Beitritt zum PK-Netz

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Liebe Mitglieder

Die Geschäftsleitung von «Öffentliches Personal Schweiz» hat beschlossen, per 1. Juni 2021 dem PK-Netz beizutreten. Dies, um den Anliegen einer guten Altersvorsorge verbandsintern mehr Gewicht zu verleihen. «Öffentliches Personal Schweiz» schliesst sich dem Netzwerk der Arbeitnehmenden in der 2. Säule an, um gemeinsam mit den anderen 16 Mitgliederverbänden für sozialpolitische Fortschritte in der beruflichen Vorsorge einzustehen.

Das PK-Netz wurde 2010 anlässlich einer Gründungsversammlung formell als Verein konstituiert. Getragen wird es heute von 17 Schweizer Arbeitnehmendenverbänden. Die Mitgliederverbände repräsentieren gemeinsam rund 520 000 Mitglieder und machen das PK-Netz damit zum wichtigsten Netzwerk der Arbeitnehmerschaft in der beruflichen Vorsorge. Gleichzeitig ist das PK-Netz ein weiteres Beispiel erfolgreicher gewerkschafts- und verbandsübergreifender Zusammenarbeit. Mit der Vereinsgründung bekam das PK-Netz eine eigene Rechtsform und bezieht in sozialpolitischen Fragen auch aktiv Stellung.

Neben der politischen Interessenvertretung der Versicherten liegt der Fokus des PK-Netzes bei der Aus- und Weiterbildung der arbeitnehmerseitigen Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte. Was viele nicht wissen: Nirgendwo verfügen die Arbeitnehmenden über mehr gesetzliche Mitspracherechte als in der beruflichen Vorsorge. Die höchsten Organe der Vorsorgeeinrichtungen sind allesamt paritätisch von Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitgeber und der versicherten Arbeitnehmenden organisiert.

Das Potenzial ist indessen riesig, sich auf der Ebene der Pensionskassen für gute Vorsorgelösungen für die Versicherten einzusetzen. Hierfür braucht es gut ausgebildete Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte. Das PK-Netz führt jedes

Jahr ein vielseitiges Weiterbildungsangebot durch, um genau dieses Ziel bei möglichst vielen Arbeitnehmervertretungen zu erreichen.

JAHRESBERICHT – RÜCKBLICK, ABER VOR ALLEM AUSBLICK

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Die vergangenen 12 Monate waren denkwürdig. Neben vielem anderen haben sie insbesondere das Arbeitsleben und damit auch den öffentlichen Dienst in einer Geschwindigkeit und Dynamik verändert, wie man sich dies vor Jahresfrist kaum vorstellen konnte. Covid-19 hat innert Wochen geschafft, was auch – da bin ich überzeugt – nach monatelangen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber nicht möglich gewesen wäre: eine weitgehende Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit. Wir Personalverbände stehen deshalb, aber auch aus anderen Gründen, vor grossen Herausforderungen.

Öffentliches Personal Schweiz war, wie wir alle, im Jahr 2020 (und auch noch während der 1. Hälfte 2021) erheblich gefordert. Der Lockdown hatte direkte und erhebliche Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst. Die Arbeitgeber mussten Anordnungen treffen, die den Bundesvorgaben mit Blick auf die Pandemiesituation genügten, aber auch sicherstellen, dass der öffentliche Dienst, mehr denn je gefragt, reibungslos oder sagen wir einmal, mehr oder weniger reibungslos weiterfunktionierte.

Die Umstellung auf Homeoffice war schnell und radikal. Sie hat uns als Verband für das Berichtsjahr ganz erhebliche Aufwendungen beschert, weil die divergierenden Meinungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, wie diese

Umstellung zu vollziehen ist, naturgemäss zu Differenzen führte.

Noch selten seit seinem über 100-jährigen Bestehen war «Öffentliches Personal Schweiz» gefordert, Hunderte von arbeitsplatzbezogenen Fragen zu beantworten, alles rund um die Arbeitszeit, den Arbeitsplatz und die Arbeitsmittel, die Überstunden,
den Ferienbezug, leider auch Kündigungen von Mitarbeitenden, die der Arbeitgeber im Lockdown offensichtlich nicht zu vermissen schien.

Tragfähige Kontakte

Unsere Strukturen haben sich hier bewährt. Neben der gesamtschweizerischen Tätigkeit war das Engagement vor Ort, beim lokalen Verband, der mit einer besonderen Situation oder Fragestellung konfrontiert war, wichtig. Nicht alle Probleme lassen sich mit einer Grundsatzhaltung oder Parolen lösen. Das Engagement konnte allerdings nicht mehr direkt durch persönliche Kontakte erfolgen, sondern musste sich auf elektronische Kommunikationsmittel beschränken. Gut und erfolgreich möglich war dies auch deshalb, weil die persönlichen Kontakte in der Vor-Covid-Zeit bestanden und sich während der Phase des Lockdowns als tragfähig erwiesen haben. Damit ist aber auch klar, dass wir in den nächsten Monaten und Jahren, sofern möglich und zulässig, wieder vermehrt den persönlichen Austausch pflegen müssen. Denn es ist schon so: Sieht man sich nie mehr, verblassen die Kontakte. Das führt unweigerlich zu einem Informationsverlust und baut Schranken auf, die es in einem Verband wie dem unseren nicht geben darf.

Neue Informationskanäle – Mithilfe ist gefragt!

Das Jahr 2020 hat aber auch gezeigt, dass wir vermehrt elektronisch in Kontakt stehen müssen. Der Austausch ist

schneller, einfacher, günstiger und damit in seinen Auswirkungen schlagkräftiger. Wir haben zugegebenermassen etwas spät reagiert und werden nun (endlich) allmonatlich unseren Newsletter mit den wichtigsten Themen des öffentlichen Dienstes verschicken, wir haben ein Facebook-Account und sind auf Instagram. Wir sind aber zudem auf jeden Verband und jedes Mitglied angewiesen. Denn: Die Verspätung vor allem beim Newsletter hat durchaus Gründe: Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst und die Verbände sind sehr zurückhaltend bei der Bekanntgabe ihrer E-Mail-Adressen, was die Zusendung verunmöglicht. Das vergangene Jahr hat gezeigt, dass wir diese Informationskanäle dringend benötigen. Es macht keinen Sinn, darauf zu verzichten. Ich bitte deshalb alle, hier keine unnötigen Schranken aufzubauen.

Mitgliederzeitschrift ZV Info

Und was ist mit unserer Mitgliederzeitschrift ZV Info? Die monatlich erscheinende Publikation ist nach wie vor das wichtigste Kommunikationsmittel unserer Verbandsleitung mit den Mitgliedern. Geschäftsleitung, Vorstand, Sekretariat und externe Autoren informieren über aktuelle Themen im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben, der beruflichen Vorsorge, dem öffentlichen Personalrecht,, den Berufen im öffentlichen Dienst sowie über die Dienstleistungen der Vertragspartner von «Öffentliches Personal Schweiz».

Den Mitgliederverbänden selbst steht die ZV Info ausserdem zur Verbreitung von GV-Protokollen, Jahresberichten oder zur Information ihrer Mitglieder zur Verfügung. Da sich die Verbände oft mit ähnlichen Themen beschäftigen, erfolgt mit der ZV Info auf unkomplizierte Art und Weise zudem ein verbandsübergreifender Erfahrungsaustausch.

Trotz der wachsenden Bedeutung der digitalen Medien werden die Vorteile von Printmedien nach wie vor von einer deutlichen

Mehrheit der Mitglieder geschätzt, weshalb daran festgehalten wird. Die Beiträge stehen aber auch alle online auf unserer Website zur Verfügung.

Trotz dem Entscheid, weiterhin zu drucken, darf nicht übersehen werden, dass sich die Frage, in welcher Form die ZV Info publiziert wird, jährlich wieder neu stellt. Hintergrund sind natürlich die geänderten Lesegewohnheiten, die jederzeitige Verfügbarkeit der Zeitschrift auf unserer Website und die Kosten. Will man am Printmedium etwas ändern, ist aber vorab unerlässlich, dass die Kommunikation über einen Newsletter reibungslos funktioniert. Verlieren wir untereinander den Kontakt, leidet die gemeinsame Sache.

Rolle von «Öffentliches Personal Schweiz»

Die Rolle von «Öffentliches Personal Schweiz» bei den Verbänden vor Ort spielte sich bis anhin eher im Hintergrund ab. Mitgliederverbände konnten sich bei Fragen oder in schwierigen Situationen jederzeit an den Sekretär, aber auch an alle Geschäftsleitungs- und Vorstandsmitglieder wenden.

