Knapp vorbei, weiterhin daneben

geschrieben von Fabian Schambron | April 13, 2018

Im Aargau wird den Mittelschullehrpersonen und anderen Kantonsangestellten nach einem Grossratsbeschluss vom 6. März 2018 weiterhin der Zugang zum Kantonsparlament verwehrt. Der Aargauische Mittelschullehrpersonenverband (AMV) bedauert dieses befremdliche Beharren auf einer heiklen Regelung.

Wer im Kanton Aargau öffentlich-rechtlich angestellt ist, darf kein Grossratsmandat annehmen. Es gab immer wieder Anstrengungen, diese Unvereinbarkeitsklausel zu lockern, damit zum Beispiel auch Kantonspolizistinnen und -polizisten oder Mittelschullehrpersonen sich ins Kantonsparlament wählen lassen können. Zuletzt am 6. März 2018 diskutierte der Grosse Rat des Kantons Aargau eine solche Lockerung, nachdem die Regierung binnen kurzer Zeit zwei entsprechende Vorstösse zurückgewiesen hatte. Mit 72 zu 62 Stimmen sprach sich das Kantonsparlament schliesslich dagegen aus, ein solches Ansinnen weiterzuverfolgen.

Das Resultat befremdet aus mehreren Gründen. Grundsätzlich scheint es problematisch, dass Menschen im öffentlichen Dienst in ihrem passiven Wahlrecht beschnitten werden, weil sie rein formal betrachtet für den Kanton arbeiten. Weder Kantonspolizistinnen und -polizisten noch Mittelschullehrpersonen sind direkt in die politischen Prozesse der Exekutive eingebunden. Hinsichtlich der Gewaltentrennung hier ein Problem sehen zu wollen, erscheint spitzfindig. Ohne Zugang zum Parlament ist es freilich auch aus standespolitischer Sicht schwierig, direkt für eine starke Mittelschule einzutreten oder den verbreiteten Zerrbildern unserer Tätigkeit entgegenzuwirken. Anderen Institutionen – ganz zu schweigen von privatwirtschaftlichen Interessengruppen – ist dies ohne grössere Hindernisse möglich. Dass mit der

Einschränkung des passiven Wahlrechts auch wichtige Grundrechte einer Bürgerin oder eines Bürgers tangiert werden, sollte ebenfalls zu denken geben – umso mehr, weil kantonale Parlamentsarbeit zum Beispiel für Mittelschullehrpersonen in immerhin 15 von 19 Deutschschweizer Kantonen möglich ist. Noch erstaunlicher scheint das Festhalten an der Unvereinbarkeitsklausel in ihrer heutigen Form, wenn man sich vergegenwärtigt, dass zum Beispiel die Aargauer Mittelschullehrpersonen seit gut 15 Jahren eigentlich gar nicht mehr direkt beim Kanton angestellt sind. Und selbst wenn man hier ein Hindernis sieht, bleibt der Umstand, dass Interessenkonflikte im Rahmen der Parlamentsarbeit bei anderen Berufsgruppen schon heute problemlos mit präzisen Ausstandsregelungen vermieden werden.

Zuletzt ist die Entwicklung auch schlicht bedauerlich, denn mit einer Lockerung der Klausel hätten Leute politisch mitarbeiten können, die quer durch das politische Spektrum vertreten sind und sich auch ausserhalb der Politik vielseitig engagieren. Man sollte eigentlich nicht daran erinnern müssen: Sinnvoll reguliert ist mehr Teilnahme gut für die Demokratie – ganz im Gegensatz zur rechtlich bestenfalls fragwürdigen Ungleichbehandlung einzelner Bürgerinnen und Bürger.

Protokoll der Delegiertenversammlung

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | April 13, 2018

Anwesend

- der Zentralpräsident

- 5 Mitglieder der Geschäftsleitung
- 8 Mitglieder des Vorstands
- 3 Ehrenmitglieder
- 7 Delegierte aus 9 Staatspersonalverbänden
- 24 Delegierte aus 15 Gemeindepersonalverbänden
- die 3 Sekretäre

Gäste

- Horst Bäuerle, Ehrenvorsitzender Beamtenbund Baden-Württemberg, Freudenstadt
- Martina Munz, Nationalrätin, Hallau
- Flurina Pescatore, Vorsteherin Amt für Denkmalpflege und Archäologie des Kantons Schaffhausen, Winterthur
- Daniel Lampart, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern
- Philippe Kamm, Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG, Zürich

Revisor

- Lukas Bieri, Bern

Ehrenmitglieder

- Ruedi Brosi, Lommiswil
- Toni Isenschmid, Thun
- Walter Schopferer, Bolligen

Der Zentralpräsident Urs Stauffer eröffnet die Tagung. Es folgen Grussworte von Iris Braunwalder, Präsidentin des Staatspersonalverbandes des Kantons Schaffhausen, Martina Munz, Nationalrätin, Hallau, und Daniel Lampart, Chefökonom des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Bern.

1. Wahl der Stimmenzähler

Auf die Wahl von Stimmenzählern wird verzichtet.

2. Protokoll der DV 2016

Das Protokoll (vgl. die Publikation in der ZV Info April 2017 inklusive der in der ZV Info Mai 2017 abgedruckten Präzisierung, dass Therese Demont 14 Jahre im Vorstand bzw. in der Geschäftsleitung des ZV tätig war) wird ohne Bemerkungen genehmigt.

3. Jahresbericht 2016

Der Jahresbericht 2016 (vgl. die Publikation in der ZV Info April 2017) wird mit den vom Zentralpräsidenten mündlich gemachten Ergänzungen ohne Diskussion genehmigt.
Hans Erdin stellt die druckfrisch vorliegende, über 300 Seiten umfassende ZV-Publikation «Menschen im Service public» vor. Darin werden in Interviews und Bildern Mitarbeitende des öffentlichen Dienstes aus ganz unterschiedlichen Berufsrichtungen vorgestellt. Das Buch ist die Sammlung der in der ZV Info der letzten Jahre publizierten Interviews.
Gion Cotti beleuchtet die Vorlage «Altersvorsorge 2020» und erläutert die Bedeutung des Erreichens der Zustimmung zur Vorlage.

4. Jahresrechnung 2016

Brigitte Wilkinson erläutert den Rechnungsabschluss 2016.
Der Revisor Lukas Bieri verliest den von ihm und Farah Fasiolo verfassten Revisorenbericht. Es wird darin beantragt, die Jahresrechnung 2016 zu genehmigen. Brigitte Wilkinson wird für die saubere, einwandfreie und fachgerechte Rechnungsführung sowie für die grosse geleistete Arbeit der beste Dank ausgesprochen.
Brigitte Wilkinson ihrerseits spricht ihrem Vorgänger Toni Isenschmid ihren verbindlichen Dank für die ausgezeichnete Unterstützung bei der Einführung ins Amt aus.
Die Jahresrechnung 2016 wird einstimmig genehmigt.

5. Jahresbeitrag 2018

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

6. Voranschlag 2018

Brigitte Wilkinson erläutert den Voranschlag 2018.
Die Frage aus dem Kreis der Delegierten, warum die Ausgabenposition «Sekretariat/Archiv» trotz deutlich höherer Aufwendungen im Jahre 2016 nicht angepasst werde, kann dahin geklärt werden, dass die genannten Mehrausgaben in den ausserordentlichen Mehraufwendungen für das Buchprojekt begründet gewesen sind.
Der Voranschlag 2018 wird in der von Brigitte Wilkinson vorgestellten Form, also ohne Veränderungen, einstimmig genehmigt.

7. Anträge

Innert der statutarischen Frist sind keine Anträge eingereicht worden.

8. Tagungsort DV 2018

Roland Hofmann, Personalverband der Stadt Grenchen, stellt Grenchen als nächsten Tagungsort für die Delegiertenversammlung vom 4. Mai 2018 vor.

Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden hält Flurina Pescatore, Vorsteherin des Amtes für Denkmalpflege und Archäologie des Kantons Schaffhausen, die Festansprache zum Thema «Denkmalpflege als öffentliche Aufgabe im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen» und stellt auf ebenso unterhaltende wie packende Weise dar, welche Aufgaben sie in ihrem Amt zu bewältigen hat.

Aarau, 12. Mai 2017

Baselstädtisches Personalrecht: Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

geschrieben von Sandra Wittich | April 13, 2018

Wie die meisten Kantone, Gemeinden und auch der Bund gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt spezielle, vom Privatrecht abweichende Regelungen bezüglich des Anstellungsverhältnisses. Dies gilt auch hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wo zumindest bei der Kündigung des Arbeitgebers besondere Schutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmenden bestehen. Neben der einseitigen Kündigung besteht sodann die Möglichkeit der sogenannten einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Diese Art der Beendigung hat – zumindest was die Betreuung und Beratung durch den BAV angelangt – in den vergangenen Jahren immer mehr zugenommen. Der vorliegende Beitrag zeigt auf, auf welche Punkte bei einer einvernehmlichen Aufhebung zu achten ist.

I. Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Allgemeinen

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt dann zum Zuge, wenn sich beide Parteien einig sind, das Arbeitsverhältnis zu beenden und eine Regelung für sämtliche Modalitäten der Aufhebung gefunden werden kann. In der Mehrheit der Fälle geht eine Intervention des Arbeitgebers voraus, der das Arbeitsverhältnis beenden möchte, aber kein der im Personalgesetz (PG) abschliessend aufgeführten

Kündigungsgründe vorliegt. § 33 des Personalgesetzes erwähnt die Möglichkeit der Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, ohne jedoch detaillierte Ausführungen dazu zu machen.

II. Die einzelnen Modalitäten einer Aufhebungsvereinbarung

a) Beendigungszeitpunkt und allfällige Freistellung

Festgehalten wird zunächst, auf welches Datum das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Dies kann ein beliebiger Zeitpunkt von der Unterzeichnung der Vereinbarung an sein. Weiter geregelt werden muss, ob der oder die Mitarbeitende bis zur effektiven Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Erbringung der Arbeitsleitung freigestellt ist (bei weiterlaufenden Lohnzahlungen) oder weiterhin zur Arbeit erscheinen muss. Ist eine Freistellung vereinbart wird in der Regel noch eine Bestimmung in die Vereinbarung aufgenommen, was passieren soll, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Stelle antreten könnte. Regelmässig gelten allfällige Ferien und/oder Zeitguthaben als abgegolten, wenn eine Freistellung vereinbart wird.
Endet das Arbeitsverhältnis nicht sofort mit Unterzeichnung der Vereinbarung gilt der gleich Versicherungsschutz (Krankheit, Unfall, Pensionskasse) wie in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis und dies sowohl im Falle einer Freistellung als auch ohne eine solche.

b) Abfindung

§36 Abs. 2 des Personalgesetzes hält fest, dass eine Abfindung vereinbart werden kann, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird. Weiter hält die gesetzliche Regelung fest, dass eine Abfindung maximal einen Jahreslohn, in Ausnahmefällen sogar zwei Jahreslöhne betragen kann. Praxisgemäss und unbesehen dieser Regelung wird im

Kanton Basel-Stadt seit vielen Jahren eine sog. Richttabelle verwendet, welche anhand von Alter und Dienstalter die Hälfte der Abfindung exakt berechnet; die andere Hälfte hängt vom konkreten Einzelfall (persönliche Verhältnisse, Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses etc.) ab. Miteingeschlossen in eine Abfindung sind auch allfällige Massnahmen zur beruflichen Neuorientierung («Outplacement»)
Die vorgenannte Gesetzesbestimmung ist eine «Kann»-Bestimmung, was dazu führt, dass regelmässig dann über eine Abfindung verhandelt werden kann, wenn die Initiative zur Auflösung vom Arbeitgeber kommt. Der Vollständigkeit halber sei hier erwähnt, dass im Falle einer Kündigung wegen Aufhebung der Stelle oder wegen längerdauernder ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit eine Abfindung vom Gesetz zwingend vorgeschrieben ist.

c) Arbeitszeugnis

Der Arbeitnehmende hat jederzeit Anspruch auf die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auf ein Schlusszeugnis. Im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses empfiehlt es sich, auch diese beiden Zeugnisses in die Vereinbarung aufzunehmen und – um spätere Diskussionen zu vermeiden – sollte der Arbeitnehmende darauf bestehen, dass er im Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung die Formulierung des bzw. der Zeugnisse bereits kennt.

d) Bestätigung zu Handen der Arbeitslosenkasse

Geht die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses vom Arbeitgeber aus und würde dieser das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn nicht eine Vereinbarung getroffen werden könnte, empfiehlt es sich sodann, dies explizit zu erwähnen. Auf diese Weise reduziert sich die Gefahr, dass dem Arbeitnehmenden, der sich nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitslosenkasse anmelden muss, eine Wartefrist auferlegt wird.

e) Per saldo Erklärung

Regelmässig aufgenommen in eine Aufhebungsvereinbarung wird eine sog. Saldoklausel. Diese stellt sicher, dass mit Unterzeichnung und Vollzug der Vereinbarung sämtliche beiderseitigen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis erfüllt sind und keine Partei von der anderen noch etwas zu fordern hat.

Daten 2018

Ordentliche Mitgliederversammlung: 30. Mai 2018

Pensionierten-Ausflug: Donnerstag, 7. Juni 2018 (ganztags)

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

---

Infoabend Altersvorsorge

geschrieben von Sandra Wittich | April 13, 2018
Themen wie Vorsorge fürs Alter oder Vorsorge für die Partnerin

bzw. für den Partner bei Risiken wie Tod oder Invalidität werden während der aktiven Lebensphase oft verdrängt. Aber nur wer die entsprechenden Weichen rechtzeitig gestellt hat, wird später seinen gewohnten Lebensstandard fortführen können bzw. wird dies für seine Partnerin, seinen Partner ermöglichen. Es ist deshalb wichtig, sich rechtzeitig mit seiner Altersvorsorge zu beschäftigen. Dazu bestehen leider aber oft grosse Wissenslücken.

Auf Wunsch vieler unserer Verbandsmitglieder organisierte der Stadtpersonalverband Luzern am Donnerstagabend 15. März 2018 eine Infoveranstaltung über dieses Thema. Dieser interessante Abend war ein grosser Erfolg, wurde er doch von über 100 Aktivmitglieder unseres Verbandes besucht. Nach der Begrüssung durch den SPVL-Präsidenten informierte Herr Primo D'Andrea von der Pensionskasse der Stadt Luzern die Anwesenden sehr kompetent und informativ über folgende Themen:

- Kurzer Überblick Altersvorsorge Schweiz
- Infos zur Pensionskasse Stadt Luzern
- Vorsorgeausweis der Pensionskasse einfach erklärt
- Aktuelle Themen und Fragen

In Sachen Altersvorsorge Schweiz erklärte der Referent mittels Folien das 3 Säulen-Prinzip, welche die AHV, die berufliche sowie die private Vorsorge umfasst.

Die Pensionskasse der Stadt Luzern, welche in diesem Jahr 100 Jahre alt wird, verfügt über 3600 Aktive, 2150 Rentner sowie eine Bilanzsumme von rund Fr. 1,5 Mia. Der Deckungsgrad betrug per Ende 2017 erfreuliche 111,0%. In der paritätisch zusammengesetzten Pensionskommission sitzen 7 Arbeitnehmer- und 6 Arbeitgebervertreter inkl. Präsidium. Der Vorsorgeausweis der PKSL verfügt neben nützlichen Informationen neu über zusätzliche Angaben bezüglich wichtiger Merkblätter, welche auf der Homepage direkt heruntergeladen werden können und u.a. insbesondere für Konkubinatspaare sehr wichtig sind. Beim 4. Traktandum der über 2 Stunden dauernden

Veranstaltung entwickelte sich eine rege Fragerunde, wobei Themen wie Umwandlungssatz, Überobligatorium, freiwilliger Einkauf usw. im Mittelpunkt standen. Auf sämtliche Fragen erhielten die Teilnehmenden kompetente Antworten und Auskünfte seitens von Primo D'Andrea, dem bei dieser Gelegenheit sein Einsatz an diesem Abend nochmals herzlich verdankt sei.

Beim abschliessenden, vom SPVL offerierten Apéro, wurde noch rege weiter diskutiert. Die Thematik Altersvorsorge stösst offenbar auf grosses Interesse, weshalb unser Verband mit der Organisation dieses Infoabends für seine interessierten Mitglieder sicher einen wertvollen Beitrag leisten konnte.

Rabatte der Krankenzusatzversicherer

geschrieben von Urs Graf | April 13, 2018

Im Bereich der Krankenversicherer verfügt Öffentliches Personal Schweiz (ZV) über starke Partner, die den Mitgliedern ihre Leistungen zu Spezialkonditionen offerieren. Ende 2017 konnte in diesem Bereich ein neuer Vertrag mit der Sanitas abgeschlossen werden; gleichzeitig wurde der Vertrag mit der Sympany aufgelöst.

Die **KPT** bietet einen Prämienrabatt in der Höhe von 10 % auf ihren Zusatzversicherungen an. Diese Vergünstigung setzt sich aus einem versicherungstechnisch gerechtfertigten Prämienrabatt und einer zusätzlichen von der KPT gewährten Vergünstigung zusammen.

Auch die **ÖKK** bietet Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seit Jahren 10 % Rabatt auf diversen Zusatzversicherungen.

Zusätzlich hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nun mit der **Sanitas** einen Kollektivvertrag abgeschlossen dank dem die Mitglieder auf den meisten Zusatzversicherungen ebenfalls in den Genuss eines Rabatts von 10 % kommen. Bereits bestehende Verträge können ebenfalls in den Kollektivvertrag überführt werden; davon ausgenommen sind die Wincare-Verträge.

Zu sämtlichen Versicherungsangeboten der externen Partner sind weitere Informationen auf der Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verfügbar. Dabei fällt auf, dass die Sympany nicht mehr als Vertragspartner aufgeführt wird. Dieser Kollektivvertrag wurde per Ende 2017 aufgelöst. Auslöser war die Art der Umsetzung von neuen Vorgaben der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) durch die Sympany. Dazu nachfolgend Genaueres.

Praxis FINMA

Im Sommer 2015 informierte die FINMA die Krankenzusatzversicherer über die Präzisierung ihrer Praxis betreffend Genehmigung von Rabatten, welche durch den Abschluss von Rahmenverträgen gewährt werden: Rabatte über 10 % werden nur noch genehmigt, wenn sie versicherungstechnisch begründet sind und entsprechend belegt werden können. Dies ist dann der Fall, wenn im entsprechenden Versicherungskollektiv tatsächlich tiefere Leistungs- und/oder Verwaltungskosten nachgewiesen werden können. Die FINMA stellte in diesem Zusammenhang in Frage, ob dies bei einem Versichertenkollektiv als Risikogemeinschaft (wie bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) der Fall ist, wenn diesem keine versicherungstechnischen Kriterien zugrunde liegen.

Die Sympany hatte die Vorgaben der FINMA dahingehend interpretiert, dass alle Rahmenvertragsrabatte zu überprüfen und wo nötig auf das Jahr 2016 hin anzupassen sind. Im Zuge dieser Anpassung kam Sympany zum Schluss, dass die Rabatte für die Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nicht mehr gerechtfertigt waren und hat sie deshalb auf 0 % gesenkt.

Gleichzeitig teilte Sympany mit, dass sie an der Weiterführung des Rahmenvertrags interessiert ist und wieder Rabatte gewähren werde, sobald die Entwicklung der Leistungskosten dies zulässt. Sympany versprach zudem, parallel neue und innovative Angebote zu erarbeiten, um den Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) trotz Wegfall des Rabatts einen attraktiven Mehrwert bieten zu können.

