Zufriedene Gesichter in Brunnen

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | November 25, 2021

Man spürte im Saal das grosse Interesse: Das aktuelle Thema fand offensichtlich Anklang. Das Publikum hörte sehr aufmerksam zu, es wurden immer wieder Fragen gestellt oder Bemerkungen eingebracht und die Diskussionen gingen in den Pausen munter weiter. Das war nicht zuletzt das Verdienst der Referentinnen und Referenten, welche die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gekonnt mit auf die Reise nahmen und die Erwartungen an sie vollauf erfüllten, ja gar übertrafen. Dazu lachte am Urnersee am Donnerstag voll die Sonne und das bewährte Tagungshotel Waldstätterhof trug mit seiner Qualität in allen Belangen so zu positiven Ambiance bei.

Ehrengast **Horst Bäuerle** strahlte über beide Backen, dass diesmal mit **Susanne Hauth** auch eine Referentin aus seinem Verband in Baden-Württemberg, der für rund 140 000 Beamtinnen und Beamte seine gewerkschaftlichen Dienstleistungen erbringt, mit dabei war. Die beiden Referenten vom Personalamt des Bundes, **Pius Breu** und **Simona Ingold**, zeigten sich äusserst wort- und redegewandt und zogen mit ihrer Präsentation die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gekonnt in ihren Bann. **Dr. Luca Cirigliano** gelang es seinerseits, den von der Affiche her eher trockeneren, aber nicht minder wichtigen Teil des Regelungsbedarfs verständlich und eindringlich zu vermitteln. Das Tüpfchen auf das i setzte dann unser Sekretär, **Dr. Michael Merker**, mit seinem Kurzreferat, in dem er aus Sicht von Öffentliches Personal Schweiz Klartext sprach.

Der Abend gehörte dem verdienten Genuss des feinen Essens, dem gesellschaftlichen Zusammensein und dem persönlichen Austausch über die Verbandsgrenzen hinweg. Unsere **Glarner Kollegen** sollen dem Vernehmen nach auch diesmal die Nachtzeiten der Waldstätterhof-Bar voll ausgeschöpft haben, was für sie aber

kein Hindernis war, am anderen Morgen von Anfang an wieder vollzählig auf der Platte zu stehen und bei den Workshops aktiv mitzuwirken.

Der hohen Schule der Vermittlung der Gesunderhaltung am Arbeitsplatz konnte sich niemand entziehen. **Dr. med. Dieter Kissling, Lucy Waersegers** und **Birgit Klein** waren dafür zuständig, dass der Freitagmorgen im Flug verging und Nachhaltiges mit vielen Infos und praktischen Tipps in den Köpfen zurückblieb respektive auf die Heimreise und zur Anwendung mitgenommen wurde.

Am Schluss verabschiedeten sich allesamt zufriedene Gesichter, und kein Wunder, dass ein oft gehörter Abschiedsgruss lautete: «Also tschüss bis zum nächsten Jahr hier in Brunnen.»

Mitverantwortung der Arbeitnehmenden bei der Lohneinstufung

geschrieben von Claudia Schnueriger | November 25, 2021

Der Lohn einer Lehrerin im Kanton Basel-Stadt wurde bei ihrer (Wieder-)Anstellung nach zweieinhalbjähriger Pause um drei Stufen zu tief festgesetzt. Die Lehrerin hat den Arbeitsvertrag vom 7. Februar 2009 akzeptiert und unterzeichnet. Die Lehrerin hat ihr Ersuchen um Überprüfung ihrer Einstufung vom 26. Juni 2018 mehr als neun Jahre nach ihrer Wiederanstellung vom 7. Februar 2009 gestellt. Strittig war, ob dieser Antrag auf Berichtigung der Lohnstufe zu einer rückwirkenden Lohnnachzahlung führt.

Nach der Rechtsprechung des kantonalen Gerichts haben eine zu

tiefe Einstufung und entsprechend ein zu tiefer Lohn so lange Geltung, bis sie als Folge der eigenen Aktivität des Betroffenen oder der Aktivität Dritter anzuheben sind. Dabei findet jedoch keine Rückwirkung statt, wenn Mitarbeitende selbst keinen Antrag auf Neueinreihung gestellt hatten. Das Bundesgericht musste sich mit der Frage auseinandersetzen, ob diese Regelung vor dem Rechtsgleichheitsgebot nach Art. 8 Abs. 1 und 2 der Bundesverfassung (BV, SR 101) standhält.

§ 9 des baselstädtischen Personalgesetzes vom 17. November 1999 (PG, SG 162.100) sieht vor, dass das Arbeitsverhältnis mit einem Lehrer durch den Abschluss eines öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrages auf unbestimmte oder befristete Zeit entsteht. Mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages werden auch die Vertragsinhalte geregelt, wozu auch die Einstufung der Mitarbeitenden nach § 8 des Lohngesetzes (LG, SG 164.100) und der entsprechenden Einreihungsverordnung gehört. Bei der Festlegung der Stufe wird innerhalb einer Lohnklasse die Berufserfahrung und die berufsförderliche allgemeine Lebenserfahrung berücksichtigt (§ 8 Abs. 2 LG, § 12 EVO).

Der konkrete Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin A war von Oktober 2000 bis 31. Juli 2006 befristet als Lehrperson der Sekundarstufe I tätig (zuletzt Lohnklasse 12, Stufe 05). Ab 7. Februar 2009 wurde sie wieder als Lehrperson Sekundarstufe I angestellt. Bei der Wiederanstellung wurde der Lohn der Lehrerin um drei Stufen zu tief (Stufe 02 statt 05 von Lohnklasse 12) festgesetzt. Am 13. November 2017 kündigte sie ihren Arbeitsvertrag auf den 29. Juni 2018. Die Lehrerin wandte sich mit E-Mail vom 26. Juni 2018 erstmals an die Personalabteilung des Erziehungsdepartements und verlangte eine Überprüfung der Einstufung bzw. ihrer Arbeitsverträge seit August 2001. Das Erziehungsdepartement räumte ein, dass bei ihrem Wiedereintritt auf den 7. Februar 2009 die Lohnstufe 05 (statt 02) der Lohnklasse 12 hätte übernommen werden müssen. Das Erziehungsdepartement hat die von der Lehrerin beantragte

rückwirkende Korrektur der Lohneinstufung mit entsprechender Lohnnachzahlung abgelehnt.

Der Entscheid des kantonalen Gerichts

Das Appellationsgericht des Kantons Basel-Stadt als Verwaltungsgericht erwog in seinem Entscheid vom 3. August 2020 (VD.2020.70), es sei unbestritten, dass die Arbeitnehmerin bei ihrer Wiederanstellung als Lehrperson Sekundarstufe I per 1. Februar 2009 nicht korrekt, d. h. um drei Stufen zu tief eingestuft worden sei. Weiter stehe fest, dass die Arbeitnehmerin den damaligen Arbeitsvertrag vom 7. Februar 2009 akzeptiert und unterzeichnet habe und dass der erste belegbare Widerspruch von ihrer Seite mit Mail vom 26. Juni 2018 erfolgte.

Allerdings würden solche Irrtümer praxisgemäss pro futuro berichtigt, nämlich mit Wirksamkeit auf den Folgemonat der Antragstellung des betroffenen Mitarbeitenden. Demzufolge hätten Kantonsangestellte zwar einen gesetzlichen Anspruch auf Korrektur ihrer Einstufung pro futuro, darüberhinausgehend aber keinen Anspruch auf Lohnnachzahlung. Das kantonale Gericht begründete seinen Entscheid zum einen mit der aus der zweiseitigen Natur des Anstellungsverhältnisses fliessenden Mitverantwortung des Arbeitnehmers bezüglich Korrektheit der Einstufung und zum anderen mit der verwaltungsrechtlichen Mitwirkungspflicht, soweit die Angestellten bezüglich der tatsächlichen Umstände ihrer Berufserfahrung und der berufsbezogenen Lebenserfahrung besser im Bild seien als die Anstellungsbehörde. Die Arbeitnehmerin hätte beanstanden können, dass ihr irrtümlicherweise drei Jahre Erfahrung nicht angerechnet wurden. Dies hat sie jedoch unterlassen, weshalb die Anstellungsbehörde davon ausgehen durfte, dass die Arbeitnehmerin den festgelegten Lohn widerspruchslos akzeptiert hatte.

Nach der Praxis des Verwaltungsgerichts bewirkt eine veränderte Einstufung nicht, dass die entsprechende

Besserstellung der angestellten Person auch rückwirkend auf den Zeitpunkt der früheren Einstufung hin zu erfolgen hat. Das Verwaltungsgericht erwog, dass nur die Angestellten, welche erfolgreich gegen eine Einreihungsverfügung rekurriert hätten, rückwirkend auf das Datum der angefochtenen Verfügung in die höhere Lohnklasse eingereiht werden müssten. Andere Inhaber und Inhaberinnen der gleichen Stelle profitierten von deren neuen Einreihung praxisgemäss erst ab dem Folgemonat nach dem Rechtsmittelentscheid und nicht rückwirkend. Gemäss Verwaltungsgericht widerspreche es nicht dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 und 2 der Bundesverfassung, diejenigen Mitarbeitenden, die das Risiko von Einsprache und Rekurs gescheut hätten, für eine beschränkte Übergangszeit schlechter zu stellen als ihre Kollegen, welche die Einreihungsverfügung mit Erfolg angefochten hätten. Folglich haben eine zu tiefe Einstufung und entsprechend ein zu tiefer Lohn so lange Geltung, bis sie als Folge der eigenen Aktivität des Betroffenen oder der Aktivität Dritter anzuheben sind.

Das Urteil des Bundesgerichts

Im Mai dieses Jahres bestätigte das Bundesgericht den kantonalen Entscheid (Urteil des Bundesgerichts 8C_572/2020 vom 6. Mai 2021). Es begründete seinen Entscheid damit, dass das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot gemäss Art. 8 Abs. 1 BV («Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich») kein subjektives Recht auf einen rechtsgleichen Lohn, sondern nur einen Anspruch auf Beseitigung der Ungleichheit verschaffe. Das Bundesgericht hielt in seinem Entscheid fest, dass lediglich verlangt werden könne, den rechtsungleichen Zustand auf geeignete Weise und innert angemessener Frist zu beheben. Dabei dürfe berücksichtigt werden, wann sich eine betroffene Person erstmals gegen die beanstandete Rechtsungleichheit gewehrt habe, und es sei nicht unhaltbar, einen rechtsungleichen Zustand erst mit Wirkung auf den Zeitpunkt des entsprechenden Antrags zu korrigieren. Gemäss

höchstrichterlicher Rechtsprechung lässt sich dies ohne Weiteres dort begründen, wo der zu niedrige Lohn in Form einer anfechtbaren und in Rechtskraft erwachsenen Verfügung festgesetzt worden sei oder wenn der rechtsungleiche Lohn vom Betroffenen bis zur Geltendmachung des Anspruchs widerspruchslos akzeptiert worden sei. Weiter hielt das Bundesgericht fest, dass der Einstufungsfehler für die Betroffene erkennbar gewesen sei.

Gemäss Bundesgericht sei das Rechtsgleichheitsgebot nur dann verletzt, wenn der kantonale Entscheid rechtliche Unterscheidungen treffe, für die ein vernünftiger Grund in den tatsächlichen Verhältnissen nicht ersichtlich sei oder Unterscheidungen unterlasse, die sich aufgrund der Verhältnisse aufdrängen.

Die kantonale Praxis, wonach für die Korrektur der Einstufung ein Antrag des Betroffenen erforderlich sei, kann gemäss Bundesgericht als sachlich begründetes Unterscheidungskriterium betrachtet werden. Es widerspreche nicht dem allgemeinen Rechtsgleichheitsgebot von Art. 8 Abs. 1 BV, diejenigen Mitarbeitenden, die das Risiko von Einsprache und Rekurs gescheut hätten, für eine beschränkte Übergangszeit schlechter zu stellen als ihre Kollegen, welche die Einreihungsverfügung mit Erfolg angefochten hätten.

Fazit

Die einmal getroffene und vertraglich beidseitig genehmigte Einstufung ist verbindlich, solange sie von Seiten des Arbeitnehmenden nicht beanstandet wird. Löhne, die auf einer unbeanstandeten Grundlage ausbezahlt werden, können nachträglich nicht mehr abgeändert werden. Gemäss Bundesgericht vermittelt das allgemeine Rechtsgleichheitsgebot keinen direkten bundesrechtlichen Anspruch auf rückwirkende Ausrichtung einer rechtsgleichen Besoldung. Demzufolge tragen öffentlich-rechtlich angestellte Arbeitnehmende Mitverantwortung bei der Lohneinstufung.

