# Öffentliches Personal Schweiz (ZV) lanciert Homeoffice-Reglement

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 27, 2022

Arbeit im Homeoffice braucht klare Regeln. Nur so ist Arbeit im Homeoffice rechtsgleich für alle Mitarbeitenden möglich. Ein Reglement muss diese Fragen beantworten: Wer darf unter welchen Voraussetzungen im Homeoffice arbeiten? Wie oft und mit welcher Regelmässigkeit ist Arbeit im Homeoffice erlaubt? Wer trägt die Kosten? Wer muss die Infrastruktur bereitstellen? Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt seinen Mitgliedern und ihren öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern ein fixfertiges Musterreglement (mit Kommentaren) zur Verfügung, das alle wesentlichen Aspekte regelt.

Als Dienstleistung für seine Mitglieder hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein fixfertiges Reglement entwickelt, das vom öffentlichen Arbeitgeber übernommen werden kann und allen zur freien Verfügung steht. Je nach kommunaler oder kantonaler Ausgangslage ist die Anpassung einzelner Bestimmungen möglich oder notwendig. Das Musterreglement ist zum besseren Verständnis und für eine einheitliche und damit rechtsgleiche Anwendung auch in einer kommentierten Fassung erhältlich.

Das Homeoffice-Musterreglement von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wurde mit Blick auf die Bedürfnisse aller Beteiligten ausformuliert. Es wurde berücksichtigt, dass sich Arbeit im Homeoffice und die damit verbundene Abwesenheit einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf die nach wie vor in den Büroräumlichkeiten der Arbeitgeberin tätigen Arbeitskolleginnen und -kollegen auswirkt.

## Voraussetzungen für Homeoffice

Voraussetzung für Arbeit im Homeoffice ist, dass sich die Arbeit dafür eignet und die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. Dies dürfte regelmässig bei Arbeiten ohne oder mit wenig Publikumsverkehr der Fall sein.

Homeoffice soll keine Pflicht sein. Es soll aber jenen gewährt werden, die im Homeoffice arbeiten möchten und die Voraussetzungen erfüllen. Hierzu gehört insbesondere die Fähigkeit des betreffenden Mitarbeiters bzw. der betreffenden Mitarbeiterin, die aufgetragene Arbeit selbstständig erledigen und mit den entsprechenden Medien umgehen zu können. Notwendig ist zudem ein für ungestörtes Arbeiten geeigneter Arbeitsort.

## Zeitsouveränität vs. Erreichbarkeit

Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes sind klare Richtlinien zur Arbeitszeit notwendig. Klar ist, dass Mitarbeitende auch im Homeoffice erreichbar sein müssen. Allerdings nicht permanent und ständig. Es darf von Mitarbeitenden im Homeoffice nicht erwartet werden, dass das Mobile überall mit dabei ist, um ja keinen Anruf zu verpassen. Schliesslich sind Mitarbeitende auch bei der Arbeit im Büro nicht permanent erreichbar.

Das Zeitfenster für die Arbeit zu Hause soll jedoch nicht zu eng gefasst werden. Gerade im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Beruf sollen Mitarbeitende die Möglichkeit haben, nach Rücksprache mit den Vorgesetzten die Arbeitszeiten im Homeoffice flexibler zu gestalten. Trotzdem darf Arbeit im Homeoffice nicht dazu führen, dass der Job permanent präsent ist und das gesamte Leben auch an den Wochenenden durchdringt. Die Arbeitszeit im Homeoffice muss deshalb im Zeiterfassungssystem eingebunden sein und Überstunden sollten ab einem gewissen Umfang nur in Absprache mit den Vorgesetzten zulässig sein.

## Gesundheitsschutz auch im Homeoffice

Arbeit im Homeoffice kann dazu führen, dass durch die Abwesenheit in den Büroräumlichkeiten die soziale Einbindung ins Team leidet. Die Limitierung der Anzahl Wochentage im Homeoffice (auf beispielsweise maximal zwei Tage pro Woche) und die Fixierung auf bestimmte Tage wirken dem entgegen. Je mehr Mitglieder eines Teams im Homeoffice arbeiten, umso wichtiger ist es, Möglichkeiten für den persönlichen Austausch zu schaffen – etwa bei regelmässigen gemeinsamen Kaffeepausen vor Ort.

Die Arbeit im Homeoffice entbindet die Arbeitgeberin sodann nicht von ihrer Pflicht, die Einhaltung der Gesundheitsvorschriften sicherzustellen und zu überprüfen. Auch im Homeoffice muss eine genügend grosse Arbeitsfläche mit adäquater Beleuchtung und mit Sicht ins Freie zur Verfügung stehen. Für die Kontrolle durch die Arbeitgeberin ist eine Regelung zu treffen, welche den Schutz der Privatsphäre der Mitarbeitenden nicht verletzt. Denkbar ist eine von den Mitarbeitenden einzureichende Fotodokumentation oder der Nachweis mittels Plänen, Belegen für Büromobiliar oder Ähnlichem.

## