz; BGS 512.1). Doch auch ohne spezialgesetzliche Bestimmung muss die Verwaltungsstelle immer im konkreten Einzelfall prüfen, ob überwiegende öffentliche oder private Interessen dem Auskunftsrecht entgegenstehen.

Gemischte Dossiers

Da sich das Auskunftsrecht auf die eigenen Personendaten bezieht und Daten über andere Personen grundsätzlich nicht darunter fallen, scheinen entgegenstehende private Interessen auf den ersten Blick irrelevant. Sie bestehen aber häufig bei sogenannten gemischten Dossiers oder solchen, die auch etwas über Drittpersonen aussagen. Sie stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung vor besondere Herausforderungen:

- In einem Dossier können Personendaten über verschiedene Personen gemeinsam bearbeitet werden, beispielsweise wenn die Schulleitung in einem Disziplinarverfahren eine Akte über ein von mehreren Schülern begangenes Delikt führt. Hier sind die Daten sorgfältig den einzelnen Personen zuzuordnen. Die Auskunft oder die Einsicht in diese «fremden» Akten ist auszuschliessen. Dies kann etwa dadurch geschehen, dass diejenigen Textpassagen, welche nur die anderen beiden Schüler betreffen, abgedeckt bzw. geschwärzt werden.
- Ein Dossier kann Personendaten enthalten, die nicht nur über die gesuchstellende Person, sondern auch über andere Personen etwas aussagt. Dies ist etwa der Fall, wenn eine Person eine andere Person bei einer Behörde «anschwärzt», sich über eine Person beschwert oder sonstige Auskünfte gibt. Hier ist eine sorgfältige Interessenabwägung vorzunehmen. Wenn im konkreten Fall Anhaltspunkte vorliegen, dass der Drittperson durch die Auskunftserteilung schwerwiegende, rechtswidrige Beeinträchtigungen drohen, so kann die Verweigerung der Auskunft gerechtfertigt sein. Anhaltspunkte dafür könnten z. B. bestehen, wenn die Drittperson schon zu einem früheren Zeitpunkt von der auskunftsersuchenden Person bedroht wurde. Oder wenn die Drittperson in einem Abhängigkeitsverhältnis zur auskunftsersuchenden Person steht und anzunehmen ist, dass diese ihre Machtstellung

rechtsmissbräuchlich ausnützen würde. Umgekehrt ist ein überwiegendes privates Interesse bei Gefahr blosser Unannehmlichkeiten zu verneinen. Insgesamt sind die Gründe für eine Verweigerung der Auskunft oder Einsicht gemäss § 14 DSG restriktiv auszulegen. Wird ein überwiegendes privates Interesse verneint, sollte die Drittperson vor der Auskunftserteilung zur Stellungnahme eingeladen werden. Die Stellungnahme ist bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung haben keinen Anspruch darauf, dass Ihre Namen bei Auskunftsgesuchen nicht bekanntgegeben oder geschwärzt werden. Denn sie handeln nicht etwa als Privatpersonen, sondern im Rahmen ihrer gesetzlich vorgegebenen Aufgaben und Funktionen. Die auskunftsersuchenden Personen haben einen Anspruch zu erfahren, wer ihre Daten wie bearbeitet hat, wie Mitarbeitende entschieden oder wie sie sich geäussert haben. Ausnahmsweise ist die Situation anders zu beurteilen, wenn für die Mitarbeitenden durch die Bekanntgabe des Namens eine konkrete Gefahr entstehen könnte oder wenn bereits ihre Arbeitstätigkeit selbst gewissen diesbezüglichen Restriktionen unterliegt (beispielsweise im Bereich Polizei oder Staatssicherheit).

Wird das Auskunftsrecht aus überwiegenden öffentlichen oder privaten Interessen eingeschränkt, muss die zuständige Verwaltungsstelle dies begründen und der um Auskunft ersuchenden Person in Form einer anfechtbaren Verfügung mitteilen.

Abgrenzung zu anderen Rechten

Abgrenzung ist das datenschutzrechtliche Auskunftsrecht vom Recht auf Einsicht in amtliche Dokumente gemäss Öffentlichkeitsgesetz und vom verfahrensrechtlichen Akteneinsichtsrecht.

- Das Öffentlichkeitsgesetz fördert die Transparenz über

die Tätigkeit der Behörden und öffentlichen Verwaltung und regelt den Zugang zu amtlichen Dokumenten. Der Zugang zu amtlichen Dokumenten, die Personendaten der Gesuchstellerin oder des Gesuchstellers enthalten, richtet sich nach dem Auskunftsrecht des Datenschutzgesetzes (vgl. § 4 Abs. 2 Öffentlichkeitsgesetz; BGS 158.1).

- Das verfahrensrechtliche Akteneinsichtsrecht leitet sich aus dem verfassungsrechtlichen Anspruch auf rechtliches Gehör ab. Es soll in (Verwaltungs-)Verfahren Sachgerechtigkeit, persönliche Mitwirkung und Legitimation des Entscheids durch die Mitwirkungsmöglichkeit gewährleisten. Es umfasst Einsicht in sämtliche Akten. Massgeblich sind die anwendbaren Verfahrensrechte.

Übrigens: Wenn Unklarheiten bei einem Auskunftsgesuch bestehen, dürfen Sie sich jederzeit an die Datenschutzstelle wenden. Genau dafür sind wir da!

Schliesslich

Weitere praktische Informationen zu Datenschutz und Datensicherheit sowie ausgewählte Fälle aus der Datenschutzpraxis finden Sie in unserem Tätigkeitsbericht 2017.

Claudia Mund

Quelle: Personalziitig des Kantons Zug, Nr. 83, April 2018

Aber selbstverständlich !

geschrieben von Fabian Schambron | Juni 15, 2018

Glosse. Dass man diese Glosse lesen sollte, versteht sich ja von selbst. Wenn Sie wissen wollen, warum solche Selbstverständlichkeit eigentlich ein guter Grund wäre, sie nicht zu lesen – lesen Sie sie doch.

Unsere Zeit ist eine Zeit der Blödwörter. Ein Blödwort ist eine Wendung, die von viel zu vielen Menschen viel zu oft gebraucht wird. Das Wort viel wäre also das Blödwort des vorherigen Satzes, der eben ganz schön viel viel enthält; viele sagen ja vielfach, viel werde viel zu viel gebraucht. (Viele werden inzwischen gemerkt haben, was ich meine.) Ein besonders blödes Blödwort ist selbstverständlich, das, so scheint es, schon immer überall war – ganz ohne Internet. Selbstverständlich muss der Lastwagen dieses Piepsgeräusch machen, schliesslich sind in diesem Nebenquartier der Aarauer Altstadt an einem Dienstagabend um neun Uhr extrem viele Leute unterwegs. Und nein, selbstverständlich stört mich das Piepsen auch nicht beim Schreiben und ich rege mich selbstverständlich auch nicht auf und selbstverständlich ist dieser Satz zu lang und ja, liebe Redaktion, selbstverständlich kürze ich ihn, wenn ich dazu komme.

Selbstverständlich erkläre ich aber zuerst, weshalb mich das Wort selbstverständlich so stört. Es behauptet nämlich, ein Sachverhalt verstünde sich von selbst und aus sich selbst heraus. Sobald es um Selbstverständliches geht, muss folglich kein Mensch mehr darüber nachdenken, warum etwas ist, wie es nun einmal ist. Gemein: Selbstverständliches muss dabei nicht einmal mit dem Wort selbstverständlich markiert werden. (Daran erkennt man Blödwörter übrigens auch, sie wurzeln immer in einem glibbrigen Alltagswissen, von dem man kaum weiss, dass man es weiss.) Viele sagen das Wort also nicht einmal so oft, sondern leben es einfach und, eben, selbstverständlich.

Ein Beispiel: Im Aargau gab es kürzlich ein Diskussiönchen. Eine wichtige, überregionale Zeitung berichtete nämlich, eine grössere Umweltschutzorganisation habe in einem Dorf Bauland gekauft, um zu verhindern, dass jemand da etwas baut. Der Skandal dabei ist – ja, was eigentlich? Das Land wurde rechtmässig erworben und dient jetzt dem Schutz der Umwelt, denn Tiere gibt es vor allem, wo keine Menschen, Häuser, Strassen sind. (Und in Fleischfabriken, selbstverständlich, aber dort gibt es dafür besonders viele auf besonders wenig Raum. Toll.) Wo liegt also das Problem beim fraglichen Landkauf? Selbstverständlich im Selbstverständnis jener Menschen, die sich am Gedanken stören, es könnte einen Flecken Erde geben, der nicht irgendwann von ihnen oder von ihresgleichen bewohnt wird. Und selbstverständlich haben sie recht, weil die Bundesverfassung ja ein Einfamilienhüsli im Grünen garantiert. Diesen Artikel gibt es selbstverständlich wirklich, gucken Sie nach, und Sinn macht er auch, denn wenn es Bauland hat, muss darauf selbstverständlich auch gebaut werden. Darum hat die Natur überhaupt Bauland wachsen lassen. Versteht sich ja von selbst.

Mitgliederversammlung 2018

geschrieben von Sandra Wittich | Juni 15, 2018

Rund 80 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des BAV, welche am 30. Mai 2018 wiederum im Universitätsspital Basel stattfand, teil. Neben den ordentlichen Traktanden wie die Präsentation und Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget waren auch drei Verabschiedung aus dem Vorstand sowie eine Neuwahl vorzunehmen. Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden wurde ein Referat von Frau Prof. Dr. rer. nat. Julia Wolf zum Thema «Ethik im Spannungsfeld von Krankheit und Gesundheit»

gehalten.

I. Jahresbericht 2017

Wie üblich wurde der Jahresbericht vom Sekretär des Verbandes, Dr. Georg Schürmann, verfasst. Der seit einem Jahr im Amt stehende Präsident des BAV, Herr Dr. Gregor Thomi, führte durch den Text des Jahresberichtes, welcher einstimmig von den Mitgliedern genehmigt wurde. Gesondert und ausführlicher ging der Präsident auf die Themen Systempflege, Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Spitäler und die Pensionskasse Basel-Stadt ein.