MLaw Claudia Schnüriger

Ebenrain-Konferenz

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 25, 2021
Ebenrain-Konferenz für ein Ja zur Pflegeinitiative

Die Pflegeinitiative sorgt dafür, dass wieder genügend Pflegende im Beruf tätig sind. Dies soll durch eine Ausbildungsoffensive, bessere Arbeitsbedingungen und höhere Personalschlüssel erreicht werden. Damit werden die pflegerische Versorgung und die Pflegequalität langfristig gesichert, was für alle Arbeitnehmenden der Schweiz absolut unabdingbar ist – umso mehr gilt dies natürlich für die Pflegenden selbst.

Der Pflegenotstand ist keine künftige Bedrohung, sondern längst Realität – und die Coronapandemie hat ihn nur noch verschlimmert. Aktuell sind über 11 000 Pflegestellen in der Schweiz unbesetzt, davon 6200 diplomierte Pflegefachpersonen. Diese belegen damit den ersten Rang an offenen Stellen von allen Berufsgruppen. Ohne Pflegefachleute aus dem Ausland wäre unsere pflegerische Versorgung schon längst zusammengebrochen.

Den Pflegenden wird immer mehr verunmöglicht, so zu arbeiten, wie sie es gelernt haben. Aus der Praxis wird berichtet, dass Unterbesetzungen zu einem belastenden Dauerzustand geworden sind. Akuter Personalmangel bedeutet, dass die Zeit für eine gute und sichere Pflege fehlt. Die Qualität der Pflege sinkt, mit gravierenden Folgen: vermeidbare Komplikationen, unnötiges Leiden und teure Folgekosten. Die Pflegenden arbeiten schon lange am Rand der Erschöpfung und sind chronisch überbelastet. Da erstaunt es nicht, dass viele gut ausgebildete Pflegende den Beruf schon nach wenigen Jahren verlassen.

Die Pflegeinitiative will sicherstellen, dass auf allen Schichten qualifizierte Pflegefachleute in genügender Anzahl arbeiten. Doch ohne markante Verbesserung der Arbeitsbedingungen wird es weder gelingen, die Attraktivität des Berufes zu steigern, noch den Exodus zu stoppen. So braucht es eine frühzeitige und verbindliche Bekanntgabe der Dienstpläne, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, frauen- und familienfreundliche Strukturen – und Löhne, die die Kompetenz und die Verantwortung der Pflegenden abbilden. Deshalb greift der Gegenvorschlag des Parlamentes, der sich in einer an viele Bedingungen geknüpfte und zeitlich beschränkte Ausbildungsoffensive erschöpft, definitiv zu kurz.

Die Arbeitnehmenden-Verbände der Ebenrain-Konferenz unterstützen die Pflegeinitiative ihres Mitgliedsverbands SBK mit grosser Überzeugung. Es braucht am 28. November ein Ja zur Pflegeinitiative, damit genügend Pflegende ausgebildet, die Pflegenden unter würdigen Arbeitsbedingungen länger im Beruf bleiben können und die Pflegequalität gesichert werden kann.

Bern, 11. Oktober 2021

Die Ebenrain-Konferenz

Die Ebenrain-Konferenz ist ein Zusammenschluss von Vertretern aus einander nahestehenden und national engagierten Verbänden, die sich auf Initiative von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erstmals im Jahre 1995 getroffen haben.

Die Konferenz ist heute eine ständige Einrichtung, benannt nach dem ersten Ort der Begegnung, dem Schloss Ebenrain in Sissach (Kanton Basel-Landschaft). Sie engagiert sich in Fragen, welche alle Arbeitnehmenden in der Schweiz gleichermassen betreffen, und kann dank der Zusammenarbeit der grossn Gewerkschaften und Arbeitnehmerorganisationen ihren Anliegen mehr Gewicht verleihen.

Folgende Verbände sind Mitglied der Allianz der Arbeitnehmenden (Ebenrain-Konferenz):

- Impressum (die Schweizer Journalistinnen)Eben
- LCH (Lehrerinnen und Lehrer Schweiz)
- SBK (Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner)
- SER (Syndicat des Enseignant*es Romand*es)
- SGB (Schweizerischer Gewerkschaftsbund)
- Travail.Suisse (Schweizerische Gewerkschafts-Dachorganisation)
- VSAO (Berufsverband der angestellten Ärztinnen und Ärzte)
- VSPB (Verband Schweizerischer Polizei-Beamter)
- ZV (Öffentliches Personal Schweiz)

Psychiatrische Dienste Aargau

geschrieben von Urs Stauffer | November 25, 2021

Einige öffentliche Arbeitgeber reagieren sehr empfindlich auf Kritik ihrer Mitarbeitenden. Die Psychiatrischen Dienste Aargau haben Pflegende, die sich beim zuständigen Regierungsrat über Missstände in der Klinik beschwert haben, vor die Türe gesetzt und Hausverbot erteilt – so berichtete die «Aargauer Zeitung» am vergangenen Wochenende. Dabei ist die Klinik deutlich unterbesetzt und der öffentliche Dienst hat alle Hände voll zu tun, oder noch konkreter: Die Aufgabenerfüllung droht nicht mehr gewährleistet zu sein, zum Nachteil der Bevölkerung.

Die Reaktion der Geschäftsleitung ist unverständlich. Etwas mehr Kritikfähigkeit würde den Vorgesetzten der stark

belasteten Pflegenden guttun. Wer sein Personal nicht ernst nimmt, muss mit Reaktionen rechnen. Die schlechteste aller Reaktionen durch den Arbeitgeber ist allerdings, diejenigen Mitarbeitenden, die Missstände aufzeigen, zu «beurlauben», will heissen, zu bestrafen, vor die Tür zu setzen und nicht mehr zum Dienst zuzulassen. Dabei haben diese Pflegenden nicht etwa die Presse informiert oder in den Social Media reagiert (was ja auch eine Möglichkeit gewesen wäre), sondern sich beim zuständigen Regierungsrat besorgt über die Zustände geäussert. Das reicht heute schon aus, die dringend benötigten Pflegenden vom Dienst freizustellen. Dass diese Mitarbeitenden jemals in den Dienst zurückkehren können, scheint bei dieser Reaktion unwahrscheinlich.

Diese Kritikkultur ist bedenklich. Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sollen ihre Kritik zwar hierarchiekonform anbringen, wenn aber nicht angemessen reagiert wird, darf die nächste Instanz in Anspruch genommen werden. Selbst wenn dies einmal anders laufen sollte, ist wenig verständlich, dass der öffentliche Arbeitgeber dann sofort um sich schlägt. Diese Mitarbeitenden wollen die öffentliche Aufgabenerfüllung verbessern, nicht verschlechtern. Will man dies, ist Kritik notwendige Voraussetzung.

Der Mitarbeitende ist der Bevölkerung verpflichtet, nicht dem Vorgesetzten

Man darf sich deshalb fragen, wer hier dem öffentlichen Dienst mehr schadet, der Mitarbeitende, der sich sorgt, oder der Vorgesetzte, der diesen Mitarbeitenden vor die Tür setzt. Es ist daran zu erinnern: Der öffentliche Dienst setzt sich für die Aufgaben ein, die ihm gesetzlich zugewiesen wurden. Er behält dabei immer die Pflichten im Fokus, die er zu erfüllen hat. Er tut dies in möglichst bester Qualität. Der öffentliche Dienst ist der Bevölkerung und dem Auftrag verpflichtet, den ihm die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger erteilt haben. Er ist nicht dem Vorgesetzten und dessen Befindlichkeit verpflichtet und er ist auch nicht der Geschäftsleitung einer

Aktiengesellschaft verpflichtet.

Es ist wenig erstaunlich, dass die übersteigerten Empfindlichkeiten häufig in formell privatisierter Aufgabenerfüllung, sprich in Staatsaktiengesellschaften, vorkommen. Das war im gleichen Kanton bereits vor Monaten der Fall, als eine Spitalaktiengesellschaft Chefärzte entlassen hat, über diese Auseinandersetzung wurde ebenfalls vor allem in der «Aargauer Zeitung» ausführlich berichtet. Auch hier waren offenbar Empfindlichkeiten auf der Chefetage der Grund. Dies muss man mit Sorge betrachten. Offenbar glauben Vorgesetzte, wenn sie die öffentliche Aufgabe in einer Aktiengesellschaft erbringen, seien sie nicht mehr so recht an die Grundsätze gebunden, die für den Staat allgemein gelten. Aus Sicht des öffentlichen Dienstes reden wir hier von willkürfreien Entscheiden, von anständigem Vorgehen bei Freistellung oder Entlassung, von Kritikfähigkeit, wenn es um die gute Aufgabenerfüllung geht, von Rechtsgleichheit und von korrekter Aufgabenerfüllung im Dienst der Bevölkerung.

Zu wenig Personal

Im konkreten Fall ist die Reaktion besonders unverständlich. Die Psychiatrischen Dienste mussten kürzlich 11 von 60 Betten schliessen, weil zu wenig Personal vorhanden ist. Eine Dauerüberlastung der Mitarbeitenden ist dort die Regel. Selbst wenn die freigestellten Mitarbeitenden beim Hinweis auf Unzulänglichkeiten in der Klinik eine Hierarchiestufe übersprungen hätten, wie dies behauptet wird, ist es dann wirklich angemessen, mit Ausschluss zu reagieren? Wir glauben das nicht. Und offenbar war es auch nicht so: Die Mitarbeitenden haben die Missstände seit Monaten bei der Geschäftsleitung bekannt gemacht, da muss es zulässig sein, in einem nächsten Schritt den Regierungsrat um Hilfe anzugehen. Hinzu kommt: Insbesondere bei den Psychiatrischen Diensten muss offen kommuniziert werden können, wenn Missstände erkannt

werden. In diesem Bereich verträgt es keine Heimlichtuerei, selbst wenn ein Vorwurf einmal ungerechtfertigt sein sollte. Das lehrt uns die Geschichte.

Öffentliches Personal Schweiz hat schon des Öfteren auf den drohenden Personalmangel, insbesondere auch im Bereich der Pflege, hingewiesen. Der öffentliche Arbeitgeber tut deshalb gut daran, sein Personal anständig zu behandeln. Dazu gehört ganz klar, dass man mit den Mitarbeitenden spricht und ihre Kritik ernst nimmt. Und es gehört auch dazu, dass man bereit ist, Kritik zu ertragen.

Verzweifelte Eltern suizidgefährdeter Kinder

Und wer leidet noch? Offenbar sind auch die Eltern suizidgefährdeter Kinder verzweifelt, weil sie monatelang auf einen stationären Behandlungsplatz warten müssen. Dabei wird von diesen Eltern, so die «Aargauer Zeitung», den Mitarbeitenden explizit kein Vorwurf gemacht, aber dem Verwaltungsrat der Aktiengesellschaft schon, der lieber externe Gutachten in Auftrag gibt, als den betroffenen Eltern und den Mitarbeitenden in der Klinik Gehör zu schenken. Das versteht niemand.

Die Eltern betreuen ihre kranken Kinder zu Hause, während Mitarbeitende vom Dienst in der Klinik ferngehalten werden. Dies alles ist wenig überzeugend. Eine Kultur, die Kritik mit Freistellung quittiert, hat keine Zukunft und ist nicht guter öffentlicher Dienst.

Da sich das Fehlverhalten vor allem in verselbstständigten (öffentlichen, dem Staat gehörenden) Aktiengesellschaften konkretisiert, weil sich dort offenbar dann auch Vorgesetzte einfinden, die diese Funktion ausleben wollen, muss man sich ernsthaft die Frage stellen, ob dieser Weg der richtige ist. Auch darauf hat Öffentliches Personal Schweiz des Öfteren hingewiesen. Es besteht in der Regel kein Grund, eine öffentliche Aufgabe in eine Aktiengesellschaft auszulagern, um

so bessere Dienstleistungen erwirken zu können. Der staatliche Kontrollverlust im Rahmen der verwaltungsinternen Aufsicht zeitigt keine guten Resultate, sondern führt oftmals zu einem Verhalten, das sich von der bewährten und richtigen staatlichen Aufgabenerfüllung absetzt. Das gilt insbesondere für das Verhalten von Geschäftsleitungen oder Verwaltungsräten, die sich mehr einer wirtschaftlichen Scheinfreiheit verpflichtet fühlen anstatt der korrekten Aufgabenerfüllung.

Welche Politik der frühen Kindheit braucht die Schweiz?

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 25, 2021

Für den Bundesrat ist die Politik der frühen Kindheit ein wichtiges gesellschaftspolitisches Handlungsfeld. Die frühe Kindheit bezeichnet die Lebensphase ab der Schwangerschaft bis zum Eintritt in die obligatorische Schule. Die Politik der frühen Kindheit orientiert sich entsprechend an den Bedürfnissen von noch ungeborenen Kindern und Kindern im Vorschulalter. Gelingt es uns, das volle Engagement von Vätern und Müttern wirklich zu nutzen? Gelingt es uns für alle Kinder ab Geburt Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sie ihr Entwicklungspotential voll entfalten können?

Vertreter des Bundesrates, der Kantone (SKOS, EDK) wie auch die Interessenvertreter auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – unter ihnen Öffentliches Personal Schweiz – haben ihre Erkenntnisse zu diesem Thema im Rahmen der Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit am 14. September 2021 in Bern diskutiert.

Als Trägerverband der Ebenrainkonferenz ist Öffentliches

Personal Schweiz bei den Zusammenkünften der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit stets dabei und vertritt die Interessen des öffentlichen Personals. Coronabedingt wiederum im Hotel Schweizerhof, waren Präsident Urs Stauffer und ZV-Info-Redaktorin Gabriela Sollberger für Öffentliches Personal Schweiz dabei.

Bundesrat Alain Berset legte in seinem Referat Rechenschaft ab über das Engagement des Bundes: Die Schweiz habe zwar einige Massnahmen zur Verbesserung der Kinderbetreuung umgesetzt, aber dennoch müsse noch viel getan werden, um die Situation zu verbessern.

Massnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Berset informierte, dass sich der Bund stark für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie engagiere – im Rahmen seiner Kompetenzen. Es seien Fortschritte erzielt worden, beispielsweise die Finanzhilfen des Bundes, die seit 2003 das Angebot an familienergänzender Betreuung für Kleinkinder und Schulkinder fördern, so der Bundesrat. Diese Förderung sei sehr nachhaltig, wie die Evaluation zeige.

Mit dem neuen Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung können alle Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder stark einschränken müssen, um ihr schwerkrankes oder verunfalltes Kind zu betreuen, einen 14-wöchigen Urlaub beziehen, der durch die EO entschädigt wird. In diesem Zusammenhang sei aber bei weitem noch nicht alles getan worden, was möglich sei.

Familienergänzende Betreuung

Die Basis für die Entwicklung eines Kindes wird in der Frühkindheit gelegt, das ist unbestritten, so Bundesrat Berset. Es ist auch klar, dass Kinder – und dies ab der Geburt – Erwachsene brauchen, die sie bei ihren Erkundungen begleiten

und unterstützen. Frühe Förderung geschieht in der Familie, aber auch in der familienergänzenden Betreuung, und deswegen brauche es qualitativ hochstehende Betreuungsangebote. Es braucht Kitas, die für alle Kinder zugänglich sind, unabhängig von der sozialen Herkunft. Auch in diesem Zusammenhang habe der Bund versucht, eine unterstützende Rolle für die Kantone und Gemeinden einzunehmen.

Sozial benachteiligte Familien sollen besseren Zugang zu den Betreuungsangeboten erhalten. Die Kosten für die Kinderbetreuung sind in der Schweiz – auch im internationalen Vergleich – sehr hoch. Der Bund habe auch die Integrationsprogramme (z. B. die frühe Sprachförderung von Kindern mit Migrationshintergrund) der Kantone unterstützt. Nichtsdestotrotz sei man noch nicht am Ziel und es blieben noch viele Punkte offen, die verbesserungswürdig sind. Beispielsweise würden Kinder aus sozial benachteiligten Familien am meisten von qualitativ guten Betreuungsangeboten profitieren; sie werden von diesen aber weit weniger genutzt als von Kindern aus gutsituierten Familien. Die Kosten spielen eben auch hier eine grosse Rolle. Die neuen Finanzhilfen zur Senkung des Elterntarifs würden deshalb einen grossen Beitrag leisten, um Kindern aus sozialbenachteiligten Familien den Zugang zu den Betreuungsangeboten zu ermöglichen. Hierzu seien rund 85 Millionen Franken für die Schaffung von zusätzlichen Kita-Plätzen bewilligt worden, damit die Kantone die Kosten für die Eltern senken können.

Internationaler Vergleich

Noch nie waren die Voraussetzungen in der Schweiz so gut, eine Familie zu gründen und gleichzeitig erwerbstätig zu sein, aber man ist noch nicht am Ziel. Dies belegt auch die Studie der UNICEF, die zu einem wenig schmeichelhaften Resultat gekommen ist – Zitat: Die Schweiz ist wenig familienfreundlich. In der Rangliste der 31 partizipierenden Länder rangiert die Schweiz ganz am Schluss des Klassements. Immerhin habe die Schweizer Bevölkerung unterdessen – die Studie der UNICEF datiert von

2018 – den 2-wöchigen Vaterschaftsurlaub angenommen. Der fehlende Vaterschaftsurlaub war ein wichtiger Grund für das schlechte Abschneiden bei dieser Studie.

Auch bezüglich der Kosten für einen Krippenplatz liege die Schweiz im internationalen Vergleich weit hinten. Zudem müssen die Eltern in keinem anderen Land einen so hohen Anteil ihres Verdienstes für die familienergänzende Betreuung aufbringen, wie in der Schweiz. Das sei ein grosses Problem, so Bundesrat Alain Berset.

Diese Situation erklärt auch, weshalb in der Schweiz vor allem gut verdienende Eltern Betreuungsangebote wahrnehmen und deshalb auch erwerbstätig bleiben können. Dabei sei die Erwerbstätigkeit gerade für Familien mit tiefen Einkommen wichtig, um nicht in die Armutsfalle zu geraten.

Zuständigkeitsprobleme und weitere Massnahmen

Die Hauptzuständigkeit bei der Umsetzung der Politik der frühen Kindheit liegt nicht beim Bund, sondern bei den Kantonen und Gemeinden. Auf Bundesebene wird bereits eine Vielzahl an Massnahmen zur Förderung der Politik der frühen Kindheit umgesetzt oder geprüft. Aktuell sieht der Bundesrat deshalb keinen Bedarf für eine deutliche Ausweitung der Tätigkeiten auf Bundesebene. Handlungsbedarf sieht er jedoch bei der Zusammenarbeit und der Koordination auf Bundesebene. Diese soll künftig durch einen regelmässigen fachlichen Austausch der Bundesstellen mit Schnittstellen zur Politik der frühen Kindheit verstärkt werden.

Gabriela Sollberger,
Redaktorin ZV Info

Ordentliche Mitgliederversammlung 2021 auf dem Schriftweg

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 25, 2021

Die ordentliche Mitgliederversammlung 2021 des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) wurde gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung 3) auf schriftlichem Weg durchgeführt. Die Abstimmung ergab, dass sämtliche Anträge des Vorstandes angenommen wurden.

Aufgrund der Coronavirus-Pandemie hat der BAV-Vorstand im Mai 2021 auf der Website des BAV und in der ZV Info über die Verschiebung der ursprünglich auf den 30. Juni 2021 terminierten ordentlichen Mitgliederversammlung 2021 auf den 23. September 2021 informiert. Der Vorstand wollte die Chance wahren, in diesem Jahr eine physische Mitgliederversammlung durchführen zu können, weshalb davon abgesehen worden war, direkt die Durchführung der Mitgliederversammlung auf dem Schriftweg anzuordnen.

Aus Planungsgründen konnte sodann nicht mehr länger zugewartet werden, weshalb der Vorstand an seiner Sitzung vom 19. August 2021 über die Art der Durchführung der diesjährigen Mitgliederversammlung definitiv entschied: Aufgrund der damals wieder deutlich ansteigenden Fallzahlen und Spitalanweisungen, aber insbesondere auch, da aufgrund des Schutzkonzepts der für die Mitgliederversammlung gebuchten Lokalität (Restaurant Centro/Centrino, Universitätsspital Basel) zum Entscheidungszeitpunkt eine Durchführung der Mitgliederversammlung (samt anschliessendem Apéro/Essen) nicht möglich gewesen wäre, hat der Vorstand einstimmig beschlossen, dass – nach 2020 – auch die diesjährige Mitgliederversammlung

gestützt auf die vom Bundesrat erlassene Sonderregelung für Versammlungen von Gesellschaften (Art. 27 Covid-19-Verordnung 3) auf schriftlichem Weg durchgeführt wird.

Die vom Vorstand getroffene Anordnung bedeutet, dass die Mitglieder ihre Mitgliedschaftsrechte auch in diesem Jahr ausschliesslich schriftlich – mittels Stimmzettel – ausüben konnten. Eine sogenannte «Restversammlung», an welcher zwingend eine vorsitzende Person aus dem Vorstand und eine protokollführende/stimmenzählende Person teilnehmen, hatte zwar weiterhin stattzufinden, jedoch aufgrund der massgeblichen Bestimmungen der Covid-19-Verordnung 3 ohne physisches Teilnahmerecht der Mitglieder.

Am 6. September 2021 hat der Vorstand die Mitglieder schriftlich über die Anordnung betreffend Durchführung der Mitgliederversammlung 2021 auf dem Schriftweg informiert, ihnen die Traktandenliste samt Anträgen und Bemerkungen des Vorstandes, den Jahresbericht 2020 sowie die weiteren relevanten Unterlagen zugesandt und sie dazu eingeladen, ihre Stimme mittels ebenfalls beiliegendem Stimmzettel bis spätestens 22. September 2021 abzugeben.

Die vorerwähnte «Restversammlung», an welcher BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi als vorsitzende Person, Vorstandsmitglied Werner Weisskopf als Stimmenzähler und Sekretär Steven Hürlimann als Protokollführer teilnahmen, fand am 23. September 2021 statt. Vorstandsmitglied Werner Weisskopf hat die fristgerecht eingegangenen Stimmzettel ausgezählt und die abgegebenen Stimmen validiert. Bis und mit 22. September 2021 sind insgesamt 148 Stimmzettel beim BAV-Sekretariat eingegangen; es haben somit 148 BAV-Mitglieder ihr Stimmrecht fristgerecht wahrgenommen. Die erst nach dem 22. September 2021 beim BAV-Sekretariat eingegangenen Stimmen wurden nicht berücksichtigt.

Seitens der Mitglieder sind weder eigene Anträge noch Gegenanträge beim Vorstand eingegangenen. Gemäss Art. 11 der

Statuten des BAV ist die Mitgliederversammlung beschlussfähig, welches auch die Zahl der anwesenden Mitglieder sei, sofern die Statuten nicht etwas anderes vorsehen. Massgebend ist das relative Mehr. Ergibt sich Stimmengleichheit, so entscheidet bei Wahlen das Los und bei Abstimmungen der Stichentscheid des Präsidenten. Wie der Präsident anlässlich der «Restversammlung» vom 23. September 2021 feststellte, wurden sämtliche Anträge des Vorstandes angenommen. Die schriftliche Abstimmung ergab folgende Beschlüsse der Mitgliederversammlung:

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2020, der Jahresbericht 2020 sowie die Jahresrechnung 2020 werden genehmigt und dem Vorstand wird Décharge erteilt. Der Jahresgewinn 2020 wird auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wird das Budget 2021. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2022 unverändert bei Fr. 160.00 für Aktive und Fr. 80.00 für Pensionierte und Lehrlinge belassen. Die aktuelle Amtsperiode des Vorstandes und des Beirates dauert noch bis zur ordentlichen Mitgliederversammlung 2022. Erfreulicherweise hatten seit der ordentlichen Mitgliederversammlung 2020 weder der Vorstand noch der Beirat vorzeitige Rücktritte zu verzeichnen. Zudem sind beim Vorstand bezüglich beider Gremien keine Kandidaturen eingegangen. Es waren somit lediglich die Revisoren für das Rechnungsjahr 2021 zu wählen. Als Rechnungsrevisoren für das Jahr 2021 wurden Dr. Georg Schürmann (bisher) und Ralf Vogt (bisher Ersatzrevisor), gewählt; als Ersatzrevisoren Claudius Asche (bisher) und Tanja Antener.

Daten 2021

Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)

Pensionierten-Stamm:

Restaurant Stadtkeller, Marktgasse 11, 4051 Basel
(zwischen Schifflände und Fischmarkt)

Dienstag, 30. November 2021, ab 15.00 Uhr (bis ca. 17.30 Uhr)

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Regionale Verbände

geschrieben von Hans Erdin | November 25, 2021

Die Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz hat den engeren Kontakt zu den Mitgliedsverbänden als wichtiges, strategisches Ziel erklärt. Um diesen Kontakt regelmässig herzustellen, hat sie die Mitgliedsverbände aufgrund der geografischen Lage den jeweiligen Vorstands- und Geschäftsleitungsmitgliedern zugeteilt. Sie haben den Auftrag, den Kontakt regelmässig zu suchen und als Bindeglied zum Dachverband Öffentliches Personal Schweiz zu dienen.

Oft war es so, dass die Geschäftsleitung erst spät, manchmal zu spät, Kenntnis von Problemen in Verbänden erfuhr. Dies führte leider auch dazu, dass sich Verbände mangels Mitglieder in den Vorständen oder aufgrund grossen Mitgliederschwunds auflösten. Um dies möglichst verhindern zu können und Unterstützung anzubieten, soll der Kontakt zu allen Mitgliedsverbänden durch ein Geschäftsleitungs- oder Vorstandsmitglied mindestens einmal jährlich gesucht werden. Dieser Kontakt kann auf Basis von Telefonaten, aber auch Besuchen bei den Verbandsleitungen hergestellt werden.

Im Idealfall schliessen sich Verbände einer Region für den

periodischen Austausch zusammen. So geschehen in der Region Zürichsee/Sihltal/Oberland. Am 20. Oktober 2020 trafen sich, auf Initiative des ZV-Geschäftsleitungsmitglieds Hans Erdin, der Personalverein der Stadt Adliswil, der Personalverband der Gemeinde Horgen, der Personalverband der Gemeinde Richterswil und der Personalverband der Gemeinde Thalwil zum ersten Treffen in Horgen, um sich auszutauschen.

Am 21. September 2021 nahm auch der Verband des städtischen Personals Uster (VSPU) erstmals an unserem Meeting teil. Grosses Thema an diesen Treffen war, wen wundert's, Covid-19. Insbesondere die zum Teil unterschiedlichen Homeoffice-Reglementierungen gaben zu reden. Auch ein Thema das wohl die meisten Verbände beschäftigt, sind Massnahmen zur Mitgliedergewinnung und Mitgliederbindung. Damit verbunden die Frage des Auftrittes der Verbände in den jeweiligen Gemeinden bzw. Städten.

Der Personalverein der Stadt Adliswil brachte in der Sitzung vom 15. Juni 2021 die Idee ein, Dienstleistungen, die der ZV Öffentliches Personal Schweiz anbietet, zu nutzen. Insbesondere das Angebot der Vorsorgeplanung sollte in der Region angeboten werden. Sie wird für jeden von uns – altersunabhängig – immer wichtiger. Die Altersvorsorge ist auf dem Sorgenbarometer der Schweizer Bevölkerung seit mehreren Jahren auf Platz 1. Eine gezielte Vorbereitung und vor allem eine frühzeitige Strategie als Antwort auf die ständigen Diskussionen um die Höhe von AHV- und Pensionskassenrenten lohnt sich auch für unsere Mitglieder.

Zusammen mit der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Partner von Öffentliches Personal Schweiz, boten die Regio-Verbände ihren Mitgliedern drei Webinare (Online-Workshops) und einen Vorort-Workshop in Horgen an. Die Webinare wurden, mit entsprechend unterschiedlichen Themen auf zwei Altersgruppen (25- bis 40-Jährige und 41- bis 65-Jährige) zugeschnitten. Die VVK AG berät seit mehr als zwanzig Jahren die Mitglieder des Dachverbandes Schweizer Lehrerinnen und

Lehrer LCH, des kaufmännischen Verbandes, der Schweizer Kaderorganisation SKO und weiterer Verbände. Von dieser Erfahrung können auch die Mitglieder angeschlossener Verbände von Öffentliches Personal Schweiz profitieren.

- Die Teilnahme am Workshop war kostenlos.
- Der Ersttermin zur individuellen, persönlichen Beratung wird ebenfalls kostenlos angeboten.
- Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erhalten 15% Rabatt auf die Planerstellungskosten.

An den Webinaren nahmen total 13 Personen teil, 8 Kolleginnen oder Kollegen nehmen den kostenlosen Ersttermin für eine individuelle Sicht auf die Situation wahr. Bei der Teilnahme an den Webinaren gibt es natürlich noch Luft nach oben. Wichtig diesbezüglich ist die frühzeitige Information über die Durchführungsdaten und auch der persönliche Kontakt, um die Kolleginnen und Kollegen zusätzlich auf das Angebot aufmerksam zu machen. Insgesamt waren die Teilnehmenden gemäss Feedback mit dem Gebotenen sehr zufrieden. Zum Vorort-Workshop in Horgen fanden sich 11 Personen ein, davon buchten 7 Personen den Ersttermin zur persönlichen Besprechung.

Stimmen von Teilnehmenden des Vorort-Workshops in Horgen …

Enza Bellitto



«Grundsätzlich war der Workshop sehr interessant und

hilfreich. Er hat mir einen Einblick in die Zukunft ermöglicht. Die Fallbeispiele basierten auf einer 08/15 Familie. Insofern dürfte erst der persönliche Ersttermin meine individuelle Situation beleuchten.»

Rolando Müller



«Da es bei mir ja auch nicht mehr ein Jahrzehnt dauert bis ich in die Pensionierung entlassen werde, habe ich mich entschieden, am VVK-Vorort-Workshop teilzunehmen. Mit dem Ziel, meine Vorsorgesituation zu optimieren. Dank dem Vorsorge-Workshop konnte ich die eine oder andere Optimierungsmöglichkeit für die letzten paar Arbeitsjahre mitnehmen. Gegebenenfalls werde ich die professionelle Unterstützung der VVK beanspruchen.»

Monika Neidhart



«Mein Rückzug aus dem Arbeitsalltag wird greifbarer, deshalb besuchte ich den Vorsorge-Workshop des Personalverbands. Herr Mazenauer von VVK führte gekonnt durch die komplexe Thematik und erklärte sie den Teilnehmenden anhand eines Beispiels sehr plausibel. Mein Fazit: Es hat sich gelohnt, auch wenn für mich persönlich keine wesentlich neuen Informationen hervorgingen; aber mein vorhandenes Wissen wurde

bestätigt. Abschliessend kann ich aber die Teilnahme an der Veranstaltung empfehlen.»

Die Auswertungen der Feedbacks waren durchaus positiv. Ziel ist es, die Verbände mit der Nutzung solcher Dienstleistungen attraktiv für ihre Mitglieder zu machen, aber auch, um mit solchen Angeboten neue Mitglieder zu gewinnen. Es lohnt sich auch für andere Verbände, Vorsorgeworkshops zu organisieren. Die Erfahrungen in der Region Zürichsee/Oberland zeigen, dass das Bedürfnis durchaus da ist. Wir können Interessierte gerne bei der Umsetzung unterstützen. Man kann sich aber selbstverständlich auch direkt an die VVK AG wenden, www.vvk.ch.

Der Dachverband Öffentliches Personal Schweiz will die Mitgliedsverbände vermehrt mit Dienstleistungen unterstützen. So werden auch Webinare für die kostenlos nutzbare Mitgliederverwaltung und Buchhaltung Webling angeboten. Das erste Webling-Webinar war ebenfalls sehr erfolgreich. Weitere Webinare mit den Themen Webling Basics und Buchhaltung folgen zeitnah.