Trotz mehrmaliger Nachfrage der Versicherungsgruppe, wurden diese neuen Angebote nie vorgestellt. Hinzu kam, dass der Vertrag aufgrund der Modifikation durch die Sympany nur noch Pflichten für Öffentliches Personal Schweiz (ZV), aber keine Rechte mehr enthielt. Ein Zustand, den die Verbandsführung nicht akzeptieren konnte und der zur Auflösung des Vertragsverhältnisses führte. Auch die Art, wie die Mitglieder informiert wurden, war für uns inakzeptabel.

Regelung freie Tage für Verbandsarbeit

geschrieben von Hans Erdin | April 13, 2018

Viele Personalverbände kämpfen zunehmend mit Rekrutierungsschwierigkeiten mit der Folge, dass für das Präsidium oder den Vorstand oft keine Nachfolger(innen) gefunden werden. Ein Grund ist der damit verbundene zeitliche Aufwand, der in der Freizeit erbracht werden muss, und zum Ergebnis hat, dass für Sitzungen oder Veranstaltungen (während der Arbeitszeit) Ferien bezogen werden müssen. Verbindliche Regelungen mit dem Arbeitgeber über bezahlte Urlaubstage für die Verbandsarbeit können Abhilfe leisten. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat Musterformulierungen und gute Beispiele aus der Praxis zusammengestellt.

Wer Vollzeit erwerbstätig ist, eine Familie hat und vielleicht noch einem Hobby nachgeht, hat oft keine Kapazitäten mehr, um sich in der Freizeit – meist ehrenamtlich – für einen Personalverband zu engagieren. Damit Präsidien und Vorstände gleichwohl besetzt werden können, sind Absprachen mit dem Arbeitgeber, dass die Tätigkeit für einen Personalverband teilweise im Rahmen der Arbeitszeit geleistet werden kann, dringend notwendig.

Solche Regelungen für das Engagement in Personalverbänden während der Arbeitszeit sind nicht ungewöhnlich, allerdings nicht in allen Personalreglementen verankert.

Im Einzelfall ist zu prüfen, ob das bestehende Reglement so eine Vereinbarung zulässt, auch wenn sie nicht explizit im Personalreglement verankert ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Reglement bezahlte Urlaube «in anderen Fällen» zulässt; es sollte dann in einem Gespräch mit dem Arbeitgeber geklärt werden, ob die Verbandsarbeit einen solchen anderen Grund darstellt. Es erübrigt sich dann eine Anpassung des Reglements, was in der Regel ohnehin nur auf der Ebene Gemeindeversammlung möglich wäre.

Über die Dauer dieses bezahlten Urlaubs kann diskutiert werden. Die Formulierung «… bis 5 Tage / Kalenderjahr» erscheint uns angemessen, in diesem Zeitraum kann das Wichtigste erledigt und allenfalls eine Versammlung besucht werden. Es gibt jedoch auch Regelungen, die bis zu 10 Tage zur Verfügung stellen; das ist dann notwendig, wenn auch die Beratung einzelner Verbandsmitglieder angeboten wird.

Formulierungsmöglichkeiten

Ist beabsichtigt, das Gesetz, die Verordnung oder das Personalreglement anzupassen, sind die beiden folgenden Formulierungsvarianten denkbar:

Variante 1

Einschub in eine bestehende Regelung zu bezahltem Urlaub, die je nach Reglement wie folgt lauten könnte:

«Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht in den nachfolgenden Fällen:

…
x. Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen von Personalorganisationen: bis
5 Tage / Kalenderjahr»

Variante 2

Falls noch keine entsprechende Regelung besteht:

«x. Personalverband
§ xx
1 Vorstandsmitgliedern des Personalverbandes wird für Sitzungen und Teilnahmen an Delegiertenversammlungen sowie anderen verbandsbezogenen Veranstaltungen die notwendige Zeit gewährt, höchstens aber 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr.
2 Sitzungen mit dem Arbeitgeber gelten als Arbeitszeit.»

Praxisbeispiele

Einzelne Personalreglemente von Mitgliederbänden enthalten bereits eine Regelung zur Verbandsarbeit während der Arbeitszeit. Die für Verbandsarbeit zur Verfügung gestellte Zeit variiert in der Regel zwischen drei und zehn Tagen oder werden in einem «angemessenen Umfang» gewährt.

Kanton Bern

Art. 156 Personalverordnung (153.011.1)

« 4 Ohne Anrechnung an die Höchstzahl gemäss Absatz 3 gewähren die Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher oder die ermächtigten Stellen pro Kalenderjahr bezahlten Urlaub wie folgt:

…

d. *bis zu drei Arbeitstagen* für Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Sekretariatsvorstands von Verbänden des Kantonspersonals,

e. *bis zu zwei Arbeitstagen* zur Teilnahme an Delegiertenversammlungen von Verbänden des Personals der Kantonsverwaltung und dessen Vorsorgeeinrichtungen,»

Stadt Biel

Art. 4 Personalreglement

« 3 Sie dürfen *in angemessenem Umfang* Arbeitszeit für die Tätigkeit in einem Personalausschuss oder in einem leitenden Gremium eines Personalverbandes in Anspruch nehmen.»

Art. 62 Personalverordnung

« 3 Wenn es die dienstlichen Verhältnisse erlauben, kann weiterer bezahlter Urlaub von *bis zu fünf Tagen pro Kalenderjahr* gewährt werden für
…
e. die Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen von Personalverbänden mit weiterbildendem Charakter,

4 Mitglieder leitender Gremien eines Personalverbands haben zusätzlich zum Anspruch nach Absatz 3 Buchstabe e Anspruch auf bezahlten Urlaub von *bis zu zwei Stunden pro Monat* für ihre Verbandstätigkeit. Präsidentinnen und Präsidenten sowie Sekretärinnen und Sekretäre solcher Gremien haben Anspruch auf höchstens drei weitere Tage pro Kalenderjahr.»

Kanton St. Gallen

Art. 136 Personalverordnung (sGS 143.11)

« 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Teilnahme an Sitzungen der Personalverbändekonferenz und der Verhandlungsdelegation sowie, wenn die Regierung oder das Finanzdepartement einlädt, an weiteren Sitzungen im Rahmen der

Sozialpartnerschaft als Arbeitszeit angerechnet.»

Kanton Zürich

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO); 177.111

« § 88
1 Vorstandsmitgliedern der Vereinigten Personalverbände und deren Stellvertretung wird für interne Sitzungen die *notwendige Zeit* gewährt, jedoch *höchstens zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr*.

2 Für Sitzungen mit der Verwaltung wird die *notwendige Zeit* gewährt, für die Teilnahme als Delegierte oder Delegierter an gesamtschweizerischen Tagungen der betreffenden Organisation die notwendige Zeit, jedoch *höchstens drei Arbeitstage pro Kalenderjahr*.

3 Amtsstellen, bei denen Vorstandsmitglieder oder Delegierte im Sinne von Abs. 1 und 2 beschäftigt sind, berücksichtigen, soweit möglich, bei der Arbeitszuteilung die Beanspruchung für die Verbandstätigkeit angemessen.»

Zur Pensionskasse Basel-Stadt

geschrieben von Sandra Wittich | April 13, 2018

Mitte des letzten Jahres hat der Verwaltungsrat der Pensionskasse Basel-Stadt auf das tiefe Zinsumfeld reagiert und eine Senkung des technischen Zinssatzes von bisher 3.0% auf neu 2.5% beschlossen. Genannte Änderung soll gemäss den Vorgaben des Verwaltungsrates per 1. Januar 2019 erfolgen. Wie die seitherige Entwicklung zeigt, ist diese Massnahme nicht ohne Weiteres aufrechtzuerhalten.

I. Ausgangslage

Aufgrund der veränderten Bedingungen auf den Aktienmärkten und im Hinblick auf eine längerfristige Sicherung der finanziellen Stabilität der Pensionskasse Basel-Stadt hat der Verwaltungsrat der PKBS im vergangenen Sommer eine Anpassung der versicherungstechnischen Grundlagen beschlossen und festgelegt, dass per 1. Januar 2019 der technische Zinssatz von bisher 3.0% auf neu 2.5% gesenkt werden soll. Bei diesem Zinssatz handelt es sich um den Bewertungszinssatz für die laufenden Rentenverpflichtungen. Gemäss Angaben der PKBS führt die geplante Senkung auf 2.5% dazu, dass sich das in der Jahresrechnung ausgewiesene Vorsorgekapital für die Renten um rund 5% erhöht, was wiederum zu einer Senkung des Deckungsgrades von schätzungsweise 2 bis 3 Prozent führt.

Die vorgesehene Senkung sowie die ebenfalls geplanten Aktualisierungen der versicherungstechnischen Grundlagen bedingen auch eine Senkung des Basis-Umwandlungssatzes; dieser reduziert sich im Alter 65 per 1. Januar 2019 von 5.80% auf neu 5.44%. Die PKBS hat diesbezüglich für die einzelnen Vorsorgewerke drei alternative Umwandlungssatzmodelle zur Verfügung gestellt, die eine Erhöhung des genannten Basis-Zinssatzes zulassen. Auf diese Weise sollen Rentenkürzungen bei der Pensionierung im Vergleich zur heutigen Lösung vermieden oder zumindest abgeschwächt werden.

II. Aktuelle Situation der PKBS

Wie verschiedenen Berichten zu entnehmen ist, hat sich die finanzielle Situation der Pensionskasse Basel-Stadt ebenso wie das gesamte Umfeld in den letzten Monaten positiv entwickelt. Im Hinblick auf die geplante Senkung des technischen Zinssatzes bedeutet dies aus Sicht des BAV Folgendes:

1. Die Performance 2017 der PKBS erlaubt es, die geltenden technischen Zinssätze und den geltenden Umwandlungssatz zu finanzieren. Überdies wird die zu erwartende

Performance für die Jahre 2018 und 2019 wegen der guten Wirtschaftslage und Prognose aller Voraussicht nach kaum schlechter ausfallen.
2. Über die gute Verzinsung des PK-Kapitals der Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber ein Zeichen seines guten Willens gegenüber den Angestellten des Kantons setzen.
3. Gleichzeitig wird durch die höhere Verzinsung ein Mehrwert für die PKBS generiert durch die Erhöhung der gesamten Sparkapitalien, die im Markt zu guten Zeiten reinvestiert werden können. Eine Verbesserung des Deckungsgrades hingegen kann nicht reinvestiert werden.
4. Es wird eine weitere Welle von Frühpensionierungen verhindert, die zu einem Verlust von Know-How und Stabilität führen würde. Eine solche Welle hatte der Kanton Basel-Stadt bereits vor kurzer Zeit.
5. Die Arbeitnehmerverbände der gesamten Schweiz fordern momentan nicht nur eine Erhaltung der Umwandlungssätze, sondern eine Erhöhung der Verzinsung der PK-Sparkapitalien auf 3%, was exakt den geltenden Verhältnissen in Basel-Stadt entspricht.

Der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) sieht aus den vorgenannten Gründen derzeit keine Notwendigkeit für die für das Jahr 2019 geplante Senkung des technischen Zinssatzes und hält es für angezeigt, dass bezüglich der geplanten Senkung ein entsprechendes Moratorium bis zu dem Zeitpunkt beschlossen wird, an dem eine wesentliche Verschlechterung der Wirtschaftslage absehbar ist. Ein entsprechender Vorstoss soll nächstens an den Verwaltungsrat der PKBS gerichtet werden.

Daten 2018

Ordentliche Mitgliederversammlung: 30. Mai 2018

Pensionierten-Ausflug: Donnerstag, 7. Juni 2018 (ganztags)

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 20. März 2018
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

---

Jahresbericht 2017

geschrieben von Sandra Wittich | April 13, 2018

Schwerpunktthemen

Aus dem Vorstand: An der Hauptversammlung vom 3. April 2017 wurden alle Vorstandsmitglieder in ihren Ämtern bestätigt.

Wie sich der Vorstand zum Ziel genommen hat, wurde ein besonderes Augenmerk auf die Kommunikation der Verbandstätigkeiten gelegt. Zusätzlich zur bereits im Vorjahr neu gestalteten Internetseite wurde im Berichtsjahr der Flyer des Personalverbands grundlegend erneuert und aktualisiert. Nebst den attraktiven persönlichen Vorteilen für alle Verbandsmitglieder werden darin auch die primären Verbandsanliegen und die verbandspolitische Bedeutung einer Mitgliedschaft thematisiert. Wir sind überzeugt, mit dem zeitgemässen Flyer eine attraktive Präsentation unserer

Tätigkeiten sowie ein modernes Dokument für die Mitgliederrekrutierung geschaffen zu haben.

Zur Personalversorgekasse: Der 1. Januar 2018 war und ist für die Angestellten der Berner Stadtverwaltung ein wichtiges Datum: Zum Jahresbeginn ist nämlich die vom Stadtrat im Mai 2017 beschlossene Totalrevision des Reglements über die Personalvorsorgekasse der Stadt Bern in Kraft getreten. Seither gilt für unsere Altersrenten das Beitragsprimat anstelle des Leistungsprimats.

Das neue Personalvorsorgereglement war für den Vorstand des Personalverbands das zentrale Geschäft der vergangenen Jahre. Die im März 2012 vom Stadtrat erheblich erklärte Motion, die vom Gemeinderat verlangte, ein Reglement vorzulegen, welches den Wechsel vom Leistungs- in das Beitragsprimat der Personalvorsorgekasse vorsieht, bildete dabei die Grundlage aller Verhandlungen.

Der Forderungskatalog, welcher an der gemeinsamen Mitgliederversammlung von Personalverband und VPOD beschlossen wurde, war stets Grundlage der Sozialpartner in den Auseinandersetzungen mit dem Gemeinderat.

Abschliessend können wir aus unserer Sicht mit Genugtuung feststellen, dass bei der Revision alle Anliegen und Forderungen der Personalverbände erfüllt wurden und entsprechende Beschlüsse der politischen Gremien erwirkt werden konnten. Insbesondere ist gewährleistet, dass unsere Altersrenten im Alter 63 auch nach dem Primatwechsel mindestens gleich hoch ausfallen werden wie mit dem bisherigen Leistungsprimat (zu weiteren Einzelheiten vgl. die weiter unten folgende Berichterstattung aus der Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse).

Ein anderes Schwerpunktgeschäft des vergangenen Jahres bildete die Anfang 2017 umgesetzte *Reorganisation der Gesamtunternehmung Energie Wasser Bern* bzw. deren Auswirkungen

auf die Arbeitnehmenden. Gewisse Zuständigkeiten und Verantwortungen sind noch nicht eindeutig definiert, und einige Arbeitsprozesse haben sich im Alltag zu bewähren oder müssen noch angepasst werden. Die Reorganisation wird uns daher als GAV-Partner und grösste Arbeitnehmendenvertretung von EWB voraussichtlich noch einige Zeit beschäftigen.

Umso wichtiger ist es, dass es Ende August 2017 endlich gelang, den vakanten Sitz der Arbeitnehmenden im Verwaltungsrat von EWB wieder zu besetzen. Nach einem unschönen Gezerre innerhalb des Gewerkschaftsbunds, das auch seinen Niederschlag in den Medien fand, wählte der Stadtrat die von uns und vom VPOD vorgeschlagene Flavia Wasserfallen, Co-Generalsekretärin der SP Schweiz, in den EWB-Verwaltungsrat.

Der Personalverband wird sich auch in Zukunft für weiterhin gute Arbeitsbedingungen einsetzen und ist gewillt mitzuhelfen, dass die Stadt Bern eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Dabei stehen aus heutiger Sicht drei Themenbereiche im Vordergrund: einerseits die Teilzeitarbeit und flexible Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andererseits die Digitalisierung in unserer Arbeitswelt und letztendlich auch die fällige generelle Lohnerhöhung der öffentlich-rechtlich Angestellten der Stadt Bern.

Damit wir diese Herausforderungen annehmen und die Interessen der städtischen Angestellten weiterhin wirksam vertreten können, ist es unabdingbar, dass wir unseren Mitgliederbestand stabilisieren bzw. vergrössern. Gegenüber den politischen Behörden haben unsere Argumente umso mehr Gewicht, je mehr Mitglieder wir vertreten. Helft uns deshalb alle mit, unseren Verband weiterhin positiv zu repräsentieren und haltet eure Kolleginnen und Kollegen an, unserem Verband beizutreten.

Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband

Die Zusammenarbeit mit dem KV ist unverändert sehr gut. Der Informationsaustausch zwischen KV und Personalverband ist rege und funktioniert in gewohnter Manier einwandfrei. Im vergangenen Jahr wurden die Rechtsberatungen für unsere Mitglieder im gewohnten Sinne erfolgreich durchgeführt. Der KV unterstützte uns nach wie vor, insbesondere bezüglich der Themen und Verhandlungen betreffend GAV ewb sowie bezüglich arbeitsrechtlicher Fragen.

Energie Wasser Bern / Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Ende 2016 kündigte Energie Wasser Bern eine Reorganisation der Gesamtunternehmung auf den 1. Januar 2017 an. Mit dieser Ankündigung wurde den Vertragspartnern gleichzeitig versichert, dass es sich bei den geplanten Massnahmen nicht um strukturelle Anpassungen handle und auch keine Arbeitsplätze gefährdet seien. Dennoch war die Verunsicherung bei den Mitarbeitenden spürbar. Dies führte auch bei den Vertragspartnern dazu, bei der Umsetzung des Prozesses etwas genauer hinzuschauen. Abgesehen von einzelnen Ungereimtheiten können wir heute festhalten, dass die Reorganisation zu keinem Arbeitsplatzabbau geführt hat. Das gute Einvernehmen und der rege Austausch mit der Unternehmensleitung haben diesen Prozess begünstigt.

Das Unternehmen Energie Wasser Bern ist auf dem Weg zum Gesamtenergie-Spezialisten. Als Vertragspartner können wir diesen Weg begleiten. Traditionsgemäss treffen sich Geschäftsleitung, Vertragspartner und Personalausschuss zweimal jährlich zu einer gemeinsamen Aussprache. Die Direktion orientiert dabei über den Geschäftsgang, die unternehmerischen Ziele sowie die strategischen Geschäftsabsichten. Seitens der Arbeitnehmerseite werden

aktuelle Personalanliegen eingebracht. Basis ist der seit vier Jahren gültige Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der sich in der Praxis bewährt. Die ebenfalls dazu gehörenden Anstellungsbedingungen erleichtern dabei die transparente Umsetzung.

Ebenfalls an zwei Sitzungen tagte die Paritätische Kommission (PK) und diskutierte Umsetzungsfragen aus dem laufenden Gesamtarbeitsvertrag. Unter anderem befasste sich die PK mit der Pikettregelung an Feiertagen und der Geschäftsordnung der Personalvertretung. Weitere Themen waren der Umgang mit der Jahresarbeitszeit in der Praxis, die Kennzahlen der Mitarbeitergespräche sowie die Fluktuationsraten.

Rege ist der Austausch mit der Personalvertretung. Mittlerweile gehören fünf der sieben PV-Mitglieder dem Personalverband an. Der periodische Informationsaustausch dient vor allem dazu, den Puls und damit die Alltagssorgen der Mitarbeitenden zu fühlen.