Auch die üblichen ordentlichen Traktanden wie die Genehmigung des Jahresberichts samt Jahresrechnung 2017 sowie Budget 2018 wurden von der Mitgliederversammlung genehmigt und dem Vorstand bezüglich der Jahresrechnung und der Bilanz vollumfänglich Décharge erteilt. Der Mitgliederbeitrag wurde auch für das Jahr 2019 unverändert auf CHF 160 für Aktive und CHF 80 für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

II. Verabschiedungen und Wahlen

Neben dem Ausscheiden des Sekretärs und der Präsentation seines Nachfolgers, Herrn Steven Hürlimann (vgl. die letzte Ausgabe der ZV Info) hatte der BAV in diesem Jahr zwei namhafte Rücktritte aus dem Vorstand zu verzeichnen.

Edith Holsboer ist seit dem Jahre 1992 Mitglied im BAV und seit 2011 Mitglied im Vorstand. Beruflich war sie lange Jahre tätig als Chefärztin im Zentrum für Affektive -, Stress- und Schlafstörungen (ZASS) und im Zentrum für Alterspsychiatrie (ZAP) der Erwachsenenpsychiatrie, als Leiterin Zentrum für Schlafmedizin der Basler Universitätskliniken.

Ebenfalls aus dem Bereich der Spitäler und ebenfalls aus den UPK verlässt Christine Schneider den Vorstand. Sie ist seit dem Jahre 2011 Mitglied im BAV und seit 2014 Mitglied im

Vorstand.

Gerade in den Zeiten der Verselbstständigung der Spitäler war es für den Vorstand und den gesamten Verband wichtig, Ansprechpersonen aus dem Gesundheitsbereich zu haben. Edith Holsboer und Christine Schneider haben diese Aufgabe – zusammen mit dem im USB tätigen Werner Weisskopf – bestens gewährleistet.

Erfreulicherweise konnte für die so entstandene Vakanz aus dem Bereich Spitäler eine Nachfolge gefunden werden. Frau Prof. Dr. rer. nat. Anne Eckert ist seit 14 Jahren in der UPK im neurobiologischen Institut, seit ca. 10 Jahren Mitglied im BAV und daneben auch Mitglied in der Personalkommission (Peko) UPK. Die Mitgliederversammlung hat Frau Eckert einstimmig gewählt. Daneben waren keine Mutationen im Vorstand zu verzeichnen, so dass sich der Vorstand des BAV neu zusammensetzt, wie folgt:

- Dr. Gregor Thomi, Präsident
- Andreas Reyes, Vizepräsident
- Patrizia Bardelli, Finanzen
- Steven Hürlimann, Sekretär
- Christian Heim
- Ruth Wolf
- Werner Weisskopf
- Dr. Markus Dürrenberger
- Prof. Anne Eckert

Der Beirat des BAV wird nach wie vor von Frau Birgitte Wittlin präsidiert, welche auch Einsitz im Vorstand hat. Neu in den Beirat gewählt wurde Frau Michèle Runco, Mitarbeiterin im Gesundheitsdepartment Basel-Stadt, Abteilung Sucht. Als Revisoren für das Jahr 2018 wurden Frau Tanja Antener und Herr Bert Noy, als Ersatzrevisor Herr Peter Arnosti gewählt.

III. Referat «Ethik im Spannungsfeld von Krankheit und Gesundheit»

Im Anschluss an die ordentliche Traktanden referierte Frau Dr. rer. nat. Julia Wolf zum Thema «Ethik im Spannungsfeld von Krankheit und Gesundheit». Die interessanten Ausführungen über den Umgang mit Krankheiten bzw. damit in Zusammenhang stehenden Lebensweisen führten auch beim anschliessenden traditionellen Nachtessen zu anregenden Gesprächen.

Daten 2018

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 19. Juni 2018
Dienstag, 14. August 2018
Dienstag, 16. Oktober 2018
Dienstag, 4. Dezember 2018

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

---

Mutiger Einsatz für das öffentliches Personal

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 15, 2018
Urs Stauffer ergänzte den in der ZV Info April 2018 an der Delegiertenversammlung vom 4. Mai 2018 in Grenchen mit seinen nachfolgenden mündlichen Ausführungen.

Eine Anstellung im öffentlichen Dienst ist ein Privileg:

- Eine sichere Stelle meistens bis zur Pensionierung.
- Ein Gehalt, das sich zwar nicht ganz mit demjenigen des privaten Sektors messen lässt, dafür mit eingebautem Stufenanstieg, automatischem Teuerungsausgleich und eine öffentliche Pensionskasse mit vorbildlichen Leistungen.

So wurde mir meine Stelle in der Steuerverwaltung der Stadt Biel angepriesen, als ich mich vor rund 40 Jahren um eine Anstellung, damals noch im Beamtenstatus, bemühte.
Ich frage: Ist das heute noch immer so? Würdet Ihr unterschreiben, dass Eure Anstellungsbedingungen in jeder Hinsicht mit denjenigen, die sich in der Privatindustrie vergleichen lassen, konkurrenzfähig sind?

Bei der **Anstellungssicherheit** nach wir vor sicher ein klares JA. Aber auch nicht mehr so deutlich wie früher.
Damals noch als Beamter war ich während einer Amtsperiode von 4 Jahren praktisch unkündbar. Heute, gibt es bei der öffentlichrechtlichen Anstellung durch Qualifikationsgespräche und anderen früher nicht vorhandenen Beurteilungskriterien Möglichkeiten, auch im öffentlichen Dienst Arbeitsverhältnisse einfach und rasch zu beenden. Dies hat zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitskonflikte im öffentlichen Sektor geführt.

Bei den **Löhnen**: Da hinken wir schon lange mehrere Prozentpunkte hinterher.

Bei den **Pensionskassen**: Hier weisen die öffentlichen Pensionskassen noch einige Vorteile auf. Aber seit dem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat und den dadurch vollzogenen Anpassungen wird auch hier der Vorsprung zu den privaten Kassen immer kleiner.

Einige Fragen müssen wir uns dringend

stellen

Wieso kommt es dazu, dass auf kommunaler und auch auf kantonaler Ebene eine Anstellung im öffentlichen Dienst immer uninteressanter wird und zu befürchten ist, dass bei guter Wirtschaftslage, wie sie sich heute darstellt und sich weiterentwickelt, es immer schwieriger wird, Fachkräfte für den öffentlichen Dienst zu rekrutieren? Wie sieht die gegenwärtige und zukünftige Entwicklung unserer Anstellungsbedingungen im öffentlichen Sektor aus?

Die wirtschaftlichen Voraussetzungen um unsere Anstellungsbedingungen zu verbessern, könnten nie besser sein als heute. Die Banken verkünden Topresultate. Auch im Exportsektor wo bis vor zwei Jahren ein starker Schweizerfranken die Gewinnmargen einbrechen liess, klingeln die Kassen wieder wie nie zuvor. Die meisten Kantone sowie Städte und Gemeinden vermelden einen positiven Rechnungsabschluss.

Unerwartet hohe Steuererträge bei der Unternehmenssteuer sorgen für Hochgefühle bei Finanzdirektorinnen und Finanzdirektoren. Eigentlich wäre es doch normal, dass auch wir öffentlich Bediensteten an diesen Erfolgen beteiligt werden sollten. Ein Blick quer durch die Schweiz zeigt aber, dass wir praktisch überall leer ausgehen.

Was sind die Gründe für diese Entwicklung?

Die Lohnentwicklung und die Anstellungsbedingungen sind geprägt durch den Budgetierungsprozess und die Finanzplanung. Aufgrund von anstehenden gesetzlichen Veränderungen, wie zum Beispiel der Steuervorlage 17, sowie die damit verbundenen kantonalen Steuergesetzrevisionen, welche zum Teil massive Gewinnsteuersatzsenkungen und damit Steuerausfälle bei der Unternehmenssteuer vorsehen, sehen die finanziellen

Perspektiven von Kantonen und Gemeinden kritisch aus.

Zur Nachfolgevorlage der abgelehnten Unternehmenssteuerreform III, der Steuervorlage 17, werde ich in einer der kommenden ZV Info-Ausgaben detailliert Stellung nehmen.

Steuervorlage 17

So viel bereits zum Voraus: Aus Sicht der Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen, an der sich auch die Unternehmen solidarisch und gemeinsam mit den natürlichen Personen beteiligen sollten, gilt es, die Steuervorlage 17 abzulehnen. Dies ist mein persönliches Urteil.
Wie die Unternehmenssteuerreform III generiert auch die Steuervorlage 17 milliardenhohe Steuerausfälle, welche in keiner Weise kompensiert und nur durch Steuererhöhungen, die in erster Linie durch die natürlichen Personen getragen werden müssen, refinanziert werden können.
Aufgrund der dadurch zu erwartenden Steuerausfälle, sehen die finanziellen Perspektiven von Bund, Kantonen und Gemeinden ziemlich düster aus.
Gleichzeitig werden im Budgetierungsprozess aus politischen Überlegungen oder um Begehrlichkeiten zu verhindern, die Einnahmen sehr zurückhaltend geplant und Elemente ,die einen negativen Einfluss auf den Haushalt ausüben könnten, überbewertet dargestellt.
Auf diese Weise ist es wesentlich einfacher, Sparmassnahmen zu begründen und Lohnentwicklungen zu bremsen. In der politischen Argumentation ist die Begründung eines Rechnungsüberschusses wesentlich einfacher als das Gegenteil.

Obschon die langjährigen Erfahrungen zeigen, dass schlussendlich die Rechnungsabschlüsse von Kantonen, Städten und Gemeinden in der Regel besser ausfallen, ist fast überall in den Sozialpartnergesprächen seitens der Arbeitgeber keine Bereitschaft zu erkennen, zu Gunsten der öffentlichen Arbeitnehmerschaft ein positives Zeichen zu setzen. Im Gegenteil, es werden weitere Sparpakete angedacht.

Diese führte nun über die letzten 10 Jahre gerechnet dazu, dass sich speziell bei den Löhnen eine Kluft zwischen den öffentlich Bediensteten und der privaten Arbeitnehmerschaft entwickelt hat, welche aus Sicht der öffentlich Bediensteten nicht mehr einfach so hingenommen werden kann.