Um den Austausch zwischen den kommunalen und den kantonalen Verbänden vor Ort und «Öffentliches Personal Schweiz» zu verbessern und zu stärken, hat der Vorstand zudem beschlossen, den Kontakt und den Austausch viel aktiver zu suchen. Jedem Vorstandsmitglied wurde eine Region zugewiesen, in welcher er oder sie aktiv den Kontakt zu den Verbänden vor Ort sucht. Ziel ist, Anliegen und allfällige Problemfelder frühzeitig zu erfassen und bei Bedarf Hilfestellung anzubieten. Sei es bei rechtlichen oder sozialpolitischen Fragen, in finanziellen Notsituationen oder mittels Auftritten an Veranstaltungen, falls eine Situation ein härteres Vorgehen erfordert und sich eine aussenstehende Person einfacher exponieren kann.

Die engeren Kontakte sollen insbesondere bei kleineren Verbänden verhindern, dass sie ihre Auflösung ins Auge fassen, weil sie keine neuen Vorstandsmitglieder finden. In den

letzten Jahren haben sich leider mehrere kleine Verbände aus diesen Gründen aufgelöst. Die Motivation, sich im Verband zu engagieren, war nicht mehr vorhanden – sei es aufgrund von frustrierenden Gesprächen mit den Sozialpartnern oder weil die Ansicht bestand, dass nun alles erreicht sei, was es zu erreichen gab. Doch es gibt keine Garantie für den Weiterbestand des Ist-Zustands und es liegt an den Verbänden, für den Erhalt guter und die Verbesserung bestehender Anstellungsbedingungen zu sorgen.

Auch im Jahr 2020 haben sich wieder zwei kleine Verbände aufgelöst. Die Pandemiesituation hat diese Tendenz verschärft, weil keine Generalversammlungen mehr stattgefunden haben, keine Vorstandssitzungen, keine Diskussionsrunden, keine Nachtessen unter Gleichgesinnten, keine Pensioniertenausflüge. Da hat sich der eine oder andere wohl gedacht, wofür braucht es uns denn überhaupt noch. Die Schlussfolgerung ist sehr unglücklich. Die Personalverbände vor Ort braucht es, um Einfluss zu nehmen und manchmal auch Druck auszuüben. Allein der Bestand eines Verbandes ist hilfreich – und oftmals vom Arbeitgeber auch gewünscht, damit er Ansprechpersonen hat.

Deshalb: Reden Sie mit uns, wenn sich solche Probleme abzeichnen.

Ein Beispiel aus diesem Jahr: Ein Verband beschäftigte sich mit der Auflösung und fragte bei uns nach den Kündigungsmodalitäten. Auf die Frage, weshalb man sich denn auflösen wolle, ob der administrative Aufwand zu gross geworden sei, wurde geantwortet, nein, das mache man gerne, aber all die rechtlichen Prüfungen bei der Ausarbeitung neuer Personalordnungen seien von einem kleinen Verband eben kaum zu leisten. Das ist keine berechtigte Sorge: Rechtliche Beurteilungen und Hilfestellungen bei Personalgesetzrevisionen übernimmt unser Sekretariat, also «Öffentliches Personal Schweiz».

Herausforderung – Arbeitsort und Arbeitszeit

Für dieses, aber auch das nächste Jahr sind die dominierenden Themen und Herausforderungen absehbar. Mit dem Ende der Homeoffice-Pflicht wird sich die Frage stellen, wie der öffentliche Arbeitgeber mit der Arbeitszeit und dem Arbeitsort umgehen wird – mehr Freiheiten und Selbstbestimmung oder alter Trott wie bis anhin?

Die Credit Suisse, auch nicht gerade ein kleiner «Wohlfühl-Arbeitgeber», macht es vor. Die Bank verspricht ihren Mitarbeitenden in diesen Tagen mehr Freiheiten und Selbstbestimmung; die Mitarbeitenden sollen im Team entscheiden können, wer wann im Büro arbeitet; die bis anhin verordnete Dauerpräsenz soll nach Covid-19 ausgedient haben. Hauptbegründung: Die Bank habe so pflichtbewusste und intelligente Mitarbeitende, die sehr wohl selbst entscheiden könnten, wie sie ihre Arbeit am effizientesten erledigen. Das hat Vorteile für beide: Die Mitarbeitenden werden sich sowohl für eine Lösung entscheiden, die der Bank gut dient, aber auch vorteilhaft ist für sie selbst. Das erachtete die Credit Suisse als eine Win-win-Situation. Physische Präsenz wird es dennoch geben, mindestens einmal pro Woche und abgesprochen mit anderen Teammitgliedern. Aber auch hier soll gelten: Das Team bestimmt, die Lösung soll hoch flexibel sein.

Der Pharmakonzern Novartis sieht Ähnliches vor; dort können die Mitarbeitenden nach dem Motto «choice with responsibility» ebenfalls eigenverantwortlich im Team entscheiden, wer welche Aufgabe wann und wo erledigt. Andere grosse Arbeitgeber haben vergleichbare Grundsatzentscheide getroffen. Diese Entwicklung macht nicht an unserer Grenze halt. Wie ein Blick zu unserer europäischen Dachorganisation CESI, welche sich intensiv mit dem Thema befasst, zeigt, werden diesbezüglich in einigen europäischen Ländern interessante Modelle entwickelt. Im Sinne der Übernahme von Best- Practice werden wir auch diese

Entwicklung weiterbeobachten – und können dies auch problemlos, weil «Öffentliches Personal Schweiz» der CESI (Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften) seit über 20 Jahren angehört (die CESI setzt sich für verbesserte Beschäftigungsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa und eine starke soziale Dimension in der EU ein; die besondere Stärke der CESI liegt im öffentlichen Sektor).

Als Personalverband werden wir darauf zu achten haben, dass der öffentliche Dienst bei dieser Entwicklung nicht aussen vor bleibt. Denn zu gross sind die politischen Unwägbarkeiten, die hier eine Rolle spielen. Vorurteile gegenüber dem öffentlichen Dienst sind geeignet, eine Entwicklung zu bremsen, welche die grossen Arbeitgeber in der Schweiz mit Überzeugung vorantreiben. «Öffentliches Personal Schweiz» wird in den nächsten Wochen ein Papier entwickeln, um die Vorstellungen unserer Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst zu konkretisieren und gegenüber den Arbeitgebern Stellung zu beziehen. Inhaltlich heisst das: Wir werden versuchen müssen, einen vergleichbaren Weg zu gehen, wie ihn die Privatwirtschaft vormacht. Der öffentliche Dienst ist nicht weniger motiviert wie der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende in einer schweizerischen Bank. Man kann sogar die Auffassung vertreten, die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst seien überdurchschnittlich treue Arbeitnehmende und der Aufgabenerfüllung stark verpflichtet. Weil das so ist, ist der Schritt hin zu Freiheit und Selbstbestimmung und damit Eigenverantwortung im Team umso dringender angezeigt.

Herausforderung Rechtsschutz

Es hat sich in den letzten Monaten deutlich gezeigt, dass der Rechtsschutz, den «Öffentliches Personal Schweiz» anbietet, ausserordentlich stark in Anspruch genommen wurde, und zwar so stark, dass wir hier auf der Kostenseite reagieren müssen. Die

Verhandlungen mit dem Rechtsschutzversicherer werden wir in der 2. Hälfte dieses Jahres angehen, damit wir nach wie vor eine äusserst attraktive und trotzdem günstige Rechtsschutzversicherung anbieten können. Das wird keine einfache Sache, aber dank unserer guten Beziehungen zur AXA werden wir hier eine Lösung finden.

Herausforderung Mitgliederbindung

Es wurde bereits zu Beginn dieses Beitrags angesprochen: Der Kontakt zu unseren Mitgliedern ist wichtig, ausserordentlich wichtig. Wir werden deshalb mit aller Kraft diese Bindung vorantreiben müssen. Unsere Personalverbände vor Ort werden dies machen, aber auch wir als Dachverband «Öffentliches Personal Schweiz».

Wir werden dies mit zusätzlichen Angeboten und Weiterbildungen tun, wir werden aber auch die elektronischen Kanäle verstärken müssen und sind dabei auf Verbände und Mitglieder angewiesen. Dies wird eine grosse, intensive Aufgabe sein, die uns aber in eine Zukunft führen wird, in der wir schneller, unkomplizierter und kompakter reagieren können.

Fazit

Der öffentliche Dienst und unsere Personalverbände sind gestärkt aus der Pandemie hervorgetreten. Der öffentliche Dienst hat gezeigt, dass er auch unter widrigen Umständen geradezu stoisch und unbeirrt, aber den Herausforderungen entsprechend flexibel seine Aufgaben erfüllt. Er ist die tragende Säule in turbulenten Zeiten. Dar auf dürfen wir stolz sein. Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sind verantwortlich für diese Aufgabenerfüllung. Wir sind überzeugt, dass der öffentliche Arbeitgeber dies auch so sieht und zusammen mit uns Personalverbänden zukunftsorientierte Arbeitsmodelle entwickeln wird.