Bereits im vergangenen Jahr wurde die Evaluation für eine valable Nachfolge der Arbeitnehmenden im Verwaltungsrat an die Hand genommen. Insbesondere wurde dazu seitens unseres Verbands ein Anforderungsprofil für mögliche Kandidatinnen und Kandidaten erstellt. Nach langem Hin und Her wählte schliesslich der Stadtrat im September unsere Kandidatin Flavia Wasserfallen in den EWB-Verwaltungsrat.

Wie immer trafen sich Ende November die Vertragspartner mit der Unternehmensleitung zu den jährlichen Lohnverhandlungen. Energie Wasser Bern kann erneut auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurückblicken, und der Blick in die Zukunft stimmt ebenfalls positiv.

Mit dem allgemein zu erwartenden wirtschaftlichen Aufschwung dürften sich auch die Preise an den Energiemärkten nach oben bewegen. Dieser Trend dürfte den Geschäftsgang von Energie Wasser Bern begünstigen.

Unter diesen Vorzeichen – und trotz der nach wie vor eher rückläufigen Teuerungsentwicklung – müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Erfolg der gemeinsamen Arbeit angemessen teilhaben. Mit Blick auf das neue Geschäftsjahr haben die Vertragspartner vereinbart, die Löhne der Mitarbeitenden individuell um 1,3 Prozent anzuheben. Dazu garantiert Energie Wasser Bern allen Mitarbeitenden eine voraussichtliche Erfolgsbeteiligung von 0,75 Prozent der Lohnsumme. Das entspricht einer Erhöhung der Gesamtlohnsumme um 2,05 Prozent.

Der Vorstand

Wie üblich an dieser Stelle danke ich zuerst allen meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für ihre stets kollegiale und angenehme Zusammenarbeit. Wir blicken erneut auf ein intensives, jedoch auch auf ein sehr interessantes Verbandsjahr zurück.
Der Vorstand führte im Berichtsjahr 11 ordentliche Sitzungen durch. An der kommenden Hauptversammlung vom 9. April 2018 stehen gemäss Statuten Vorstandswahlen an. Im Berichtsjahr setzte sich der Vorstand wie folgt zusammen:

• Präsidium: Simon Bühler
• Vizepräsidium + Rechtsberatung: Bernadette Bechtiger
• Sekretariat + Mutationen: Theo Schmid / Martin Arn
• Finanzen: Lukas Bieri
• Personalrecht: Bernadette Bechtiger / Werner Wirth / Simon Bühler
• Protokoll: Werner Wirth
• Vertrauenspersonen: Carmen Roggo
• Kommunikation: Dieter Arnold

Vertrauensleute

Unsere Vertrauensleute sind ein wichtiges Bindeglied unseres Verbands, sie sichern die Verbindung zwischen den Mitgliedern und dem Vorstand. Vom Vorstand werden sie laufend über die

aktuellen Geschäfte informiert. In halbjährlichen Zusammenkünften haben die Vertrauensleute Gelegenheit, ihre Anliegen direktionsübergreifend zu diskutieren und Meinungen untereinander auszutauschen.

An den zwei Sitzungen im Berichtsjahr orientierte der Vorstand die Vertrauensleute über die Geschäftspolitik des Gemeinderats sowie über aktuelle Themen im Stadtrat. Im Austausch wurden nebst den Personalanliegen auch die Mitgliederwerbung und die Tätigkeiten des Verbands besprochen.
Damit Fragen oder Anliegen zügig weitergeleitet und behandelt werden können, ist es wichtig, dass alle unsere Mitglieder die für sie zuständige Vertrauensperson kennen. In allen Direktionen gibt es eine oder mehrere Anlaufstellen, sei es eine Vertrauensperson oder ein Vorstandsmitglied. Vertrauensleute sind:

PRD Präsidialdirektion:

• Aussenbeziehungen und Statistik, Junkerngasse 47: Michael Matter, 031 321 75 41
• Stadtplanungsamt, Zieglerstrasse 62: Peter Andres, 031 321 70 69

SUE Direktion für Sicherheit, Umwelt und Energie:

• Direktionsstabsdienste, Predigergasse 12: Dania Lauper, 031 321 50 31

BSS Direktion für Bildung, Soziales und Sport:

• Sozialamt, Schwarztorstrasse 71: Mathias Krebs, 031 321 60 85

TVS Direktion für Tiefbau, Verkehr und Stadtgrün:

• Tiefbauamt, Bundesgasse 38: Hanspeter Loosli, 031 321 67 61
• Tiefbauamt, Murtenstrasse 94 a: zurzeit vakant
• Vermessungsamt, Bümplizstrasse 45: Sonja Hartmann, 031 321 67 23

FPI Direktion für Finanzen, Personal und Informatik:

• Informatikdienste, Bümplizstrasse 45: Liselotte Fritz-Held, 031 321 74 03
• Steuerverwaltung, Bundesgasse 33: Carmen Roggo, 031 321 66 42

Energie Wasser Bern:

• Verena Jordi, 031 321 92 50
• Volker Werner, 079 937 73 64

Kommissionen im Personalwesen

Der Personalverband der Stadt Bern vertritt die Arbeitnehmenden in verschiedenen Kommissionen im Personalwesen. Die jeweiligen Kommissionsmitglieder werden für eine Amtsperiode, analog den Gemeinde- und Stadtratswahlen, durch den Gemeinderat gewählt.

Paritätische Einreihungskommission:

(Simon Bühler, Gyula Lehretter)
Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

Paritätische Ausgliederungskommission:

(Bernadette Bechtiger, Theo Schmid)
Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse:

(Bernadette Bechtiger, Thomas Michel)
Die Verwaltungskommission der Pensionskasse der Stadt Bern hat einmal mehr ein arbeitsintensives Jahr hinter sich. Insbesondere beschäftigte sie sich mit dem Primatwechsel bzw. mit den zahlreichen Umsetzungs- und Vorbereitungsarbeiten.

Der Stadtrat hat an seiner Sitzung vom 11. Mai 2017 die Totalrevision des Reglements über die Personalvorsorgekasse

der Stadt Bern (Personalvorsorgereglement) beschlossen, so dass der ursprünglich einmal auf den 1.1.2019 vorgesehene Primatwechsel nun bereits am 1. Januar 2018 in Kraft tritt. Die Referendumsfrist gegen den Parlamentsbeschluss war am 18. Juli 2017 ungenutzt verstrichen; damit wurde der Stadtratsbeschluss rechtsgültig. Zentrales Element des neuen Personalvorsorgereglements war der Wechsel vom bisherigen Leistungs- zum Beitragsprimat.