Wie können wir darauf Einfluss nehmen?

Wir Personalorganisationen müssen wieder mutiger werden. Wir müssen wieder Mut fassen und fordern. Wir haben in den letzten Jahren vielerorts viel Kraft und Zeit darin investiert unseren Mitgliedern zu erklären, warum in der beruflichen Vorsorge der technische Zinssatz gesenkt und auch der Umwandlungssatz nach unten korrigiert werden muss.

Das Fazit

Unsere Gesamtanstellungsbedingungen im öffentlichen Dienst verschlechtern sich kontinuierlich. Die Löhne stagnieren die berufliche Vorsorge entwickelt sich kritisch, der Leistungs- und Arbeitsdruck auf die öffentlich Bediensteten steigt.
Diese Finanzpolitik hat sich nun über Jahre hingezogen und ist gegenüber den öffentlich Bediensteten in Kantonen und Städten und Gemeinden nicht mehr zu verantworten.
Wir müssen zurückkehren zu einer Forderungskultur und unseren Anteil am Wohlergehen dieses Landes einfordern. Das ist unsere gemeinsame Aufgabe, die Aufgabe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und der Mitgliedsorganisationen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist an vielen Fronten präsent und aktiv

Zum Beispiel als Beobachter im Vorstand des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) und in diversen Arbeitsgruppen der Ebenrainkonferenz, dem grössten informellen Zusammenschluss von Arbeitnehmerorganisationen der Schweiz wie dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund, Travail Suisse, der

Angestelltenplattform Schweiz, dem SBK, dem Dachverband der Schweizerischen Oberärztinnen und Oberärzte, dem Schweizerischen Polizeibeamtenverband und weiteren mehr. Aktiv sind wir ebenfalls in den Ebenrain-Arbeitsgruppen Soziale Sicherheit, Bildung und Service Public sowie in der Versicherungs-
gruppe. Mitglied sind wir auch der parlamentarischen Gruppe für Arbeit mit ca. 70 National- und Ständeräten und aktiv sind wir ebenfalls in unserer europäischen Dachorganisation CESI.

Sämtliche Aktivitäten haben ein Ziel! Die Vertretung der Interessen der öffentlich Bediensteten. Und dies meine lieben Kolleginnen und Kollegen bedingt aktiv sein an vielen Fronten sowie Präsenz und Mitwirkung in vielen Gremien. Nur durch diese Aktivitäten ist Öffentliches Personal Schweiz (ZV) in der Lage Einfluss zu nehmen und wichtige Beiträge zu Gunsten der Anstellungsbedingungen der öffentlich Bediensteten der Schweiz zu leisten.
Es ist für die Zukunft von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wichtig, dass sich Leute aus unseren Reihen, aus den Mitgliedsorganisationen, für solche Aufgaben zur Verfügung stellen. Damit spreche ich darauf an, dass in Zukunft schon bereits aufgrund der Altersstruktur der leitenden Organe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), ein Erneuerungsprozess stattfinden muss.

Ein Überdenken der Strukturen mit dem Ziel, Öffentliches Personal Schweiz (ZV) weiterzuentwickeln ist ein weiterer Punkt. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist an allen nationalen Fronten des Service Public präsent und muss dies zu seinen Gunsten nutzen. Dies muss auch in Zukunft so bleiben.
Die Einflussnahme auf Entwicklungen die für den öffentlichen Dienst schädlich sein könnten, ist nur durch ein starkes Engagement möglich. Es ist mir klar, in unserer föderalen Struktur gemeinsame Interessen zu finden und einheitliche Positionen zu vertreten, ist nicht einfach. Daran müssen wir jedoch noch vermehrt arbeiten.

Eine Entwicklung, welche ich in diesem Zusammenhang in den letzten Jahren sehr bedauert habe, ist das Abseitsstehen der kantonalen Verbände. Von wenigen löblichen Ausnahmen abgesehen, beschränken sich viele Kantone auf Beiträge in der ZV Info. Die Mitwirkung der kommunalen Verbände ist hingegen sehr erfreulich.
Es muss uns wieder gelingen die kantonalen Personalverbäne zurückzugewinnen und in die Aktivitäten von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einzubinden. Dazu brauchen wir sicher neue, umsetzbare Ideen, welche wir in der nächsten Amtszeit zu entwickeln versuchen. Verhandlungs- und Durchsetzungskraft erreichen wir nur, wenn wir uns in kantonalen und kommunalen Solidargemeinschaften organisieren und uns schweizerisch und europäisch vernetzen.

Schlusswort

Wenn ich die Resultate der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsrunden unserer Mitgliedsorganisationen betrachte und mit den Rechnungsabschlüssen der Kantone Städte und Gemeinden vergleiche, kann unschwer festgestellt werden, dass ein grosses Missverhältnis zu den Leistungen besteht, welche zu Gunsten des Personals ausgehandelt wurden.

Deshalb wiederhole ich: Die wirtschaftlichen Voraussetzungen um Forderungen zu stellen sind günstig. Wir müssen unsere Ansprüche geltend machen. Das schulden wir unseren Mitgliedern.

Wir öffentlich Bediensteten sind es, die rund um die Uhr dafür sorgen, dass die Stadt, die Gemeinde, der Kanton, dass die Schweiz funktioniert. Und das muss sich auch in unseren Anstellungsbedingungen wiederspiegeln. Dafür stehen wir ein, dafür müssen und werden wir kämpfen.
Besten Dank für die Aufmerksamkeit.

Es lohnt sich, nicht aufzugeben

geschrieben von Sandra Wittich | Juni 15, 2018

Der Präsident des Personalverbands der Stadt Bülach berichtet über sein erstes Jahr in seiner Funktion.

1. Situation des Personalverbands der Stadt Bülach (PVB)

Auch der Personalverband der Stadt Bülach (PVB) kämpfte immer wieder mit Rekrutierungsschwierigkeiten: 2016/2017 war es der Verdienst des ehemaligen, langjährigen Präsidenten und heutigen Beisitzers, René Schellenberg, der es schaffte drei neue Mitglieder in den Vorstand des PVB zu holen. Die Stelle des Präsidenten gab er zwar nach langen Jahren ab – weil er nicht mehr mochte, oder nicht mehr konnte – und die Stelle blieb vorderhand offen, dafür sorgte er zusammen mit dem neuen Führungsteam, dass die Geschäfte weitergeführt wurden. Eine suboptimale Lösung, aber eine Lösung, die wie sich zeigen sollte, ihr Gutes hatte.

Auf Anfrage des Vorstands trat ich anfangs 2017 dem PVB bei. Bereits am 24. Februar 2017 fand der traditionelle Fondue-Plausch (ein informeller Anlass) im Feuerwehrgebäude statt, an der ich als Neumitglied teilnahm. Nach ein paar Gläschen und viel feinem Fondue kam schnell die Frage auf, ob ich nicht auch im PVB-Vorstand mitmachen wolle? Das Feeling zwischen mir und dem Vorstand war sofort da und auch die anwesenden Mitglieder des PVB, die ich an diesem Anlass kennen lernen durfte, waren freundlich und zuvorkommend. Ich fühlte mich rasch «unter Gleichgesinnten». Und so wurde ich an der GV vom 5. April 2017 zum Präsidenten gewählt, womit auch diese Vakanz

wieder besetzt werden konnte.

Bereits ein gutes Jahr nachdem René Schellenberg hartnäckig dafür Sorgen musste, dass der PVB weiter existieren konnte, waren wir nun plötzlich wieder ein vollständiger Vorstand, der motiviert in die Zukunft blickte.

2. Vorstands- und Verbandstätigkeiten 2017/2018

Dieser Vorstand trat dann in der Folge im Geschäftsjahr 2017/2018 mehrere Male zusammen – oft waren es kurze, sehr effiziente Sitzungen, auch mal mit dem Stadtschreiber und/oder mit dem Personalchef, um Personal-Themen wie Lohnentwicklung, Ferien usw. zu besprechen.
Unser Hauptziel für das erste Geschäftsjahr war, da waren wir uns im Vorstand rasch einig, neue Mitglieder zu werben, um als PVB mehr Gewicht zu erhalten, welches entscheidend ist für die Gespräche und Verhandlungen mit dem Sozialpartner.

Wir machten uns somit daran, Mitglieder zu werben: Und wir waren erfolgreich! Mal da, mal dort, konnten wir Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen von der Wichtigkeit eines Beitritts überzeugen. Einen veritablen Zulauf erhielt der PVB aber nach dem Vortrag des Vorstands des PVB vor versammelter Kader-Belegschaft der Stadtverwaltung Bülach, anlässlich der Kadertagung von Donnerstag, 18. Januar 2018, zu der wir seitens der Geschäftsleitung freundlicher weise eingeladen worden waren. Es war eine einmalige Gelegenheit, die wir uns nicht nehmen liessen, um uns und den PVB vorzustellen. Und das Echo von den Anwesenden war äusserst positiv. Der frische Auftritt, das Gesagte, wurde offenbar sehr geschätzt. Am Tag danach, am 19. Januar 2018 fassten wir per E-Mail gleich bei der gesamten Belegschaft der Stadtverwaltung nach mit unserem Bericht zur Kadertagung.
Ergebnis der konzertierten Aktion: Wir haben heute per Saldo gegen 90 Mitglieder (71 Aktive und 19 Pensionierte), 36 Aktive

mehr als ein Jahr zuvor; die Zahl der Pensionierten blieb unverändert. Rund ein Viertel der Belegschaft (279) ist somit Mitglied im PVB!

Der PVB war damit vom Krisenmodus definitiv in eine aktive Phase des Wachstums getreten. So schnell kann es gehen; so nahe liegt Erfolg und Misserfolg.
Der Vorstand kümmerte sich aber auch um einzelne Anfragen von Mitgliedern und konnte oft gute Unterstützung leisten.
Ein Meilenstein war ebenfalls die erfolgreiche Aufschaltung der Homepage, wofür wir der Stadt Bülach herzlich danken. Die Homepage ist stets aktuell und informiert über Zweck und Ziele des PVB und enthält wichtige Dokumente und aktuelle Infos.
Zuletzt möchte ich noch den feinen Grillplausch von Freitag, 15. September 2017 erwähnen, an dem einige Mitglieder teilgenommen haben und welcher ab 18.00 Uhr im Werkhof stattfand. Eine Gruppe liess es sich nicht nehmen und nahm unter fachkundiger Leitung von Markus Allemann an einer interessanten Führung durch die ARA-Furt teil, danach wurde gegrillt, getratscht und (massvoll) «gesoffen».

Auch Wermutstropfen

Der Stadtrat beantragte dem Gemeinderat für 2018 eine Lohnerhöhung von 1% der Lohnsumme oder CHF 241 000.– und budgetierte entsprechend.
Der Gemeinderat jedoch entschied auch diesen bescheidenen Betrag auf CHF 200 000.– zu kürzen, was 0,8% der Lohnsumme entspricht und zeigte damit leider einmal mehr seine Geringschätzung gegenüber der guten Arbeit der Belegschaft.
In der Folge entschied der Stadtrat, dass von diesen CHF 200 000.– 0,3% der Lohnsumme für eine generelle- und 0,5% der Lohnsumme für eine individuelle Lohnerhöhung zu verwenden seien.
Der PVB und viele Mitarbeitende waren enttäuscht über die kaum wertschätzende Haltung einer Mehrheit des Gemeinderates. Die Mitarbeitende der Stadtverwaltung machen einen sehr guten Job und verdienen mehr Anerkennung! Dies stellte auch eine externe

Prüferin, die BDO AG, im Jahr 2016 im Rahmen der Oranisations-Entwicklung fest. Sie unterstrich, die Verwaltung sei effizient und vergleichbar schlank aufgestellt. Und dies obschon unsere Stadt seit Jahren überdurchschnittlich wachse, was zwangsweise Mehrarbeit mit sich bringt. Zudem werden von Bund und Kanton immer mehr Aufgaben an die Gemeinde delegiert. Beispielsweise wurden in jüngster Zeit Betreibungs- und Zivilstandsämter regionalisiert oder die KESB eingeführt.

3. Fazit nach einem Jahr Präsidentschaft

Selbstverständlich bin ich mit diesem ersten Jahr sehr zufrieden. Es ging mir auch nicht darum, dem Leser oder der Leserin zu zeigen, wie gut wir in Bülach waren, sondern viel mehr darum, dass es sich lohnt, für etwas einzustehen und es auch unter widrigen Umständen fort zu führen, wie es unser damaliger Präsident und heutiger Beisitzer René Schellenberg getan hat, als er als Präsident nicht mehr weiter mochte. Hätte er einfach aufgehört, ich wüsste nicht, ob es den PVB heute noch geben würde. Tatsache ist, er hat weiter gemacht – gewissermassen auf Sparflamme – um später, als sich eine «unverbrauchte» Kraft wieder fand, gemeinsam im Team wieder «Gas» zu geben. Nur so geht’s!

In diesem Berichtsjahr 2017/2018 spürten wir seitens Stadtschreiber und der gesamten Geschäftsleitung Offenheit und Hilfsbereitschaft für unsere Anliegen, die eigentlich auch deren Anliegen sind. Wir fanden einen derart guten Draht, dass wir als PVB zur Kadertagung 2018 eingeladen wurden, die uns bei den Angestellten der Stadtverwaltung rasch ins Rampenlicht und in aller Munde rückte.

Es wäre nun falsch, sich auf diesem Erfolg auszuruhen. Vielmehr ist es so, dass wir dieses Jahr auf wichtige Personalentscheide, die Anstehen (Revision der Personalverordnung, Einführung von Zusatzversicherungen in der Pensionskasse BVK, Lohnentwicklung 2018/2019), Einfluss nehmen wollen. Wir lassen uns gerne vernehmen, bringen uns ein und

reden mit allen, um immer am Puls der Mitarbeitenden zu bleiben und deren Anliegen zu vertreten. Wir danken allen sehr für das uns geschenkte Vertrauen und freuen uns, auch nächstes Jahr Positives berichten zu können.

Altersvorsorge wie weiter – ein neuer Generationenvertrag

geschrieben von Sandra Wittich | Juni 15, 2018

Erinnern Sie sich noch an die Abstimmungsvorlage Altersvorsorge 2020? Die Vorlage wurde zwischen den Polen links und rechts richtig gehend aufgerieben. Und (fast) alle, die gegen die Vorlage antraten, taten dies mit der Ansage, eine bessere, nachhaltigere Lösung zu bringen. Viel Konkretes hat man noch nicht gehört. Wird auch schwierig, weil das Paket Altersvorsorge 2020 an sich ein gutes, ausgewogenes Gesamtkonzept darstellte, ohne übertriebenen Anspruch, eine Lösung auf immer und ewig zu sein.

Es ist klar, eine neuerliche Vorlage Altersvorsorge 2030 (?) oder so ähnlich wird nur eine Chance haben, wenn es gelingt, die letzten Volksabstimmungen über die Vorsorgeeinrichtungen richtig zu interpretieren und das, was eine Bevölkerungsmehrheit will und was nicht, entsprechend berücksichtigt. Ich masse mir nicht an, des Volkes Wille zu kennen. Aber meines Erachtens sind folgende Lehren zu ziehen:

1. Man/frau will keine Mehrleistungen in der ersten Säule, man/frau will eine auch langfristig stabile AHV.
2. Man/frau will in der zweiten Säule keine Umverteilungseffekte. Die gesprochenen Renten basieren auf dem Kapital, das bis zur Pensionierung angespart worden ist.

3. Zugesprochene Renten müssen zu 100 Prozent finanziert sein aus Ersparnis plus bestenfalls einem risikolosen Zins (heute 0-1 Prozent!).
4. Man/frau will, dass die jährlichen Vermögenserträge gleichmässig auf Aktive und Pensionierte verteilt werden.
5. Man/frau will ein existenzsicherndes Ersatzeinkommen im Alter.

Diee gute Frage lautet natürlich: wie könnte man das alles unter einen Hut bringen? Ich beginne mal end of pipe und würde fragen, was ist das wichtigste Ziel? Ich denke mal, das ist die wirtschaftliche Sicherheit im Alter. Das wichtigste Ziel der Rentenreform Altersvorsoge 2020 war die Sicherung der Rentenhöhe (60 Prozent des letzten versicherten Lohns). Was macht den Unterschied? Die gescheiterte Rentenreform war ausschliesslich auf die erste und zweite Säule fokussiert. Für die wirtschaftliche Sicherheit im Alter sind stabile Leistungen aus der ersten und zweiten Säule selbstverständlich eine primäre Voraussetzung. Ich muss gar nicht gross vorrechnen, was das Ergebnis aus einer Umsetzung der Punkte 1-4 bedeuten würde; basierend auf viel tieferen Umwandlungssätzen würden tiefere Basisrenten resultieren, die in guten Jahren etwas aufgepeppt würden, aber wirklich rechnen könnte man damit nicht, weil bekanntlich nicht jedes Erntejahr ein ertragreiches ist. Aber: es gibt noch weitere, ganz entscheidende Faktoren, die zur wirtschaftlichen Sicherheit im Alter beitragen. Ich denke da an das freiwillige Sparen, vor allem aber denke ich an die Lebenshaltungskosten und dabei speziell an die Steuerbelastung, an die Gesundheitskosten, die Mietkosten, an die im Vergleich zum Ausland hohen Lebensmittelpreise usw.. Wenn man also die wirtschaftliche Sicherheit im Alter nicht nur über das Ersatzeinkommen aus der ersten und zweiten plus allenfalls dritten Säule gewährleisten kann und will, braucht es einen gesamtheitlicheren Ansatz, in dem zumindest auch die Steuer- und die Gesundheitspolitik, aber eigentlich alle Politikbereiche, die einen direkten

Einfluss auf unsere Lebenshaltungskosten haben können, miteinbezogen sein müssen.

Anlässlich der Fachtagung Brunnen letzten Herbst haben wir im Plenum einen ersten, gesamtheitlicheren Ansatz für die Weiterentwicklung der Altersvorsorge erarbeitet. An der Delegiertenversammlung am 4. Mai 18 wurde beschlossen, die Vorlage weiter zu konkretisieren. Aus meiner Sicht ist es jetzt wichtig, dass Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine klare Haltung im Hinblick auf eine neue Revisionsvorlage formuliert und die aus seiner Sicht wichtigsten Anliegen auch an prominenter Stelle einbringt. Und ich bitte den Vorstand, dies auch deutlich vernehmbar zu machen.

Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

geschrieben von Kurt Gasser | Juni 15, 2018
Allgemein für alle Verbände mehr oder weniger gültig, können wir folgendes festhalten:

- Die Attraktivität der Arbeitgeberin Gemeinde wird zum Thema. Vorab bei der Rekrutierung von Kadermitarbeitenden, technischen Berufen und teilweise auch Lehrlingen treten zunehmend Schwierigkeiten auf. Die Gemeinden können im Vergleich mit der Privatwirtschaft und mit Bundes- und Kantonsverwaltungen lohnmässig nicht mehr mithalten. Da nützen auch die eigentlich guten weiteren Bedingungen des Gesamtpakets wenig.
- Die aktive Beteiligung der Mitglieder in den Verbänden nimmt laufend ab. Die starke Tendenz der Gesellschaft hin zu Individualismus macht sich vorab bei der

Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern vermehrt bemerkbar.

Bern

Lohnstruktur

Leider mussten wir im Zuge der Personalrekrutierung feststellen, dass die Stadt Bern bei den technischen Berufen auf dem Arbeitsmarkt in Bern nicht oder nicht mehr konkurrenzfähig ist. An einem konkreten Beispiel kann festgestellt werden, das bei ingenieurtechnischen Berufen der Lohnunterschied gegenüber der Privatwirtschaft rund 20% beträgt. Diese äusserst unschöne Situation muss analysiert und anschliessend nach Möglichkeit behoben werden.