Für uns selbst gilt, dass wir unsere Organisation, wie dies

auch unsere Arbeitgeber tun werden, so verfeinern müssen, dass schnelle Reaktionen und sehr gute Kommunikation möglich sind – und dies auch dann, wenn eine Bedrohungslage physische Veranstaltungen verunmöglicht. Das darf nicht an irgendwelchen Bedenken etwa über die Bekanntgabe von E-Mail-Adressen scheitern. Und wir werden darauf achten müssen, dass nicht unsere kleinen Verbände das Handtuch werfen, weil sie keine Nachfolger für die Verbandsleitung finden. Auch dafür ist die gute Kommunikation, aber auch der persönliche Kontakt wichtig.

Freuen wir uns auf diese Herausforderungen und nehmen wir sie gemeinsam an.

Urs Stauffer, Präsident

DIE DEBATTE UM DIE BEZAHLUNG DER UMKLEIDEZEIT

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Zahlreiche Arbeitgeber schreiben das Tragen von Arbeitskleidung vor, sei es zu Hygienezwecken, zum Gesundheitsschutz oder aus Sicherheitsgründen. Das Tragen der Arbeitskleidung erfolgt grundsätzlich im Interesse des Arbeitgebers. Trotzdem gilt die Umkleidezeit vielerorts bislang nicht als bezahlte Arbeitszeit. Dementsprechend wird die Umkleidezeit – trotz betrieblicher Verpflichtung zum Tragen spezieller Arbeitskleidung – nicht entschädigt. Diese Praxis wird nun zunehmend kritisiert und wirft auch rechtliche Fragen auf.

Die Gewerkschaften fordern es schon lange: Umkleidezeit müsse als Arbeitszeit gelten und sei angemessen zu entschädigen. Denn das Umkleiden vor und nach der Arbeit kostet Zeit und

geht oft zu Lasten der Angestellten. Angestellte des Spitalverbands Limmattal gaben der Debatte um die Umkleidezeit noch mehr Aufwind und forderten bis vor Bundesgericht eine entsprechende Entschädigung. Im Fokus standen bislang hauptsächlich die Spitäler. Die Debatte trifft aber auch zahlreiche andere Branchen und kann sowohl privatrechtliche Angestellte als auch Personen in einem öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis betreffen.

Das Urteil des Bundesgerichts

Im Sommer letzten Jahres forderten Angestellte des Spitalverbands Limmattal eine rückwirkende Entschädigung für die Umkleidezeit. Das Spital sowie der Bezirksrat wiesen das Begehren ab, woraufhin die Angestellten des Spitals mit Beschwerde an das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich gelangten. Das Verwaltungsgericht wies die Beschwerde ab und begründete den Entscheid mit der langjährigen Praxis der Spitäler, wonach die bezahlte Arbeitszeit mit dem Dienstantritt auf der Station oder im Operationssaal beginne und mit dem Dienstende am entsprechenden Arbeitsort ende. Die Umkleidezeit gelte deshalb nicht als bezahlte Arbeitszeit bzw. sei bereits im Monatslohn inbegriffen. Weil das der Praxis zahlreicher anderer Spitäler entsprach, dürfe die Nichtanrechnung der Umkleidezeit an die bezahlte Arbeitszeit als «üblich» zu entrichtender Lohn im Sinne von Art. 322 Abs. 1 OR bezeichnet werden (Verwaltungsgericht [ZH] VB.2019.00766 vom 24. Juni 2020). Im Januar dieses Jahres bestätigte das Bundesgericht den Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich (Urteil 8C_514/2020 vom 20. Januar 2021).

Was ist Arbeitszeit?

Eine Definition der Arbeitszeit existiert im öffentlichen Personalrecht häufig nicht und auch im Obligationenrecht wird vergebens nach einer Umschreibung der Arbeitszeit gesucht. Immerhin bestimmt Art. 13 Abs. 1 der Verordnung 1 zum

Arbeitsgesetz (ArGV 1), dass die Zeit, währenddessen sich der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Verfügung des Arbeitsgebers zu halten hat, als Arbeitszeit gelte. Das SECO konkretisierte die Bestimmung in ihrer Wegleitung zum Arbeitsgesetz und zu den Verordnungen 1 und 2 nun dahingehend, dass im Zusammenhang mit Umkleiden/Ankleidung all das als Arbeitszeit gelte, was obligatorisch Teil des Arbeitsprozesses sei. Die Rechtslage scheint zunächst also relativ eindeutig – könnte man auf den ersten Blick jedenfalls meinen.

Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes finden jedoch nicht auf sämtliche öffentlich-rechtliche Arbeitgeber Anwendung. Für Verwaltungseinheiten und öffentlich-rechtliche Körperschaften hat das Arbeitsgesetz keine Geltung. Das war auch im Urteil des Bundesgerichts der Fall, das die Anwendbarkeit des Arbeitsgesetzes ausschloss, weil es sich beim Spitalverband Limmattal um einen Zweckverband und damit um eine öffentlich-rechtliche Körperschaft handelt.



Zählt die Umkleidezeit zur Arbeitszeit?

Ob die Umkleidezeit als Arbeitszeit zu qualifizieren ist,

bestimmt sich demzufolge primär nach der Rechtsform des Arbeitgebers bzw. danach, mit wem das Arbeitsverhältnis besteht. Im Verhältnis zu privaten Arbeitgebern und öffentlich-rechtlichen Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit (z.B. die ETH und die SUVA) findet das Arbeitsgesetz Anwendung, weshalb die Umkleidezeit als Arbeitszeit zu qualifizieren ist. Für Betriebe, die einer Verwaltungseinheit angehören oder bei denen es sich um eine öffentlich-rechtliche Körperschaft handelt, hat das Arbeitsgesetz keine Geltung. Es ist daher anhand des anwendbaren Personalrechts und der internen Regelungen zu prüfen, was als Arbeitszeit zu qualifizieren ist. Fehlt eine solche Bestimmung, so muss mittels Auslegung ermittelt werden, ob die Umkleidezeit zur Arbeitszeit zählt. Kann weder durch die anwendbaren rechtlichen Bestimmungen noch durch Auslegung beantwortet werden, ob die Umkleidezeit im konkreten Fall als Arbeitszeit zu qualifizieren ist, besteht eine Lücke. In solchen Fällen ist der Richter verpflichtet, im Rahmen des Verfahrens die Lücke zu füllen. Kann die Lücke nicht durch Anwendung anderer öffentlich-rechtlicher Bestimmungen gefüllt werden, muss auch für diejenigen öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber, für die das Arbeitsgesetz grundsätzlich keine Anwendung findet, die Umkleidezeit (analog zum Arbeitsgesetz) als Arbeitszeit qualifiziert werden.

Besteht ein Lohnanspruch für die Umkleidezeit?

Bei der Qualifikation der Umkleidezeit als Arbeitszeit und einem damit verbundenen Lohnanspruch handelt es sich allerdings um zwei verschiedene Paar Schuhe. Der Umstand, dass die Umkleidezeit zur Arbeitszeit zählt, führt nicht zwingend zu einem zusätzlichen Entschädigungsanspruch. So erachtete es sowohl das Verwaltungsgericht als auch das Bundesgericht im zu beurteilenden Fall der Angestellten des Spitalverbands Limmattal als zulässig, die Umkleidezeit mit dem regulären Monatslohn abzugelten. Der Arbeitgeber darf daher eine

Entschädigung für die Umkleidezeit vertraglich ausschliessen oder die zusätzlich geleistete Zeit, beispielsweise durch bezahlte Pausen, abgelten. Ein zusätzlicher Entschädigungsanspruch für die Umkleidezeit besteht folglich nicht in jedem Fall.

Erster Meilenstein trotz negativem Urteil des Bundesgerichts

Trotz dem negativen Entscheid für die Angestellten des Spitalverbands Limmattal scheinen der Einsatz der Gewerkschaften und das Verfahren bis vor Bundesgericht zumindest im Kanton Zürich etwas bewirkt zu haben. Seit April dieses Jahres anerkennt der Kanton Zürich die Umkleidezeit offiziell als Arbeitszeit und hat dazu eine entsprechende Richtlinie veröffentlicht, die nun Licht ins Dunkel bringen soll. Neu gilt die Umkleidezeit als Arbeitszeit, wenn zwingende Gründe für die besondere Arbeitskleidung bestehen und die Arbeitskleidung aus sachlichen Gründen am Arbeitsplatz angezogen werden muss. Und damit nicht genug: Auch der Weg von der Garderobe zum Einsatzort sei gemäss der Richtlinie als Arbeitszeit anzurechnen.

Manuela Rüegg, MLaw

Kommentar «ZV Öffentliches Personal Schweiz»

Die Debatte um die Umkleidezeit führte in den vergangenen Jahren bereits zu einigen Lohnklagen. Interne Regelungen zu dieser Thematik schaffen klare Rechtsverhältnisse und können weitere Lohnklagen verhindern. ZV Öffentliches Personal Schweiz fordert daher sämtliche öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber auf, ihre Personalreglemente anzupassen und die Umkleidezeit angemessen zu entschädigen.

Urs Stauffer, Präsident

LOHNRUNDE 2022 – EIN RUNDES PROZENT IST RICHTIG

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 10, 2021

In den nächsten Tagen und Wochen werden die Lohngespräche – wenn denn – zu Ende geführt und die Weichen für die Lohnentwicklung 2022 gestellt. Ein schwieriges Thema für den öffentlichen Dienst, weil die Covid-19-Pandemie finanzielle Auswirkungen für die öffentliche Hand haben wird und die Gefahr besteht, finanzielle Ausfälle über den Lohn des öffentlichen Dienstes zu «kompensieren». Das darf nicht sein. Öffentliches Personal Schweiz erachtet eine Lohnerhöhung von 1%, mit dem in der Hauptsache die Teuerung kompensiert wird, als richtig und nötig.

Die Lohnrunde 2022 kann nicht ohne Berücksichtigung der beiden vorangegangenen Lohnrunden 2020 und 2021 erfolgen. Wirtschaftsentwicklung und Teuerung waren nicht immer so wie prognostiziert, was Auswirkungen auf die Lohnrunde 2022 haben kann.

Lohnrunde 2020

Die Nominallöhne sind im Jahr 2020 um 0,8% gestiegen. Gemäss den Berechnungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) ergibt sich unter Einbezug einer mittleren Jahresteuerung von –0,7% bei den Reallöhnen ein Anstieg von 1,5%.

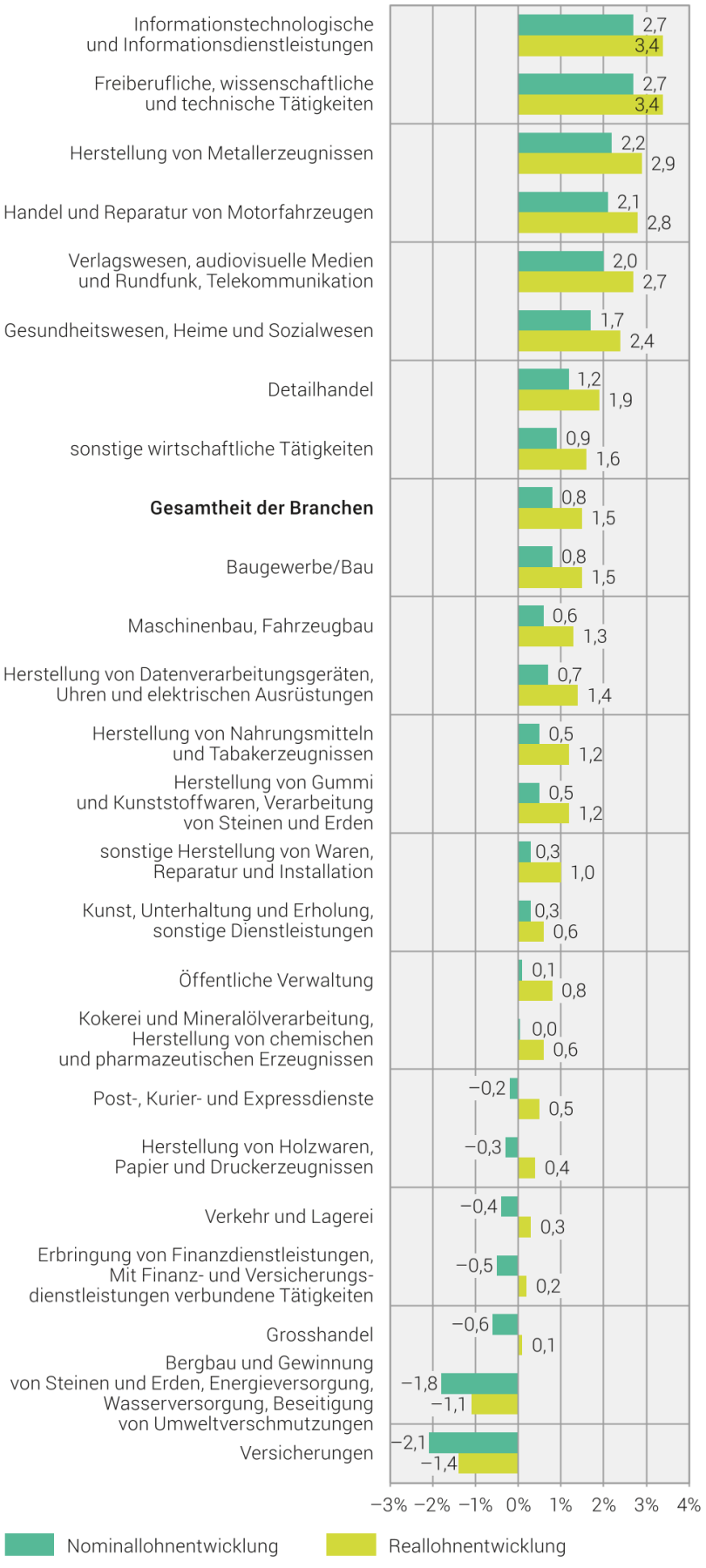
Das meint: Die Löhne wurden durchschnittlich um 0,8% erhöht, hinzu kam ein Teuerungsrückgang um 0,7%, was zu einer Reallohnerhöhung von 1,5% führte – beabsichtigt war das allerdings nicht. Es sei einschränkend einmal mehr erwähnt, dass die Zusammensetzung des Warenkorbs, aus dem die Teuerung

berechnet wird, höchst diskutabel ist, insbesondere, weil die Krankenkassenprämien nicht Teil des Warenkorbs sind – Öffentliches Personal Schweiz hat darauf wiederholt hingewiesen.

Die Entscheide in Bezug auf die Lohnerhöhung 2020 wurden in der Regel von September bis Dezember 2019 und damit in einer Periode gefällt, in der die Teuerung für 2020 auf +0,4% geschätzt wurde. Durch die Covid-19-Pandemie und die dadurch verursachte Konjunkturverlangsamung sank das allgemeine Preisniveau allerdings um 0,7%. Ob der durchschnittliche Arbeitnehmende von diesem Teuerungsrückgang ebenfalls positiv betroffen war, mag bezweifelt werden.

Aufgrund der Anpassung der Nominallöhne an die Teuerung nahm die Kaufkraft der Löhne damit zum zweiten Mal seit 2019 zu. Bei den wichtigsten Gesamtarbeitsverträgen (GAV), denen fast eine halbe Million Arbeitnehmende angeschlossen sind, wurde für 2020 kollektivvertraglich eine Effektivlohnerhöhung (Nominallöhne) von 0,4% vereinbart. Grafisch sieht die Entwicklung der Nominal- und Reallöhne im Jahr 2020 gemäss BFS wie folgt aus:

Entwicklung der Nominal- und Reallöhne 2020 nach Wirtschaftszweig: Veränderung in % gegenüber 2019



Quelle: BFS – Schweizerischer Lohnindex (SLI)

© BFS 2021

Erkennbar ist bereits hier, dass der öffentliche Dienst zwar noch keinen Rückbau in Kauf nehmen musste, aber am Ende der Lohnentwicklung zu positionieren ist.

Dies steht im Widerspruch zur allgemeinen Lohnentwicklung, aber auch im Gegensatz zur verschärften Arbeitssituation für den öffentlichen Dienst während der Pandemie. Hier ist einschränkend zu sagen, dass im Zeitpunkt der Lohnverhandlungen das Ausmass der Pandemie noch nicht vorhersehbar war. Gleichwohl fehlen die Argumente, weshalb der öffentliche Dienst an der positiven Entwicklung im Jahr 2020 nicht beteiligt war. Das muss einen Einfluss auf die Lohnrunde 2022 haben.

Lohnrunde 2021

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl damals eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte von Ausnahmen abgesehen nicht durchgesetzt werden. Das wäre aber nicht unrichtig gewesen; das öffentliche Personal war durch die Covid-19-Krise gefordert, wie selten, der korrekte und effiziente Gang der Verwaltung musste trotz erheblicher Einschränkungen aufrechterhalten werden, was gelungen ist. Viele Frauen und Männer, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, mussten Risiken in Kauf nehmen oder ganz erheblichen Belastungen standhalten, es seien anstatt vieler die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheitsdienst, in den Pflegeheimen, in den Altersheimen, in den Schulen auf allen Stufen oder im Polizeidienst genannt. Hier wurde viel gearbeitet und hier wurde unter erschwerten, risikoreichen Bedingungen gearbeitet.

Die öffentlichen Arbeitgeber haben das nicht gewürdigt. Es mag sein, dass der engagierte Einsatz im Grundsatz anerkannt wurde, aber oft war zu hören, der öffentliche Dienst müsse nun auch seinen Beitrag an die notwendigen Einsparungen leisten,

um die Covid-19-Sonderausgaben zu finanzieren. Diesen Zusammenhang sehen wir nicht. Hinzu kommt: Bei der Lohnrunde 2020 ist für den öffentlichen Dienst nur ganz wenig übrig geblieben (Nominallohnerhöhung von 0,1%).

Die Covid-19-Pandemie hat nun im Gegenteil dazu geführt, dass Lohnerhöhungen für das Jahr 2021 flächendeckend verweigert wurden. Das betraf faktisch alle Branchen, insbesondere auch den öffentlichen Dienst. Dazu gehört auch der im Jahr 2020 stark geforderte Gesundheitsbereich; nicht einmal dort konnten Lohnerhöhungen durchgesetzt werden. Bei den wenigen Unternehmen, welche Lohnerhöhungen vorgenommen haben, resultiert ein durchschnittliches Plus von 0,9%, im Gesamtvergleich bleibt aber nicht viel mehr als eine runde Null übrig.

Der Blick zurück auf die Wirtschaftslage im Jahr 2020 macht die Lohnrunde 2021 nicht besser. Viele Branchen sind gut durch die Pandemie gekommen, einige haben sich sogar positiv entwickelt. Das Argument der unsicheren Wirtschaftslage war im Zeitpunkt des Entscheids über die Lohnentwicklung zwar noch nachvollziehbar, ist es rückwirkend aber nicht mehr in allen Punkten. Die öffentliche Hand hat demgegenüber mehrheitlich gute Jahresabschlüsse vorzulegen.

Dass bei der Anpassung der Löhne erstaunlicherweise auch der Gesundheitsbereich, der stark gefordert war, keine Verbesserungen erreichen konnte, ist nur schwer nachvollziehbar und (neben den finanziellen Problemen der Spitäler insbesondere in den vergangenen eineinhalb Jahren) auf eine allgemeine Verweigerungshaltung zurückzuführen.

Erschwerend kommt hinzu, dass bei der Lohnrunde 2021 mit einer negativen Teuerung gerechnet wurde, was die Löhne real hätte steigen lassen. Das hat sich bis anhin nicht bewahrheitet. Im Gegenteil, für die Indexperiode 06 2020 bis 06 2021 ist eine Teuerung von plus 0,6% ausgewiesen. Und das ist noch nicht die ganze Wahrheit: Die Zusammensetzung des Warenkorbs dürfte dazu

beigetragen haben, dass insbesondere Güter, die während der Covid-19-Pandemie nicht nachgefragt wurden (Flugreisen, Benzin), billiger geworden sind, nicht aber Güter des täglichen Bedarfs für jedermann wie insbesondere Lebensmittel. So betrachtet stellt sich das Teuerungsproblem verschärft.

Dieser Rückblick auf die Lohnrunde 2021 muss Auswirkungen auf die Lohnforderungen 2022 haben.

Lohnrunde 2022

Teilweise liegen bereits erste Rückmeldungen aus den Lohnverhandlungen 2021 für das Jahr 2022 vor. Es zeigt sich, dass die Covid-19-Pandemie einmal mehr dafür herhalten muss, dass keine Lohnerhöhungen gewährt werden sollen. Das ist in vielen Sektoren unverständlich; die Wirtschaftslage zeigt, dass in der Schweiz trotz Corona in den meisten Bereichen Volllast gearbeitet wurde, mit den zusätzlichen Erschwernissen, wie sie die Pandemie nach sich gezogen hat.

Das gilt insbesondere auch für den öffentlichen Dienst. Gerade er war in den letzten 18 Monaten erheblich gefordert, ein Aufgabenrückbau war nicht auszumachen und kaum je kam der nachhaltigen, zuverlässigen und disziplinierten Aufgabenerfüllung in allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung eine so grosse Bedeutung zu wie in den letzten anderthalb Jahren. Das kann nicht ohne Auswirkungen bleiben.

Im Fokus muss die Teuerung stehen, die auf jeden Fall auszugleichen ist. Damit sprechen wir von mindestens 0,6 bis 0,8% unter diesem Titel. Hinzu kommt, dass die öffentliche Hand im Jahr 2020 oftmals ganz ausgezeichnete Rechnungsergebnisse, will heissen positive Jahresabschlüsse, einfahren konnte. Das muss nicht zwingend zu Lohnerhöhungen führen, ist aber auch kein Argument, Lohnanpassungen zu unterlassen, zumal solche, die zu keiner Reallohnerhöhung führen, sondern lediglich die Teuerungsentwicklung ausgleichen, also verhindern, dass man nicht weniger, sondern

lediglich gleich viel im Portemonnaie hat.

Soweit bis anhin bekannt, bewegen sich die Lohnforderungen in der öffentlichen Verwaltung für das Jahr 2022 um rund ein Prozent, beinhaltend den Teuerungsausgleich zuzüglich einer kleinen Reallohnerhöhung, oftmals für die individuelle Zumessung.

Öffentliches Personal Schweiz teilt diese Auffassung und empfiehlt deshalb, für das kommende Jahr 2022 eine Lohnerhöhung von 1% für den öffentlichen Dienst. Damit ist der Teuerungsentwicklung Rechnung getragen. Viel mehr aber auch nicht.

Öffentliches Personal Schweiz
Die Geschäftsleitung

NEUE VEREINBARUNG MIT HOTELCARD

geschrieben von Urs Graf | Oktober 10, 2021

Liebe Mitglieder
Es freut uns, Ihnen mitteilen zu können, dass wir mit HOTELCARD eine neue Vereinbarung getroffen haben. Diese ermöglicht es Ihnen, zu vergünstigten Konditionen eine personalisierte Hotelcard zu erwerben.

Wir machen Sie darauf aufmerksam, dass es sich bei diesem Angebot um ein Abonnement handelt.

Die Mitgliedschaft kann jederzeit bis 14 Tage vor Ablauf des Abos gekündigt werden, ansonsten verlängert sich die Mitgliedschaft automatisch zu Fr. 99.– pro Jahr.

Hotelcard erinnert Sie per E-Mail rechtzeitig vor der automatischen Verlängerung Ihrer Hotelcard an den Kündigungstermin.

Der Spar(s)pass für Hotelliebhaber

Das ganze Jahr in Hotels entspannen und dabei viel Geld sparen. Auf hotelcard.com bieten über **500 Hotels** ihre freien Kapazitäten mit **30-50% Rabatt** an. Ob Wellness-Wochenende, Städtetrip, Wandern in den Bergen: Als Hotelcard-Mitglied gibt es immer einen Grund zum Verreisen.

Win-win für Kunden und Hotels

Im Gegensatz zu anderen Buchungsportalen oder Reiseveranstaltern zahlen Hotels bei Hotelcard keinerlei Kommissionen oder Gebühren. Deshalb offerieren sie den Hotelcard- Mitgliedern die weitaus günstigsten Zimmerraten. Einfach und ehrlich.

Vorteile der Hotelcard:

- Wählen Sie aus über 500 Top-Hotels in der Schweiz und dem nahen Ausland
- Übernachten Sie mit 30 bis 50% Rabatt
- Beliebig viele Buchungen möglich
- Einfacher Buchungsprozess ohne versteckte Kosten
- Regelmässige Hotel- und Reisetipps von unseren Reiseexperten

Als Mitglied vom Öffentlichen Personal bestellen Sie die 1-Jahres-Hotelcard für Fr. 79.– statt Fr. 99.– **oder noch besser, die 3-Jahres- Hotelcard für Fr. 187.– statt Fr. 247.–!**

Jetzt bestellen: https://hotelcard.com/de/personal-zv

Unsere Empfehlung: Schliessen Sie das Abonnement gleich von Beginn weg für drei Jahre ab – damit profitieren Sie während dreier Jahre von den Vorzugskonditionen.

DER MANTA IST ZURÜCK: ERSTER ELEKTROMOD VON OPEL

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Liebe Mitglieder

Opel hat mit dem neuen Manta den ersten ElektroMOD seiner Firmengeschichte gebaut – überzeugen Sie sich selbst. Seit dem 1. Januar 2021 können Sie als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) von einem Rabatt zwischen 10 und 35% für Fahrzeuge der Marke Opel profitieren. Der gelbe Elektro-Manta ist allerdings noch nicht erhältlich.

Sein Name ist Manta – Opel Manta. Er ist so zeitlos wie der berühmteste Agent im Dienste Ihrer Majestät. Vor über 50 Jahren mit 4-Zylinder-Benzinmotor gestartet, steht er heute erneut in Bestform da, denn Opel hat mit dem Manta den ersten ElektroMOD seiner Firmengeschichte gebaut. Der neue Opel Manta GSe ElektroMOD verbindet das Beste aus zwei Welten: den klassischen Auftritt einer Stilikone, kombiniert mit modernster Technologie für einen nachhaltigen Einsatz – auch weit abseits einer Oldtimer-Rallye. Denn der neue Manta ist zukunftssicher: elektrisch, emissionsfrei und doch voller Emotionen.

Der Opel Manta GSe ElektroMOD spiegelt die Faszination einer wachsenden Fangemeinde wider, die klassische Autos wie den Manta mit modernen Technologien und neuem Design in so genannte RestoMods verwandelt. Der rein batterieelektrische Manta ist sportlich wie ein echter Opel GSe und trägt dabei stolz seine Ambitionen im Opel-eigenen Namen – ElektroMOD. MOD steht für Veränderung, für technische wie stilistische MODifikationen sowie einen MODernen nachhaltigen Lebensstil.

Darum weicht der Vierzylinder unter der Opel-typisch schwarz lackierten Haube einem Elektromotor mit saftigen 108 kW/147 PS Leistung. Das «e» in GSe bedeutet nun Elektrifizierung statt Einspritzung. Damit ist der neue GSe der stärkste Manta A, den Opel ab Werk je gebaut hat. 1974 und 1975 war der Manta GT/E das kräftigste Modell der ersten Generation mit 77 kW/105 PS. Beim 2021er-Elektro-Manta steht dem Fahrer zudem ein maximales Drehmoment von 255 Newtonmeter zur Verfügung – aus dem Stand. Nun hat der Pilot die Wahl, ob er das originale 4-Gang-Getriebe per Hand schalten möchte oder einfach den vierten Gang einlegt und dann automatisch fährt. Egal wie er sich entscheidet, die Kraft wird stets an die Hinterräder geleitet. Der Manta bleibt somit ein klassischer Sportler – mit innovativ verjüngtem Antriebsstrang.

Die Lithium-Ionen-Batterie verfügt über eine Kapazität von 31 kWh und erlaubt damit eine mittlere Reichweite von rund 200 Kilometern.1 Wie bei einem serienmässigen Opel Corsa-e oder Opel Mokka-e kann auch der Manta GSe Bremsenergie zurückgewinnen und in der Batterie speichern. Das reguläre Laden erfolgt über einen 9 kW-On-Board-Charger für ein- und dreiphasigen Wechselstrom. Damit dauert es knapp vier Stunden, um die Manta-Batterie komplett aufzuladen.

Optisch setzt der Manta GSe auf das neue Opel-Gesicht. Stand der Manta A schon für den Opel-Vizor von Mokka und Crossland Pate, so trägt der ElektroMOD nun über die gesamte Fahrzeugbreite selbst den Opel Pixel-Vizor. Über diesen LED-Screen kann der Manta GSe sogar mit seiner Umwelt kommunizieren. «My German heart has been ELEKTRified», läuft da als Schriftzug über die neue Front. «I am on a zero e-mission», erklärt der GSe seine Mission gleich selbst und zeigt im nächsten Moment die Silhouette eines Manta-Rochens, der über den Pixel-Vizor gleitet. Die LED-Technologie arbeitet darüber hinaus in den integrierten Tagfahrlichtern, den Hauptscheinwerfern sowie den auffällig dreidimensional gestalteten Rückleuchten.

Der neongelbe Lack korrespondiert mit der gerade erneuerten Opel-CI und umrahmt kontrastreich die charakteristisch schwarze Motorhaube. In den Radhäusern stecken jetzt extra designte und von Ronal gefertigte 17-Zoll-Aluminiumräder mit Reifen der Dimensionen 195/40 R 17 an der Vorder- und 205/40 R 17 an der Hinterachse. Auf dem Kofferraum steht stolz «Manta» in der neuen, modernen Opel-Schrift. Die verchromten Stossstangen des Originals sind verschwunden – wie schon zu damaliger Zeit bei vielen Tuning- und Rennfahrzeugen von Irmscher und Co.

Im Innenraum hat die aktuelle Opel-Digitaltechnik Einzug gehalten. Die klassischen Rundinstrumente sind Geschichte, stattdessen blickt der Pilot nun auf ein breites Opel-Pure-Panel wie bereits beim neuen Mokka in Serie. Hier zeigen zwei integrierte, fahrerorientierte Widescreens mit 12 und 10 Zoll wichtige Informationen zum Auto wie Ladezustand und Reichweite. Die Musik kommt von einer Bluetooth-Box der legendären Verstärkermarke Marshall – ein moderner Klassiker im modernen Klassiker. Die Sportsitze mit ihrer zentralen gelben Dekorlinie sind einst für den Opel ADAM S entwickelt worden. Sie bieten jetzt ein im Manta-Original nie gekanntes Niveau an Komfort und Seitenhalt. Der Fahrer nimmt hinter einem von Opel überarbeiteten Petri-3-Speichen-Lenkrad Platz. Das Styling der Siebziger blieb dabei erhalten und mit der gelben Markierung in 12-Uhr- Stellung kam noch ein i-Tüpfelchen an Sportlichkeit hinzu. Im Cockpit und an den Türverkleidungen finden sich nun zudem mattgrau lackierte Flächen, die hervorragend zu den übrigen gelben und schwarzen Farbelementen im Neoklassiker passen. Der Fahrzeughimmel ist frisch mit feinem Alcantara ausgeschlagen und komplettiert das stylische Ambiente des neuen Opel Manta GSe ElektroMOD.

Der Manta ist eine echte Ikone in der Geschichte der Marke Opel und eine Inspiration für ihre Zukunft. Bis Mitte des Jahrzehnts wird Opel einen neuen Manta in Serie bringen.
Natürlich rein elektrisch!

1 Nicht zertifiziert, da Einzelstück

PKBS senkt technischen Zinssatz und Umwandlungssatz erneut

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Die Pensionskasse Basel-Stadt (PKBS) senkt per 1. Januar 2022 den technischen Zinssatz von 2,25 auf 1,75 Prozent. Per 1. Januar 2024 wird zudem der Basis-Umwandlungssatz von 5,44 auf 5,20 Prozent gesenkt. Die Auswirkungen für die Versicherten werden mit der Einführung neuer Umwandlungssatz-Modelle und weiterer Massnahmen sowie Übergangslösungen abgefedert.

Auch die Pensionskasse Basel-Stadt (PKBS) reagiert auf das weiterhin tiefe Zinsumfeld und die tiefen Renditenerwartungen. Wie die PKBS am 24. Juni 2021 mittels Medienmitteilung öffentlich kommuniziert hat, hat der Verwaltungsrat der PKBS «zur Stärkung und Stabilisierung der Kasse» beschlossen, den technischen Zinssatz per 1. Januar 2022 von 2,25 auf 1,75 Prozent zu senken. Per 1. Januar 2024 wird zudem der Basis-Umwandlungssatz von 5,44 auf 5,20 Prozent reduziert. Dank dieser Massnahmen werde die Stabilität der Kasse und damit die Rentensicherheit gewährleistet, wie aus der Medienmitteilung vom 24. Juni 2021 hervorgeht. Die Versicherten wurden einen Tag vor der öffentlichen Bekanntmachung mittels persönlichen Briefs über die neuen Massnahmen informiert. Die laufenden Renten sind von diesen Massnahmen nicht betroffen.



Als eine der Abfederungsmassnahmen führt der Verwaltungsrat (per 1. Januar 2024) neue Umwandlungssatz-Modelle ein, die von den Vorsorgekommissionen der angeschlossenen Vorsorgewerke gewählt und von den jeweiligen Vorsorgewerken finanziert werden müssen. Die einzelnen Vorsorgekommissionen der insgesamt 67 angeschlossenen Vorsorgewerke können aus fünf verschiedenen Modellen auswählen (siehe Grafik). Darunter findet sich ein Splittingmodell, das keine Renteneinbusse auf dem Sparguthaben bis 500 000 Franken vorsieht. Der darüber liegende Anteil wird mit einem tieferen Umwandlungssatz verrentet. Mit dieser Möglichkeit sollen die tieferen Einkommen geschont werden. Gemäss Medienmitteilung der PKBS vom 24. Juni 2021 handelt es sich hierbei um ein «sozialpolitisch motiviertes» Modell, mit welchem die Renten für viele Versicherte unverändert bleiben sollen.

Als weitere Abfederungsmassnahme wird das Sparkapital der Aktivversicherten am 1. Januar 2024 zusätzlich zur ordentlichen Verzinsung um 2,50Prozent erhöht. Finanziert wird diese Abfederung aus den vorhandenen technischen Rückstellungen.

Für Aktivversicherte, welche sich aufgrund ihres Alters auf den 31. Dezember 2023 pensionieren lassen könnten, wird – gemäss Mitteilung der PKBS – die Rente in Franken garantiert, die sie bei einer Pensionierung per 31. Dezember 2023 unter den bisherigen Bedingungen erhalten hätten. Im Weiteren bleibt die Überbrückungsrente im Vorsorgeangebot bestehen, sofern eine solche im Vorsorgeplan des entsprechenden Vorsorgewerks vorgesehen ist.

Aufgrund der jüngsten vom Verwaltungsrat der PKBS beschlossenen Massnahmen wird der technische Zinssatz innerhalb weniger Jahre somit zum dritten Mal gesenkt: Per 1. Januar 2019 fand eine Senkung von 3,0 auf 2,50 Prozent statt; per 1. Januar 2020 wurde der technische Zinssatz von 2,50Prozent auf 2,25 Prozent gesenkt und nun – per 1. Januar 2022 – von 2,25 auf 1,75Prozent. Unbestritten ist, dass aufgrund der von der PKBS im Juni 2021 kommunizierten Massnahmen für die Aktivversicherten eine weitere Verschlechterung ihrer Altersvorsorge Tatsache wird. Egal welches der fünf Umwandlungssatz-Modelle von den jeweiligen Vorsorgekommissionen gewählt wird, werden die Aktivversicherten, die jünger als 58 Jahre alt sind, sich mit einer rund 1 Prozent geringeren Altersrente abfinden müssen (bei gleichem Altersparkapital).

Neue Umwandlungssatzmodelle PKBS

Ab 1.1.2024	in % im Alter 65 für Männer und Frauen
1 Splitting-Modell 5.80 / 5.40	
bis CHF 500'000	**5.80**
über CHF 500'000	**5.40**
2 Splitting-Modell 5.60 / 5.20	
bis CHF 500'000	**5.60**
über CHF 500'000	**5.20**
3 Umhüllend mit Zuschlag auf Basis von 0.40	**5.60**
4 Umhüllend mit Zuschlag auf Basis von 0.20	**5.40**
5 Basisumwandlungssatz	**5.20**

Quelle: Medienmitteilung PKBS vom 24. Juni 2021 (www.pkbs.ch)

Dr. Markus Dürrenberger
Vorstandsmitglied BAV

Jahresbericht 2020

geschrieben von Gabriela Sollberger | Oktober 10, 2021

Aus dem Vorstand

Das Verbandsjahr 2020 war wesentlich von zwei Themen dominiert, Sparen und Corona-Pandemie.

Entsprechend musste unsere HV 2019 erstmals seit der Gründung des Verbands auf virtuellem Weg erfolgen. Danke allen Mitgliedern für deren Mithilfe, Unterstützung und die zahlreichen Feedbacks zu unserer HV 2019, es war auch für den Vorstand eine aussergewöhnliche Durchführung, und wir alle hoffen, möglichst rasch wieder persönlich mit den Mitgliedern in Kontakt zu treten.

Die Information des Gemeinderats an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom 20. Januar 2020 und die gleichentags veröffentlichte Medienmitteilung mit dem Titel «Budgetierte Steuererträge wurden nicht erreicht» haben unter den Angestellten der
Stadtverwaltung grosse Verunsicherung ausgelöst. Die dramatische Wendung in der Finanzlage der Stadt Bern hat sich in vielen Themen widerspiegelt und wird uns höchstwahrscheinlich auch noch einige Zeit beschäftigen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung werden zweifellos – wie stets in der Vergangenheit – ihren Beitrag leisten, um die Finanzen wieder ins Lot zu bringen. Dabei gilt es aber zu vermeiden, dass die Stadt Bern ihren selbst proklamierten Ruf als attraktive Arbeitgeberin aufs Spiel setzt. Weiter ist zu beachten, dass schon heute die Anforderungen an das Personal sehr hoch sind und in zahlreichen Dienststellen die Grenzen der Belastung erreicht sind.

In der vergangenen Legislaturperiode wurden in der Stadt Bern zahlreiche kostspielige Massnahmen und Projekte umgesetzt. Die in den Legislaturzielen festgeschriebene Reallohnerhöhung für das städtische Personal wurde dagegen hintangestellt bzw. soll stattdessen mit der Erhöhung des Ferienanspruchs um drei Tage abgegolten werden.

Der Personalverband der Stadt Bern hat bereits in seiner Stellungnahme vom September 2019 darauf hingewiesen, dass der erhöhte Ferienanspruch eine Mehrbelastung für die jeweiligen

Dienststellen ganz allgemein sowie für die anwesenden Mitarbeitenden im Speziellen mit sich bringt. Aus diesem Grund waren denn auch die Reaktionen der städtischen Angestellten auf die Erhöhung des Ferienanspruchs eher gemischt bzw. nicht nur durch Freude begleitet. Die Ferienregelungen der Stadt Bern sind auch ohne die zusätzlichen drei Tage fortschrittlich und mitarbeiterfreundlich.

Daher wurde der Gemeinderatsentscheid, statt der in den Legislaturzielen festgeschriebenen Reallohnerhöhung eine noch grosszügigere Ferienregelung umzusetzen, als Augenwischerei empfunden. Hinzu kommt, dass der Gemeinderat seither als Sparmassnahme verfügt hat, dass frei werdende Stellen während vier Monaten vakant bleiben müssen. Dies ist für viele, nicht nur kleinere Abteilungen bzw. für die Mitarbeitenden, sehr belastend. Es stellt sich da die Frage, was den Angestellten die (zusätzlichen) Ferientage nützen, wenn sie diese ohnehin nur mit grössten Schwierigkeiten beziehen können.

Ungelöst bleibt weiterhin die bereits erwähnte Frage der Reallohnerhöhung. Der Personalverband hält die Forderung nach Anpassung der Reallöhne nach wie vor aufrecht, wobei diese künftig mit Frankenbeträgen und nicht mit Zeitgutschriften angegangen werden soll. Denn mehr Freizeit bzw. Ferien bedeuten eine Mehrbelastung für die in dieser Zeit Arbeitenden, die nicht hinzunehmen ist, ohne dass Personalbestände bzw. Ressourcen aufgestockt werden.

Die Flexibilität bezüglich Arbeitszeitmodelle und Wochenarbeitszeit muss aus Sicht des Personalverbands aktuell nur in einem Punkt ausgebaut werden: Ausgebaut werden muss die Möglichkeit von Arbeitszeitmodellen, die nicht nur mehr Freizeit ermöglichen, sondern auch entsprechende finanzielle Entschädigungen vorsehen.

Mit der Corona-Pandemie arbeiteten plötzlich viele von uns vom einem Tag auf den anderen im Homeoffice. Alle mussten sich dem Thema stellen. Im Vorstand gab es verschiedene Meinungen dazu,

mittlerweile sehen viele das Potenzial dieser Arbeitsform.

Gemäss unserer verbandsinternen Umfrage begrüssen neun von zehn Befragten den Wegfall des Arbeitswegs. Gut 80 Prozent der Befragten sehen Vorteile bei der flexiblen Einteilung der Arbeitszeit und gut 60 Prozent bei der besseren Vereinbarung von Familie und Beruf. Auch die grössere Ruhe für komplexe Arbeiten wird geschätzt.

Ein Grossteil der Befragten fand zudem, dass Besprechungen per Video kürzer und effizienter sind als reale Sitzungen. Dennoch sind auch klare Nachteile auszumachen.

84 Prozent der Befragten vermissen den Kontakt zu ihren Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen. Sie meinen damit sowohl den persönlichen als auch den fachlichen Austausch. Etwas erstaunt haben wir zur Kenntnis genommen, dass die in den Medien oft thematisierte fehlende Tagesstruktur und die erschwerte Vereinbarung von Familie und Beruf von den Befragten nicht als Nachteil empfunden wurden. Nur etwa ein Viertel gab an, im Homeoffice übermässig abgelenkt zu sein. Das Thema ist uns auch zukünftig wichtig. Aufgrund der Feedbacks lässt sich klar sagen, dass sich viele Mitarbeitende mehr Homeoffice wünschen – auch nach Corona. Unter Betrachtung der betrieblichen Möglichkeiten befürwortet der Vorstand des Personalverbands zwei Wochentage Homeoffice bei einem Pensum von 80 bis 100 Prozent – immer vorausgesetzt, dass die jeweilige Tätigkeit dies zulässt. Wie gewohnt vertreten wir grossmehrheitlich die Mitarbeitenden mit Büroarbeitsplätzen, in diesem Bereich ist aus unserer Warte praktisch in allen Funktionen Homeoffice möglich.

Der PVSB wird sich unverändert auch zukünftig für die Anliegen der Mitarbeitenden einsetzen. Alle vom Gemeinderat vorgeschlagenen personellen Sparmassnahmen lehnen wir weiterhin dezidiert ab, sie sind für uns inakzeptabel, weil die Stadt Bern damit nicht nur ihren Ruf als bisher attraktive Arbeitgeberin aufs Spiel setzen, sondern diesen endgültig

verlieren würde, mit unabsehbaren Folgen für die Rekrutierung neuer Arbeitskräfte sowie bei der längerfristigen Entwicklung und Förderung von Mitarbeitenden.

Zur Personalvorsorgekasse

Die Personalvorsorgekasse hat dem «Covid-Sturm» erfolgreich getrotzt, und das Schiff konnte in den sicheren Hafen gelenkt werden. Unsere Personalvorsorgekasse kann sich trotz der zahlreichen Herausforderungen an den Finanzmärkten über ein gutes Ergebnis 2020 freuen. Brachen zu Beginn des Monats März 2020 die Finanzmärkte massiv ein, konnte bereits Ende März 2020 und im 2. Quartal eine sukzessive Erholung der Märkte beobachtet werden. Dieser Trend setzte sich im Verlaufe des Jahres fort, sodass per 31. Dezember 2020 eine Rendite von 4,65% erzielt werden konnte.

Dieses gute Anlageergebnis ist insbesondere auf die Rendite der Position «Immobilien Schweiz» zurückzuführen.

Dieses erfreuliche Ergebnis wurde benutzt, um den technischen Zinssatz von 2,5% auf 1,75% zu senken unter Beibehaltung der Umwandlungssätze für die Berechnung der Höhe der Altersrente durch Auflösung von getätigten Rückstellungen. Gegenüber dem Jahr 2019 sinkt der Deckungsgrad leicht um 0,18% und liegt neu bei 96,73%.

Die anhaltenden Unsicherheiten um Covid-19 und der Einfluss auf die Märkte werden auch für das Jahr 2021 eine Herausforderung bleiben.

Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband (KV)

Die Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband hat sich bewährt und ist unverändert sehr gut. Auch im Jahr 2020 wurden die Rechtsberatungen für unsere Mitglieder im gewohnten Sinne durch den Verband wahrgenommen. Der KV unterstützte den

Personalverband nebst dem allgemeinen Austausch insbesondere bezüglich der Verhandlungen zum GAV EWB sowie bezüglich diverser arbeitsrechtlicher Fragen.

Energie Wasser Bern (EWB): Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Auch für Energie Wasser Bern war das Pandemiejahr eine echte Herausforderung. «Die Stadt am Laufen halten» war das wichtigste Credo der Unternehmensleitung. Rasch hatte die Unternehmung die notwendigen Voraussetzungen geschaffen, damit die Mitarbeitenden auch unter erschwerten Bedingungen funktionieren konnten. Dabei galt als oberstes Ziel, alle Mitarbeitenden vor einer Covid-19-Ansteckung zu schützen, besonders jene mit kritischen Funktionen, wie etwa in den Leitstellen. Mit einer vorausschauenden Kommunikation wurde dieses Unterfangen unterstützt. Eine weitere Herausforderung war die plötzliche Umstellung auf Homeoffice für einen grossen Teil der Belegschaft. Dies führte selbstredend zu einigen Unsicherheiten bezüglich der Rahmenbedingungen von Homeoffice. Dank der guten Gesprächskultur mit der Unternehmensleitung konnten sich die Sozialpartner hier jederzeit lösungsorientiert einbringen.

Zweimal jährlich treffen sich Geschäftsleitung, Vertragspartner und die Personalvertretung zu einem Rück- und einem Ausblick. Die Direktion orientiert dabei über den Geschäftsgang, die unternehmerischen Ziele sowie die strategischen Geschäftsabsichten. Auf der Arbeitnehmerseite werden aktuelle Personalanliegen eingebracht. Basis ist der gültige Gesamtarbeitsvertrag (GAV), der sich in den letzten Jahren bewährt hat. Die ebenfalls dazu gehörenden Anstellungsbedingungen erleichtern dabei die transparente Umsetzung.

Ebenfalls an zwei Sitzungen tagte die Paritätische Kommission und diskutierte Umsetzungsfragen aus dem laufenden

Gesamtarbeitsvertrag. Unter anderem befasste ich die PK mit speziellen Fragen der Arbeitszeiten während der Pandemie. Trotz Corona wurde auch der Austausch mit der Personalvertretung gepflegt. Der periodische Informationsaustausch diente vor allem dazu, den Puls und damit die Alltagssorgen der Mitarbeitenden zu fühlen.

Der Vorstand

Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für die aussergewöhnlich freundschaftliche und angenehme Zusammenarbeit. Der Vorstand führte im Berichtsjahr insgesamt elf ordentliche Sitzungen durch und setzte sich wie folgt zusammen:

- *Präsidium:* Simon Bühler
- *Vizepräsidium:* Maria Jurkovic
- *Rechtsberatung:* Bernadette Bechtiger
- *Sekretariat und Mutationen:* Eliane Wirth
- *Finanzen:* Lukas Bieri
- *Protokoll und Vertrauenspersonen:* Werner Wirth
- *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 regelmässig über die aktuellen Geschäfte informiert. Leider musste die Information im Jahr 2020 Corona-bedingt ausgesetzt werden. Unsere traditionelle Herbstversammlung sowie der intensive persönliche Austausch an der HV waren im Jahr 2020 leider nicht möglich. Dennoch sind wir überzeugt, dass es in der zweiten Jahreshälfte 2021 möglich sein wird, die Kontakte wieder zu intensivieren.

Bis dahin werden die Informationen und der Austausch direkt zwischen dem Vorstand und den Mitgliedern sichergestellt. In

der Regel erfolgte dies über Mailverkehr sowie über die Homepage des Verbandes. Mutmasslich wird dies auch zukünftig vermehrt über diese beiden Kanäle erfolgen.

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: zurzeit vakant

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
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 (EWB):
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, Simon Bühler)
Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse:
(Bernadette Bechtiger, Gyula Lehretter)
Im Berichtsjahr tagte die Kommission gemäss ihrem Sitzungsraster.

Regionalgruppe Bern

(Simon Bühler)
Standardmässig, wenn dies Corona-bedingt nicht verunmöglicht wird, werden an zwei Sitzungen pro Jahr die Personalpolitik der Regionsgemeinden diskutiert sowie aktuelle Erfahrungen und Tendenzen ausgetauscht. Der Austausch in der Gruppe ist für uns sehr wichtig, damit Entwicklungen frühzeitig erkannt und Erfahrungen ausgetauscht werden können. Im Berichtsjahr musste dafür oftmals der digitale Weg gewählt werden.

Angestellte Stadt und Region Bern

(Simon Bühler)
Wie gewohnt, jedoch im Berichtsjahr teilweise digital, wurden an vier Besprechungen regionale Fragestellungen sowie Aktualitäten aus der Stadtpolitik und aus anderen Verbänden diskutiert. Der Austausch im Vorstand 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 31.12.2020

Per 31.12.2020 beträgt der Mitgliederbestand 555: 205 Aktive und 20 Aktiv-Veteranen, 73 GAV-Mitglieder, 242 Pensionierte, 8 Ehren- und 7 Vorstandsmitglieder.

Im Berichtsjahr sind sieben unserer Mitglieder verstorben. Die Vertrauenspersonen gewannen 20 Mitarbeitende als neue Mitglieder für unseren Verband.

Liste der Verstorbenen

Im Berichtsjahr mussten wir vom Hinschied folgender Mitglieder Kenntnis nehmen:

- Bachem Erika
- Fiedler Karl-Heinz
- Held Elisabeth Klara
- Henzi Roland
- Hubacher Peter
- Scherb Alfred
- Strauss Markus

Den Hinterbliebenen sprechen wir unsere herzliche Anteilnahme aus.

Neue Veteranen 2020 und somit 30 Jahre Mitglied im Verband sind:

- Amacher Werner
- Baertl Marcel
- Buder Heidrun
- Gfeller Marlis
- Lange Heinrich
- Messerli Erich
- Michel Herbert
- Peyer Martin
- Rüfenacht Urs
- Sarbach Heinz
- Schaub Johannes
- Schweizer Hans-Ulrich
- Wenger Walburga
- Wildförster Friedhelm

- Zimmerli Erich

Neueintritte 2020

Januar

- Kaspar Walser, Stadtverwaltung
- Oliver Maron, EWB
- Charles Mauron, EWB
- Anja Depping, Stadtverwaltung

Februar

- Max Bushell, Stadtverwaltung
- Mikael Garn, Stadtverwaltung
- Charlotte Klein, Stadtverwaltung
- Martin Weber, Stadtverwaltung
- Doris Küpfer, Stadtverwaltung

Juli

- Babette Valerie Schweizer, Stadtverwaltung
- Simon Friedli, Stadtverwaltung
- Stefan Kaufmann, Stadtverwaltung
- Amir Sarvan, Stadtverwaltung
- Antonia Roth, Stadtverwaltung
- Markus Zimmermann, Stadtverwaltung

September

- Stefan Liechti, Stadtverwaltung
- Manfred Weil, Stadtverwaltung
- Martin Müller, Stadtverwaltung
- Claudia Luder Eschbach, Stadtverwaltung

Oktober

- Evelin Schmidt, Stadtverwaltung

Bern, 24. Mai 2021

Der Präsident:

Simon Bühler