Hans Erdin,
Vizepräsident Öffentliches Personal Schweiz

Protokoll

geschrieben von Peter Meier | November 25, 2021

Generalversammlung 2021 Ort: Wegen der Corona-Pandemie findet die 105.

Generalversammlung auf dem Korrespondenzweg statt.

Bericht/Beschluss

Aufgrund der anhaltenden Corona-Pandemie und der damit einhergehenden ungewissen Entwicklung hinsichtlich Zulässigkeit von Versammlungen, hat sich der Vorstand im Sinne der Planungssicherheit frühzeitig entschieden, in diesem Jahr die statutarischen Geschäfte auf dem Korrespondenzweg zu behandeln und auf einen entsprechenden Anlass vor Ort (z. B. durch Verschiebung der Generalversammlung auf den Herbst) zu verzichten. Grundlage dazu bietet die Covid-19-Verordnung 3 des Bundes, die das Parlament bis Ende 2021 verlängert hat. Sie erlaubt, Versammlungen auf schriftlichem Weg durchzuführen und sichert so das Mitbestimmungsrecht der Mitglieder.

Die Mitglieder haben dementsprechend verschiedene Unterlagen zu den einzelnen Traktanden im Sinne von Art. 11 der Statuten per Post (Passivmitglieder) bzw. per Mail (Aktivmitglieder) erhalten. Ebenfalls haben die Aktivmitglieder ein Abstimmungsformular für die Geschäfte zur Beschlussfassung erhalten, welches im Vier-Augen-Prinzip ausgewertet wurde.

In diesem Zusammenhang möchten wir darauf hinweisen, dass in Anlehnung an Art. 5 der Verbandsstatuten eine Stimmberechtigung nur Aktivmitgliedern zusteht, während Passivmitgliedern eine beratende Stimme zukommt.
Die Ehrengäste, welche in den Vorjahren eingeladen wurden, wurden ebenfalls darüber informiert, dass die Generalversammlung dieses Jahr wegen der Corona-Pandemie auf dem Korrespondenzweg stattfindet.

Traktanden

Traktandenliste:

1. Protokoll der Generalversammlung vom 17. September 2020
2. Jahresbericht des Vorstandes

3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Festsetzung Mitgliederbeiträge 2021 und 2022
5. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
6. Abstimmungsresultate Generalversammlung 2021

1. Protokoll der Generalversammlung vom 17. September 2020

Das Protokoll der letzten GV wurde von Judith Isenegger Niederberger verfasst und ist im ZV-Info sowie im Intranet publiziert worden. Das Protokoll wurde mit der schriftlichen Abstimmung einstimmig genehmigt.

2. Jahresbericht des Vorstandes

Der Jahresbericht des Präsidenten Peter Hofstetter wird in der ZV Info Nr. 9 vom 13. September 2021 und auch im Intranet der Stadt Luzern publiziert. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

3. Kassa- und Revisorenbericht

Corona hat im Jahr 2020 die ganze Welt auf den Kopf gestellt und viele Dinge haben sich anders entwickelt als in den vergangenen Jahren. Dies trifft auch auf die Rechnung 2020 zu. Sie schliesst mit einem Mehrertrag von Fr. 7202.05 ab. Budgetiert war ein Mehrertrag von Fr. 500.–. Die Begründung für dieses Ergebnis liegt auf der Hand. Leider konnten wir im letzten Jahr keine Mitgliederanlässe durchführen und auch die Kosten für die Generalversammlung waren tiefer, weil wir weniger Teilnehmer hatten. Dem Vorstand ist es aber ein grosses Anliegen, dass wir «die versäumten Anlässe» nachholen werden.

Das Vermögen betrug per 31.12.2020 Fr. 34 314.69.

Die Rechnung 2020 wurde von den beiden Revisoren Katja Coray und Theo Lamberts geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Der Revisorenbericht wurde den Mitgliedern zusammen mit der Rechnung 2020 und dem Budget 2021 auf dem

Korrespondenzweg ebenfalls zugestellt.

Die Jahresrechnung 2020 wurde einstimmig genehmigt. Ebenfalls einstimmig genehmigt wurde der Antrag der Revisoren auf Entlastung des Vorstandes.

4. Festsetzung Mitgliederbeiträge 2021 und 2022

Mit der Einladung zur Generalversammlung werden die Mitglieder gebeten, den jährlichen Mitgliederbeitrag zu überweisen. Dies allerdings unter dem Vorbehalt, dass die Höhe des Beitrages an der Generalversammlung beschlossen werden muss. Der Vorstand hat beschlossen, dieses Prozedere zu ändern. In Zukunft soll die Generalversammlung den Mitgliederbeitrag des folgenden Jahres beschliessen. In Folge dieser Praxisänderung muss im Jahr 2021 über die Mitgliederbeiträge 2021 und 2022 beschlossen werden. Ab 2022 wird dann der Beschluss jeweils für das Folgejahr gelten. Mit dieser Änderung können die Mitgliederbeiträge im Frühjahr in Rechnung gestellt werden.

Die Mitgliederbeiträge für die Jahre 2021 und 2022 pro Jahr Fr. 40.– für Aktive und Fr. 20.– für Passive werden einstimmig beschlossen.

5. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

6. Abstimmungsresultate Generalversammlung 2021

Geschäfte zur Beschlussfassung

Genehmigung Protokoll der Generalversammlung 2020 vom 17.9.2020

Ja: 95 / **Nein:** 0 / **Enthaltungen:** 0

Abgegebene Stimmen: **95**

Genehmigung Jahresbericht 2020/2021 des Vorstandes

Ja: 95 / **Nein:** 0 / **Enthaltungen:** 0

Abgegebene Stimmen: **95**

Genehmigung Jahresrechnung 2020 sowie Entlastung des Vorstandes auf Antrag der Revisoren

Ja: 94 / **Nein:** 0 / **Enthaltungen:** 1

Abgegebene Stimmen: **95**

Festsetzung der Jahresbeiträge

Jahresbeiträge 2021:
Fr. 40.00 für Aktive
Fr. 20.00 für Passive

Ja: 96 / **Nein:** 0 / **Enthaltungen:** 0

Abgegebene Stimmen: **96**

Jahresbeiträge 2022:
Fr. 40.00 für Aktive
Fr. 20.00 für Passive

Ja: 95 / **Nein:** 0 / **Enthaltungen:** 0

Abgegebene Stimmen: **95**

Luzern, 24. Juni 2021

Für das Protokoll:

Peter Meier