Mitarbeiter-Rekrutierung

Die Rekrutierung und Suche von neuen Mitarbeitern, welche aufgrund von Pensionierungen ersetzt werden sollen, gestaltet sich generell schwierig. Vorerst noch ausgenommen sind die handwerklichen Berufe, bei welchen immer noch zahlreiche Bewerbungen eingehen. Leider ist gegenteilig festzustellen, dass bei technischen Berufen derzeit sogar die Situation eintrifft, dass gar keine Bewerbungen auf die Stelleninserate eingehen. So muss festgehalten werden, dass die Angebote im Rahmen des Gesamtpaketes (Ferien, Sozialleistungen, Beruf und Familie sowie Homeoffice, etc.) bei den privaten Unternehmungen mindestens gleichwertig sind, wenn nicht sogar besser als diejenigen der Stadtverwaltung. Auch dieser Entwicklung muss Einhalt geboten werden.

Diverses

- **Mitgliederrekrutierung PVSB:**
  Die Aufgabe für die Rekrutierung von neuen Verbandsmitgliedern ist sehr schwierig. Bei allen Bemühungen, wie beispielsweise einer aktuellen Hompage oder eines zeitgemässen Infoflyers ist es schwierig, die

städtischen Mitarbeiter von den Vorteilen einer Mitgliedschaft beim PVSB zu überzeugen. Die treusten Mitglieder sind bei den Pensionierten zu finden, dort haben wir zahlreiche Verbandsmitglieder welche bereits über 30 Jahre bei uns dabei sind.

- **Vorstand PVSB:**
  Aufgrund der Pensionierung von Theo Schmid soll an der HV vom 09.04.2018 Frau Eliane Wirth in den Vorstand gewählt werden. Alle andern Vorstandsmitglieder sowie der Präsident stellen sich für eine weitere Amtsperiode zur Wiederwahl. Ziel der nächsten Amtsdauer wird es unter Anderem sein, den Vorstand mit neuen Mitgliedern zu besetzen und einen neuen Präsidenten zu finden.

Biel

Keine Meldung.

Burgdorf

Teuerung/Besoldung

Die Besoldung ist nach Budget 2018 mit 1.5 % angepasst worden. Für den Erfahrungsanstieg sind 0,5% und für den Leistungslohnanstieg 1,0% eingesetzt worden.

Pensionskasse

Gemäss dem Auftrag des Gemeinderates vom 3. Juli 2017 hat die Paritätische Kommission Personal (PKP) in 20 Sitzungen eine einvernehmliche Lösung ausgearbeitet. Für die Unterstützung der PKP wurde zwei ausgewiesenen Fachpersonen zugezogen.
Nach der Auswertung aller eingegangenen Offerten standen die PVK Bern und die SHP als mögliche neue Pensionskasse im Vordergrund.
In der konsultativen Abstimmung beim Personal der Stadt Burgdorf im Dezember 2017 entschieden sich 68% der Angestellten für einen Wechsel zur PVK Bern. Auch der

Personalverband der Stadt Burgdorf wie auch der VPOD Sektion Bern haben sich für den Anschluss an die PVK Bern entschieden.
In der PKP konnten sich die Mitglieder nicht einigen. So bevorzugen die Mitglieder des Arbeitgebers (Gemeinderat) einen Anschluss an die SHP und die Mitglieder der Arbeitnehmer für den Anschluss an die PVK Bern.
Der Abschlussbericht der PKP ist nun zur Beratung dem Gemeinderat eingereicht worden.
In der Stadtratssitzung vom 19. März 2018 ist eine Interpellation von BDP, SVP und GLP eingereicht worden. In diesem Vorstoss wird ein kostenneutraler Wechsel der Pensionskasse verlangt. Die Pensionskasse konnte den Deckungsgrad auf 105.84% (Vorjahr 98.98%) verbessern. Ab dem 1.1.2018 entfallen somit die Sanierungsbeträge.

Diverses

Die HV 2018 findet am 27. März 2018 im Restaurant National in Burgdorf mit der Wiederwahl des Vorstandes und der Aufnahme von drei neuen Mitgliedern statt.

Köniz

Teuerungszulage ab 1.1.2018

Per 1.1.2018 wurde keine Teuerung ausgerichtet. Für Beförderungen wurden wie üblich ca. 0,7 Lohnprozente eingesetzt. Der Weiterbildungskredit wurde mit Fr. 345 000.– budgetiert.
Als Anerkennung für die vom Gemeindepersonal geleisteten Dienste hat das Parlament auf Antrag des Gemeinderates per 1.1.2018 eine kleine Reallohnerhöhung von 0,3% bewilligt. Allerdings fallen für das Krankentaggeld und für die Pensionskasse höhere Abzüge an, so dass für viele am Ende nur ein ganz kleiner Betrag mehr in der Geldbörse liegt.

Rechnung 2017

Der Rechnungsabschluss liegt noch nicht vor. Voraussichtlich

schliesst er mit einem etwas höheren Defizit als dem mit Fr. 969000.– budgetierten ab.

Pensionskasse

Die Rechnung 2017 schliesst positiv ab. Die 2017 erzielte Performance betrug 7,74%. Die Verzinsung für das aktive Personal wurde aufgrund des guten Abschlusses und als Ausgleich der kleinen Verzinsung von 1% per 2016 für 2017 mit 5% ge-währt. Der Deckungsgrad liegt voraussichtlich bei 109,8%.
Im Verlauf von 2018 werden Lösungen gesucht, wie der Übergangsgeneration ein Ausgleich für den per 1.1.2022 reduzierten Umwandlungssatz gewährt werden kann.

Diverses

- Per 1.1.2018 hat der neue Gemeinderat das Amt angetreten. Die für die Sozialpartnerschaft wichtigen Gespräche werden auch mit der neuen Gemeindepräsidentin durchgeführt. Die Personalvereinigung hat beim ersten Gespräch vom 21.3.2018 Anpassungen beim Beitrag für den öffentlichen Verkehr und bei der Lohntabelle verlangt, bzw. angeregt.
- Am 12.3.2018 fand unsere Hauptversammlung statt.

Langenthal

Teuerung/Besoldung 2018

Der Gemeinderat beschloss eine Erhöhung der Lohnsumme von 1,2%, und zwar

- 0.5 % als Basisfaktor für die leistungsabhängige individuelle Gehaltserhöhung und
- 0.7 % als Teuerungsausgleich.

Überarbeitung der personalrechtlichen Grundlagen

Die Überarbeitung zieht sich weiterhin in die Länge, das überarbeitete Reglement sollte per 01.01.2019 in Kraft treten.

Pensionskasse

Die PK weist voraussichtlich einen Deckungsgrad von 104,7% aus.

Diverses

Im Hinblick auf 100 Jahre Personalverband der Stadt Langenthal (2019) wollen wir uns mit einem neuem Flyer präsentieren und später mit einer neuen Homepage auftreten.

Münchenbuchsee

Keine Meldung. Zur Zeit fehlt ein Ansprechpartner.

Muri

Teuerung/Besoldung

Die Lohnsumme wurde um 1 % erhöht. Für individuelle Lohnanpassungen stehen 0,7% und für den generellen Anstieg 0,3% zur Verfügung.

Personalreglement

Das Personalreglement ist noch immer in Überarbeitung. Per 1.4.2018 wird eine Personalfachfrau zu 80% die Tätigkeit aufnehmen.

Murten

Meldung erhalten.

Teuerung/Besoldung

Der Staatsrat hat eine Reallohnerhöhung von 0,3 % für das Staatspersonal beschlossen. Diese Geste soll ein Zeichen

seiner Anerkennung für die vom Staatspersonal geleistete Arbeit im Dienste der Freiburger Bevölkerung sein.
Der Index, auf den für die Festsetzung der Gehaltsskalen für das Jahr 2018 abgestellt wird, bleibt auf dem Stand nach dem Index von November 2010, also bei 109,6 Punkten. Wo noch möglich, wurde der Lohn ebenfalls um eine Gehaltsstufe erhöht.

Pensionskasse

Mit dem Eintrag im Handelsregister ist die Fusion der Pensionskasse Comunitas mit der Previs Vorsorge rückwirkend per 01.01.2017 in Kraft getreten. Die Comunitas tritt weiterhin als eigenständiges Vorsorgewerk auf und ist Bestandteil der Previs Vorsorge.
Auf 01.01.2018 wurden die Risikoprämien erneut gesenkt. Der Gemeinderat hat dem Antrag des Personalverbandes zugestimmt, die tieferen Prämien in eine Erhöhung der Sparbeiträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren.
Die Altersguthaben wurden 2017 mit 1.75% verzinst. Der technische Zinssatz wurde von 3% auf 2.75% gesenkt. Ende September 2017 lag der Deckungsgrad bei 102.5%.

Spiez

Keine Meldung. Zur Zeit fehlt ein Ansprechpartner.

Steffisburg

Jahresrechnung 2017

Die Jahresrechnung 2017 wird an der GGR-Sitzung vom 15. Juni 2018 behandelt. Zurzeit können noch keine Angaben gemacht werden.

Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg

Der aktuelle Deckungsgrad beträgt 105.19 %. Die Sanierungsmassnahmen der Arbeitgeber, Versicherten und Rentner können deshalb im Jahr 2018 aufgehoben werden. Der technische

Zinssatz wurde auf 2,0 % festgelegt. Die Pensionskassenkommission hat beschlossen, den Umwandlungssatz zu senken. Ausschlaggebend für die Herabsetzung des Umwandlungssatzes sind die volatilen Finanzmärkte, tiefes Zinsumfeld bei Obligationen (bedeutender Anteil an Vermögen) und die zunehmende Lebenserwartung. Die Risikobeiträge konnten gesenkt werden. Die tieferen Prämien wurden «kompensiert» mit höheren Sparbeiträgen.

Es wurden neue Modelle diskutiert und Abfederungsmassnahmen bezüglich Renten-einbussen geprüft. Die Angeschlossenen und die direkt betroffenen Versicherten (ab Jahrgang 1960 und älter) wurden persönlich über die Massnahmen orientiert.