Der Primatwechsel sieht eine volle Besitzstandsgarantie für die Altersrenten im Alter 63 vor. Das bedeutet, dass die Altersrente im Alter 63 nach dem Wechsel ins Beitragsprimat für alle versicherten Mitarbeitenden mindestens gleich hoch ausfällt wie im bisherigen Leistungsprimat. Die Arbeitgeberinnen sind bereit, die dafür notwendige Übergangseinlage zu übernehmen. Nicht betroffen vom Primatwechsel sind die Rentnerinnen und Rentner: Die laufenden Renten werden weiterhin in der gewohnten Höhe ausgerichtet.

Ausgelöst wurde die Totalrevision des Personalvorsorgereglements durch einen Parla-mentsentscheid: Im März 2012 hatte der Stadtrat den Gemeinderat beauftragt, innert vier Jahren ein Reglement vorzulegen, das den Wechsel der Personalvorsorgekasse der Stadt Bern (PVK) vom Leistungs- zum Beitragsprimat vorsieht. Der Personalverband der Stadt Bern und die Gewerkschaft VPOD haben in der Folge an der Erarbeitung einer für alle Beteiligten tragfähigen Lösung aktiv mitgewirkt. Zentrale Bedingung der Personalverbände für ihre Zustimmung zum Primatwechsel war die Forderung, dass das Rentenziel von 61,2 Prozent mit 63 Jahren auch im Beitragsprimat erreicht werden und dies verbindlich garantiert sein muss.

Heute kann aus Sicht des PVSB-Vorstands festgestellt werden, dass die nun definitiv beschlossene Revisionsvorlage allen Anliegen und Forderungen der Personalverbände entspricht. Dementsprechend darf das Engagement des Personalverbands der Stadt Bern in dieser Angelegenheit als voller Erfolg beurteilt

werden.

Aufgrund des zurzeit vorliegenden provisorischen Jahresabschlusses 2017 darf davon ausgegangen werden, dass die Personalvorsorgekasse eine gute Performance von ca. 8,71 Prozent erreichen konnte. Das Ergebnis liegt erfreulicherweise deutlich über den entsprechenden Vergleichsindizes der schweizerischen Pensionskassen. Der PK-Index der Crédit Suisse zeigt eine durchschnittliche Rendite von 8,05 Prozent, jener der UBS eine solche von 7,82 Prozent. Zum positiven Ergebnis trugen insbesondere die Aktienmärkte bei.

Nur dank der konstruktiven und ergebnisorientierten Zusammenarbeit in der paritätisch zusammengesetzten Verwaltungskommission unter dem Präsidium des Arbeitgebendenvertreters Gemeinderat Michael Aebersold und dem Vizepräsidium des Arbeitnehmendenvertreters Michel Berger war es möglich, die gestellten Aufgaben in Angriff zu nehmen, umzusetzen und zur Beschlussfassung zu bringen.

Wir sind überzeugt, dass die PVK dank den zahlreich eingeleiteten Massnahmen auf dem richtigen Weg ist, und wir uns auch in Zukunft auf eine gesicherte Rente freuen dürfen.

Regionalgruppe Bern

(Simon Bühler)
Standardmässig wurden an zwei Sitzungen die Personalpolitik der Regionsgemeinden diskutiert sowie aktuelle Erfahrungen und Tendenzen gegenseitig ausgetauscht. Der Austausch in der Gruppe ist für uns sehr wichtig, um allfällige Entwicklungen und Themen frühzeitig zu erkennen.

Angestellte Stadt und Region Bern

(Simon Bühler)
An vier Besprechungen wurden regionale Fragestellungen sowie Aktuelles aus anderen Verbänden und den derzeitigen Themen der Stadtpolitik diskutiert. Der Austausch im Vorstand von

Angestellte Stadt und Region Bern ist für unseren Verband von grosser Bedeutung, da insbesondere regionale Entwicklungen erkannt und die Tendenzen der Stadtpolitik aus erster Hand beurteilt werden können.

Mitgliederbestand per 31.12.2017

Per 31.12.2017 beträgt der Mitgliederbestand 563: 183 Aktive und 12 Aktiv-Veteranen, 90 GAV-Mitglieder, 263 Pensionierte, 7 Ehrenmitglieder und 8 Vorstandsmitglieder.

Im Berichtsjahr sind 10 unserer Mitglieder verstorben. Die Vertrauenspersonen gewannen 29 Mitarbeitende als neue Mitglieder für unseren Verband.

Liste der Verstorbenen

Im Berichtsjahr mussten wir vom Hinschied folgender Mitglieder Kenntnis nehmen:
- Brand René
- Dillon Brigitte Berthe
- Geiser Hans
- Huber Willy
- Knecht Martin
- Rohrbach Peter
- Steiner Sylvia
- Werthmüller Alfred
- Wyss Alice
- Zürcher Hans-Rudolf

Den Hinterbliebenen sprechen wir nochmals unsere Anteilnahme aus.

Neue Veteranen 2017 und somit 30 Jahre Mitglied im Verband sind:

- Hans Ulrich Bauen
- Sadhana Jain
- Urs Leuenberger

- Bruno Maurer
- René Robellaz
- Beat Schweingruber
- Anton Stalder
- Elsbeth Wüthrich
- Bernhard Zehnder

Neueintritte 2017

- Judith Albers, Stadtverwaltung
- Christof Bähler, Stadtverwaltung
- Jeanette Beck, Stadtverwaltung
- Sibyl Bernasconi, Stadtverwaltung
- Regula Buchmüller, Stadtverwaltung
- Maja Gilomen, Stadtverwaltung
- Stephan Hirschi, Stadtverwaltung
- Carmen Kaeser, Stadtverwaltung
- Peter Känel, ewb
- Urs Kaufmann, ewb
- Simon Kissling, Stadtverwaltung
- Steffi Koch, Stadtverwaltung
- Kolinda Kropf, ewb
- Yves Kühni, ewb
- Marianne Larcher, Stadtverwaltung
- Mirushe Mediji-Saidi, Stadtverwaltung
- Hannes Meuli, Stadtverwaltung
- Joël Pfister, Rebgut
- Aduana Predescu, Stadtverwaltung
- Katharina Rederer, Stadtverwaltung
- Nataliya Schuldig, ewb
- René Siegentahler, ewb
- Marius Stalder, Stadtverwaltung
- Michael Sutter, Stadtverwaltung
- Olga Uehlinger, Stadtverwaltung
- Karl Vogel, ewb
- Michael Walser, Stadtverwaltung
- Philipp Wigger, Stadtverwaltung

• Marcel Zbinden, ewb

Bern, 28. Februar 2018

Der Präsident:
Simon Bühler