Diverses

- **Mobility Elektroauto / E-Bikes:** Die Gemeinde Steffisburg fördert die kombinierte Mobilität mit dem Carsharing-Anbieter Mobility. Ab Ende März 2018 übernimmt die Gemeinde die Jahrespauschale für ein Elektroauto Renault Zoe der Mobility Genossenschaft und ermöglicht damit die Geschäftsfahrten CO2-neutral auszuführen. Zusätzlich wurde im vergangenen Jahr zu den zwei vorhandenen E-Bikes ein weiteres angeschafft.
- **Gemeindepersonalverband (GPV):** Die Hauptversammlung GPV findet am 12. April 2018 statt. Dabei werden die ordentlichen Traktanden behandelt.
  Erfreulicherweise können laufend neue Mitglieder gewonnen werden. Die aktuelle Mitgliederzahl ist auf einem erfreulichen Stand von rund 90 Personen.
  Nebst dem traditionellen Brätliabend im Sommer organisierte der Gemeindepersonalverband Steffisburg im 2017 einen Kochkurs mit Michèle Mosimann (2 x Chinesisch / 2 x Pasta), eine Besichtigung des Schlossparkings Thun sowie eine Besichtigung der Galli AG Sanitär und Galli Metallbau AG, Steffisburg. Zudem hat am 6. Januar 2018 das traditionelle Tannenbaumwerfen auf dem Dorfplatz statt-gefunden.

Im 2018 darf der GPV Steffisburg sein 75-Jahr-Jubiläum feiern.

Worb

Meldung erhalten.

Besoldung

Dem Gemeinderat Worb wird 1 Lohnprozent für den individuellen Gehaltsaufstieg 2019 beantragt.
Die Teuerung wird (wie immer) dem Kanton angepasst bzw. von ihm übernommen.

Personalverordnung

Die Personalverordnung wurde überarbeitet und per 1. Januar 2018 in Kraft gesetzt.

- Erhöhung des Sitzungsgeldes. Im Gegenzug bezahlen die Kommissionsmitglieder die Abschlussessen selber.
- Für das Verwaltungspersonal sind Abendsitzung immer Arbeitszeit.
- Die Arbeitsverhältnisse werden mit Bezahlung der zuständigen Vorsorgeeinrichtung enden (Anpassung an Kanton).

Diverses

- Die Mitgliederversammlung hat am Donnerstag, 22. Juni im Werkhof mit anschliessendem Speis und Trank stattgefunden.
- Personalausflug 29. August 2018 und im Oktober/November 2018 abendlicher Anlass für Mitarbeitende (Kino, Kegeln o.ä.).

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

An der Delegiertenversammlung in Grenchen finden Wahlen statt. Die Geschäftsleitung und der Vorstand werden wiedergewählt,

wobei sich Gion Cotti und Bruno Siegenthaler nicht mehr zur Wahl stellen. Neu stellt sich Iris Braunwalder zur Wahl in den Vorstand.

Gemeinsam. Engagiert. Erfolgreich.

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 15, 2018

Das Berichtsjahr war geprägt von politischen Geschäften. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) kämpfte engagiert (und erfolgreich) für die Ablehnung der USR III und (weniger erfolgreich) für die Annahme der Altersvorsorge 2020. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützte den Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft in seinem Kampf gegen eine Volksinitiative, die auf einen Leistungsabbau beim öffentlichen Personal abzielte. Die Verbandsführung gestaltete einen neuen Internetauftritt, ergänzte sein Versicherungsportfolio durch neue Verträgen mit externen Dienstleistungspartnern und sucht personelle Verstärkung für Vorstand und Geschäftsleitung.

Die Stärke eines Verbandes liegt bei seinen Mitgliedern – ein Verband kann nur so stark sein, wie das einzelne Mitglied bereit ist, sich innerhalb des Verbandes für die Gemeinschaft zu engagieren.
Öffentliches Personal Schweiz (ZV) will als Dachverband ein starker Partner sein; er ist hierfür auch auf das Engagement seiner Mitgliederverbände als Einheiten angewiesen und zudem auf das aktive Tätigwerden der einzelnen Mitglieder in ihrem Verband vor Ort. Er braucht Mitglieder, die bereit sind, sich im Vorstand, in der Geschäftsleitung oder in einer der zahlreichen Arbeitsgruppen von Öffentliches Personal Schweiz

(ZV) für die Anliegen aller öffentlichen Arbeitnehmenden einzusetzen.
Nur durch die Bereitschaft jedes Einzelnen, durch sein Handeln, etwas im Interesse aller Mitglieder und aller Angestellter im öffentlichen Dienst zu tun, kann ein Dachverband wie Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seine Stärken zum Wohle aller einsetzen.

Regionale Verantwortung

Aufgrund der Mitgliederstrukturen von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verlieren die angeschlossenen Verbände ihre lokale Verantwortung nicht und können ihre Aktivitäten und Handlungen den Rahmenbedingungen vor Ort anpassen. Dies ist umso wichtiger, als tragfähige Lösungen besser im Gespräch und im gegenseitigen Einvernehmen ausgearbeitet und beschlossen werden können – da helfen die persönlichen Beziehungen viel.
Ist dies nicht möglich, weil die Gesprächsbereitschaft als Verhandlungsbasis fehlt, sind manchmal klare Worte, die Hilfe des Dachverbandes oder Protestkundgebungen notwendig, um gehört zu werden. Muss ein Mitgliederverband für eine wirksame Gegenwehr zu Gunsten eines starken öffentlichen Dienstes zu härteren Mitteln greifen, steht Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seinen Mitgliederverbänden mit Rat und Tat (auch in finanzieller Hinsicht) zur Seite. Und das gilt nicht nur, wenn der Verband als Ganzes betroffen ist. Sollen Verwaltungseinheiten ausgegliedert werden oder sind einzelne Mitarbeiterkategorien von Massnahmen betroffen, wehrt sich Öffentliches Personal Schweiz mit ihnen, wenn dies nötig ist.
Im Berichtsjahr war dies im Kanton Basel-Landschaft der Fall, wo Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft in seiner Kampagne gegen die Gesetzesinitiative der Liga der Baselbieter Steuerzahler «für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» tatkräftig unterstützte.

Volksabstimmungen

Unternehmenssteuerreform III

Die Unternehmenssteuerreform III (USR III) hätte dramatische Auswirkungen auf die Finanzen der öffentlichen Verwaltungen und den Service public gehabt. Die vielerorts ohnehin schon angespannte finanzielle Situation wäre durch enorme Steuerausfälle zusätzlich erheblich belastet worden.
Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützte deshalb das Referendum gegen die USR III personell wie auch finanziell. Präsident Urs Stauffer nahm an zahlreichen öffentlichen Veranstaltungen und auch der Medienkonferenz des SGB teil und vertrat an prominenter Stelle die Meinung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), indem er anschaulich darlegte, welche Konsequenzen bei einer Annahme USR III zu erwarten gewesen wären.
Die Bemühungen waren bekannterweise erfolgreich und die USR III wurde abgelehnt. Nun gilt es im Jahr 2018 die Nachfolgelösung «Steuervorlage 2017» dahingehend zu prüfen, ob ihre Auswirkungen auf die finanziellen Verhältnisse in den Kantonen und Gemeinden akzeptabel sind. Präsident Urs Stauffer wird sich für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) auch mit dieser Vorlage auseinandersetzen und tut dies bereits aktiv; auch finanziell wird sich unser Verband in dieser Sache engagieren.

Altersvorsorge 2020

Die zweite wichtige Volksabstimmung im Berichtsjahr hatte die Altersvorsorge zum Inhalt. Pensionskassen und AHV stehen aufgrund der demographischen Entwicklung und tiefer Zinsen unter finanziellem Druck und bei den Versicherten herrscht Unsicherheit, ob die Rente dereinst für das Leben im Alter reichen wird. Die Reformvorlage «Altersvorsorge 2020» sollte dies ändern.
Der Reformvorschlag war zwar nicht perfekt, entsprach aber einer akzeptablen Lösung. Wie Andreas Cabalzar,

Pensionskassenreferent von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), in der ZV Info darlegte, «gibt es in der Altersvorsorge kein Freibier» – die Abstimmungsvorlage war aber einigermassen ausgewogen und hätte so akzeptiert werden können und sollen.
In der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war Vizepräsident Gion Cotti für dieses Geschäft hauptverantwortlich. Er engagierte sich in der Arbeitsgruppe soziale Sicherheit zusammen mit anderen Verbänden für eine Annahme der Vorlage und war vor der Abstimmung mitverantwortlich für die regelmässige sachliche Berichterstattung in der ZV Info. Das Thema wurde auch an unserer Fachtagung in Brunnen intensiv diskutiert.
Nach dem Volksnein zur Altersvorsorge 2020 hat sich Öffentliches Personal Schweiz (ZV) mit der Frage «Wie weiter?» auseinandergesetzt. Das Thema wird die Verbandsführung auch in den kommenden Jahren stark beschäftigen.

Vaterschaftsurlaub

Im Berichtsjahr unterstützte Öffentliches Personal Schweiz (ZV) die Unterschriftensammlung für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub. Der Ausbau des Vaterschaftsurlaubs ist ein wichtiger Schritt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch in Richtung einer tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann, welche von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) befürwortet wird.

Frauenfragen

Die mangelhafte Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes hat zur Folge, dass die Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau nach wie vor besteht.
Das Ressort Frauenfragen hat sich im Berichtsjahr mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes auseinandergesetzt und begrüsste die vorgeschlagenen Änderungen. Es handelt sich zwar um eine «Minimalvorlage» und weitergehende Massnahmen wären wünschenswert gewesen, aber es ist immerhin ein dringend

notwendiger Schritt in die richtige Richtung. Die Frauengruppe ist überdies in der ZV Info mit Beiträgen zum Thema aktiv.

Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

Je mehr Mitglieder hinter einem Verband stehen, desto stärker kann er auftreten und seinen Anliegen Gehör verschaffen. Deshalb haben sich bereits im Jahr 1995 auf Initiative von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) befreundete Verbände zum ersten Mal getroffen und die **Ebenrain-Konferenz** gegründet. Auch heute noch engagiert sich dieser lose Zusammenschluss nahestehender Verbände gemeinsam, wenn Themen alle Arbeitnehmenden gleichermassen betreffen – und das ist oft der Fall.
Die Stärke dieses Zusammenschlusses liegt darin, dass die Verbände gegenseitig von ihrem fachlichen Wissen profitieren können und sie insgesamt die Interessen von über 700 000 Mitgliedern vertreten. Die Ebenrain-Konferenz hat somit eine Grösse, welche von der Politik nicht ignoriert werden kann.
Für einen gezielten Aufbau und Nutzen des vorhandenen Knowhows haben die Verbände der Ebenrainkonferenz themenspezifische Arbeitsgruppen gebildet. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wurde in der *Arbeitsgruppe Soziale Sicherheit* im Berichtsjahr von Vizepräsident Gion Cotti und Vorstandsmitglied Patricia Stöckli vertreten. In der *Arbeitsgruppe Bildung* engagiert sich Vorstandsmitglied Fabian Schambron und in der *Arbeitsgruppe Service public* ist Präsident Urs Stauffer aktiv. Gion Cotti und Urs Stauffer nahmen ausserdem an den zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen aller Verbände teil.
Ein weiteres wichtiges Gefäss, um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen und die Anliegen des öffentlichen Personals im persönlichen Gespräch mit Parlamentariern vorzubringen, ist die **parlamentarische Gruppe für Arbeit**. Rund 70 National- und Ständeräte gehören ihr an und treffen sich zweimal jährlich während der Session in Bern zu einer Mittagsveranstaltung mit Vorträgen und Diskussionen zu aktuellen Themen, welche die Arbeitswelt betreffen. Für

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nahmen an diesen Veranstaltungen Präsident Urs Stauffer und Vizepräsident Hans Erdin teil.
Ausserdem hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den **Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB)** inne, welcher die Teilnahme an den Vorstandssitzungen des SGB ermöglichte. Präsident Urs Stauffer übernahm diese Aufgabe und konnte sich aktiv an Diskussionen beteiligen, ohne die Neutralität oder Unabhängigkeit unseres Verbandes durch einen Beitritt aufgeben zu müssen.
Der Beobachterstatus wäre Ende 2017 ausgelaufen, wurde aber verlängert. Ebenso werden im Rahmen von gemeinsamen Projekten das Fachwissen und die Erfahrungen beider Verbände vereint.

Mitgliederzeitschrift ZV Info

Die Verbandsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) kommuniziert mit ihren Mitgliedern über die Mitgliederzeitschrift ZV Info, welche auch auf der Website eingesehen werden kann.
Die Autorinnen und Autoren informieren über aktuelle Themen im Bereich des Arbeitslebens, der beruflichen Vorsorge, des öffentlichen Personalrechts sowie über die Dienstleistungen, welche Öffentliches Personal Schweiz (ZV) anbietet.
Die *Mitgliederverbände* von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) *können die ZV Info nutzen, um ihre Mitglieder über ihre Tätigkeit, Erfolge oder Misserfolge zu informieren oder Einladungen, Berichte oder Protokolle zu veröffentlichen*. Diese Berichterstattung fördert gleichzeitig einen verbandsübergreifenden Erfahrungs- und Informationsaustausch. Dies ist umso wertvoller, als es durchaus öfters vorkommen dürfte, dass sich ein Personalverband mit einem Thema herumschlägt mit dem ein anderer Personalverband bereits gute oder schlechte Erfahrungen gemacht hat. Die Redaktion der ZV Info freut sich deshalb über möglichst viele Berichterstattungen.

Interviews «Menschen im Service public»

Die in der ZV Info publizierten Interviews in der Reihe «Menschen im Service public» haben gezeigt, dass es im öffentlichen Dienst viele Mitarbeitende gibt, die ihrer Arbeit begeistert nachgehen und motiviert sind, täglich ihr Bestes zu geben. Die Serie wurde im Jubiläumsjahr 2014 lanciert, um dem Service public ein Gesicht zu verleihen und ihn persönlicher zu machen. Aufgrund der positiven Rückmeldungen werden die Interviews weitergeführt. Die Sekretäre Dr. Michael Merker und Sandra Wittich führen die Interviews, Vizepräsident Hans Erdin ist für die Fotos verantwortlich.

Das Buch

Die Interviews sollen von einem grösseren Publikum wahrgenommen werden, weshalb die Verbandsleitung beschloss, die bis Frühling 2017 bereits erschienen Porträts in einem Buch zu sammeln. Das Werk umfasst 336 Seiten, ist in Leinen gebunden und wurde erstmals an der Delegiertenversammlung 2017 in Schaffhausen vorgestellt.
Über 100 Exemplare wurden bereits verkauft sowie weit über 100 Exemplare an Interviewte, die Verbandsleitung und Referenten verschenkt. Nach wie vor können Bücher beim Sekretariat zum Preis von CHF 59 bezogen werden.
Ziel ist nicht, das Buch gewinnbringend (oder kostendeckend) zu verkaufen, sondern die darin vorgestellten Menschen, die sich für den Service public einsetzen, einem möglichst grossen Publikum vorzustellen, und, vor allem, den öffentlichen Dienst greifbar zu machen, indem Funktion und Person verbunden werden. Die Rückmeldungen zeigen uns, dass dies der Fall ist. Deshalb: helfen Sie mit, das Buch bekannt zu machen.

Website

Die Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war über 10 Jahre alt – Zeit also, etwas Neues zu machen. Im Vordergrund

stand nicht nur das Design, sondern auch die technischen Anforderungen, die auf Tablets und Mobiltelefone ausgerichtet werden musste.
Damit es also Spass macht, auf der Seite zu verweilen und interessante Artikel zu entdecken, wurde die Website komplett überarbeitet. Selbstständig ist es auch möglich, zu einzelnen Beiträgen Kommentare abzugeben, was den Austausch weiter fördert. Man findet auch die gesamte ZV Info auf unserer neuen Webseite. Im Januar 2018 wurde die neue Seite aufgeschaltet.

Löhne

Lohnvergleich

Der von Ehrenmitglied Ruedi Brosi vor 15 Jahren zum ersten Mal erstellte Lohnvergleich wird von Dr. Robert Brawer weitergeführt.
Die Zusammenstellung der Löhne von unterschiedlichen Funktionen im öffentlichen Dienst dient als Basisinformation, als Vergleichsmöglichkeit und natürlich als Verhandlungsgrundlage für individuelle Lohngespräche. Für den effektiven Lohn sind jedoch persönliche Qualifikationen wie Aus- oder Weiterbildungen, Erfahrung oder die Anzahl Dienstjahre massgebend. Die Tabellen sind auf der Verbans-Website www.oeffentlichespersonal.ch verfügbar.

Lohnverhandlungen

Die jährlich stattfindenden Lohnverhandlungen oder die Formulierung von Forderungen zur Lohnentwicklung sind keine einfache Sache. Je nach finanzieller Situation vor Ort und politischer Zusammensetzung des Entscheidgremiums ist die Ausgangslage einfacher, schwieriger oder manchmal aussichtslos.
Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl im Berichtsjahr deshalb in grundlegender Hinsicht, bereits im Rahmen von politischen Wahlen die Weichen zu Gunsten einer fairen Personalpolitik zu stellen und im Namen der Verbände

Wahlempfehlungen für personalfreundliche Politiker abzugeben.
Für die konkrete Formulierung von Forderungen zur Lohnentwicklung stellte Öffentliches Personal Schweiz (ZV) im Sommer ein Argumentarium zusammen, das verschiedene Aspekte zur Personalentwicklung zeigte. Besonderes Augenmerk galt der Tatsache, dass auch Arbeitgeber mit geringem finanziellen Spielraum die Möglichkeit haben, ihren Mitarbeitenden gegenüber Wertschätzung zu zeigen.
Einem ähnlichen Zweck diente die jeweils im Januar publizierte Übersicht der Ergebnisse der Lohnrunde. Sie hilft, das Ergebnis der eigenen Lohnverhandlung in einem Gesamtüberblick einordnen und bewerten zu können und kann auch als Argumentationshilfe für die nächsten Gespräche dienen.

Rechtsberatung

Werden ganze Personalerlasse revidiert, erhalten die Personalverbände in der Regel die Gelegenheit, zu den Änderungen Stellung zu nehmen. In solchen Fällen können sich die betroffenen Verbände an die Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wenden und erhalten eine detaillierte Stellungnahme zum neuen Personalreglement mit Hinweisen zu Verbesserungspotential mit konkreten Formulierungsvorschlägen.
Der Einsatz lohnt sich, weil ein Personalreglement in der Regel über Jahre angewendet werden wird und deshalb die Arbeitsbedingungen des öffentlichen Personals nachhaltig bestimmt.
Des Weiteren erstellt Rechtsanwalt Dr. Michael Merker Rechtsgutachten zu Fragen, die alle Mitglieder eines Verbandes betreffen.

Beratung von Einzelmitgliedern

Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses kann es auch passieren, dass sich Arbeitnehmende mit Situationen konfrontiert sehen, welche rechtliches Fachwissen und damit eine rechtliche Beratung notwendig machen. Sei es ein ungerechtfertigt

schlechtes Mitarbeitergespräch, ein unzufriedenstellendes Arbeitszeugnis oder eine Kündigung aus den unterschiedlichsten Gründen.
Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bietet in diesen Fällen die Möglichkeit, beim Sekretariat von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine erste rechtliche Einschätzung der Situation, welche auch die Handlungsoptionen zeigt, einzuholen.
Folgende Fälle und Anfragen gingen im Berichtsjahr bei der Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein:

- Prüfung und Überarbeitung von Arbeits- und Zwischenzeugnissen
- Auflösung von Arbeitsverhältnissen
- Prüfung von revidierten Personalerlassen
- Regelung Familienzulagen
- Stundenerhöhung im Pensum von Lehrpersonen
- Ferienkürzung
- Prüfung Entwürf von zu revidierenden Pensionskassenreglementen
- Beurteilung im Mitarbeitergespräch
- Mahnungen und Anfechtbarkeit
- Fragen betreffen die Notwendigkeit der Gewährung des rechtlichen Gehörs bei personalrechtlichen Massnahmen
- Rechtsgleichheit bei Lohn
- Rechtsgleichheit bei der Gewährung von Zulagen
- Fragen der Haftung bei dienstrechtlichen Fehlleistungen
- Rechtsgleiche Gestaltung von Arbeitsbedingungen an verschiedenen Schulen
- Zuweisung von Arbeit durch den Arbeitgeber
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Kündigung während der Probezeit
- Invalidisierung bei nur teilweiser Arbeitsfähigkeit
- Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Entlassung wegen Reorganisation.

Wer weiss, in welchen Bereich oder aus welchen Situationen

Konflikte entstehen können, kann frühzeitig reagieren und sich professionelle Hilfe holen. In der Mitgliederzeitschrift ZV Info werden deshalb regelmässig Beiträge zu rechtlichen Fragestellungen und aktuellen Gerichtsentscheiden publiziert.

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)

Das Vertragsverhältnis mit der Sympany wurde aufgelöst, nachdem diese unter Hinweis auf die heutige FINMA-Praxis sämtliche Rabatte auf 0 % gesenkt hatte, und dies nota bene, ohne unsere Versicherten korrekt zu informieren. Das hat bei Öffentliches Personal Schweiz zu erheblichem Unmut und zu erheblichen Auseinandersetzungen mit der Sympany geführt.
In der zweiten Hälfte des Berichtsjahres führten Geschäftsleitungsmitglied Urs Graf, der das Ressort Versicherungen leitet, und Sekretär Dr. Michael Merker mit der Krankenkasse Sanitas, dem Sachversicherer Generali und der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG Vertragsverhandlungen, um neue Kollektivverträge abzuschliessen. Die Verhandlungen waren erfolgreich und die Mitglieder profitieren nun auch bei diesen drei Unternehmen von vergünstigten Leistungen.
Das Ressort Versicherungen, bestehend aus Geschäftsleitungsmitglied Urs Graf, Vorstandsmitglied Peter Meier und Sekretär Dr. Michael Merker, traf sich im Berichtsjahr ausserdem zweimal mit Vertretern der Versicherungspartner, welche Gelegenheit erhielten, den Geschäftsgang zu präsentieren, neue Produkte vorzustellen und Werbemassnahmen zu besprechen.

Rechtsschutzversicherung

Die Zahl der Mitglieder, welche die Leistungen ihrer Rechtsschutzversicherung aufgrund von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Anspruch nehmen mussten, ist im Berichtsjahr stark angestiegen. Unabhängig von ihrer Leistung sahen sich die Betroffenen plötzlich mit arbeitsrechtlichen Problemen konfrontiert.
Diese Entwicklung zeigt, wie wichtig ein guter Rechtsschutz ist. Die Verbandsleitung empfiehlt deshalb allen Verbänden, die über keine eigene, interne Rechtsberatung verfügen, sich der kollektiven Rechtsschutzversicherung bei der AXA-ARAG anzuschliessen. Der Kollektivvertrag ermöglicht den Verbänden, all ihre Aktivmitglieder für wenig Geld mit einem guten Rechtsschutz auszustatten. Es stehen die beiden folgenden Varianten zur Verfügung:

- **Vollkosten-Rechtsschutzversicherung:** Sie deckt die vorprozessualen Beratungskosten und die allenfalls nachfolgenden Prozesskosten. Kosten: Fr. 15.40 pro Mitglied/Jahr.
  Dieser Versicherung sind momentan sechs Verbände angeschlossen.
- **Prozesskosten-Rechtsschutzversicherung:** Sie deckt die Kosten ab Einleitung eines Prozesses. Kosten: Fr. 7.60 pro Mitglied/Jahr. Sie ist insbesondere für Verbände mit eigener Rechtsberatung geeignet.
  Dieser Versicherung sind zehn Verbände angeschlossen.

Öffentliches Personal Schweiz erachtet den Preis von Fr. 7.60 pro Mitglied und Jahr als unschlagbar.

Personalplanung im Vorstand

Für einen funktionierenden Verband müssen engagierte und motivierte Leute im Vorstand oder der Geschäftsleitung Einsitz nehmen. Es ist deshalb eine langfristige Planung der Nachfolge von langjährigen Vorstandsmitgliedern wichtig, um Kontinuität

in der Verbandsarbeit zu garantieren und das vorhandene Wissen weitergeben und aufbauen zu können. Dies ist mit einer gut durchmischten Altersstruktur möglich, welche in einem solchen Gremium auch den Aufbau zukünftiger Präsidentinnen und Präsidenten ermöglicht.
Die Verbandsführung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist deshalb auf der Suche nach neuen Vorstandsmitglieder, die ihre Ideen und ihr Engagement aktiv in das Verbandsleben einbringen wollen. Im Berichtsjahr hat sich erfreulicherweise Iris Braunwalder, Präsidentin des Schaffhauser Staatspersonalverbands, bereit erklärt, im Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) Einsitz zu nehmen. Sie wird an der Delegiertenversammlung 2018 zur Wahl vorgeschlagen.
Der Vorstand ist aber weiterhin auf der Suche insbesondere auch nach jüngeren Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst, welche unsere Sache unterstützen und das 100-jährige Engagement fortführen.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung in Schaffhausen

An der Delegiertenversammlung in Schaffhausen nahmen über 40 Delegierte sowie Gäste von befreundeten Verbänden und aus der Politik teil. Die statutarischen Geschäfte wurden von Urs Stauffer gewohnt zügig abgearbeitet; aus der Arbeit der Ressorts berichteten die Vizepräsidenten Hans Erdin über die Entstehung des Buchs «Menschen im Servie public» sowie Gion Cotti über die bevorstehende Abstimmung über die Altersvorsorge 2020. Premiere hatte die Kassierin Brigitte Wilkinson, welche das ausgezeichnete Rechnungsergebnis souverän präsentierte.
Das Tagungsreferat hielt in diesem Jahr Verbandsmitglied Flurina Pescatore, Denkmalpflegerin und Leiterin des Amts für Denkmalpflege und Archäologie in Schaffhausen. Sie vermittelte einen spannenden Einblick in ihre Arbeit, die im Spannungsfeld verschiedener Interessen steht.

Fachtagung Brunnen

Wie bereits im Jahr zuvor setzte die Fachtagung Brunnen im Berichtsjahr verschiedene aktuelle Schwerpunkte. Die eingeladenen Experten referierten zur Korruption in schweizerischen Verwaltungen, zur Arbeitswelt 4.0, zum Thema Schlaf, zur Teilzeitarbeit, zur Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Politik sowie zur Frage wie es nun mit der Altersvorsorge weitergeht.
Gar nicht zum Einschlafen war das Thema Schlaf. Die Referentin räumte mit überholten Mythen auf und erhielt grosse Aufmerksamkeit als sie erläuterte, wie man zu erholsamen Schlaf kommt und welche Auswirkungen schlechter oder fehlender Schlaf hat. Sehr geschätzt wurden von den Teilnehmenden wie jedes Jahr die Tagungslokalitäten sowie die Möglichkeit, sich in den Kaffeepausen und am Abend mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen. Engagement im Verband ist nicht immer nur Arbeit, sondern kann auch Vergnügen sein.

Verbandsführung

Im Verbandsjahr fanden fünf Sitzungen der Geschäftsleitung sowie drei Sitzungen des Vorstands statt. Es wurden die folgenden Geschäfte bearbeitet:

- Abnahme von Rechnung und Budget
- Unternehmenssteuerreform III
- Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB)
- Planung der Delegiertenversammlung
- Initiative Vaterschaftsurlaub
- Altersvorsorge 2020
- Planung der Fachtagung Brunnen
- Definition Empfehlung Lohnverhandlung 2018
- Vertragssituation mit der Sympany
- Volksinitiative AHVplus
- Buch «Menschen im Service public»
- Neue Verträge mit Sanitas, Generali, Vorsorge- und

Vermögenskonzepte AG, Hotelcard AG
- Überarbeitung Website
- Aufgabenkatalog Vorstand
- Nachfolgeplanung Vorstand und Geschäftsleitung

(Zukünftige) Herausforderungen

Zu guter Letzt gehört zum Rückblick auf das vergangene Verbandsjahr auch ein Blick in die Zukunft. Was uns im Jahr 2018 erwartet:
Wie bereits erwähnt, beschäftigte die Verbandsführung bereits im Berichtsjahr die *Erweiterung des Vorstands* sowie eine *frühzeitige Nachfolgeplanung.* Das gleiche gilt auch für die Geschäftsleitung. Diese wird sich im Jahr 2018 intensiv damit auseinandersetzen, wie das Gremium in den nächsten Jahren so aufgebaut werden kann, dass die Nachfolge sichergestellt ist, ohne Fachwissen zu verlieren.
Ein weiterer Arbeitsbereich wird die *Verbreitung des Buches «Menschen im Service public»* sein. Es konnten zwar bereits über 250 Bücher verteilt und verkauft werden; im Lager warten jedoch noch weitere Exemplare darauf, die Vielseitigkeit des öffentlichen Dienstes zu zeigen. Das Buch dient unserer Sache, weil ich den öffentlichen Dienst sympathisch und personalisiert darstellt. Helfen Sie mit, das Buch bekannt und den öffentlichen Dienst beliebt zu machen, verschenken wir es bei passenden Gelegenheiten.
Auf politischer Ebene verlangt nach dem Scheitern der USR III die *Steuervorlage 2017* nach der Aufmerksamkeit des Präsidenten. Er wird sich auch bei dieser Vorlage engagiert für die Anliegen des öffentlichen Dienstes stark machen.
Ebenso wird die Verbandsführung auch im Bereich der *Revision der Altersvorsorge* weiterhin engagiert in den entsprechenden verbandsübergreifenden Gremien mitarbeiten.
Im Jahr 2018 werden zudem die *Digitalisierung* und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt Thema sein. Die Digitalisierung muss zum Nutzen der Arbeitnehmenden eingesetzt werden können, weshalb Arbeitnehmerverbände gefordert sind,

frühzeitig Entwicklungstendenzen zu erkennen und Einfluss zu nehmen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) tut dies zusammen im Rahmen eines Projekts mit weiteren grossen Gewerkschaften und Interessenvertretungen.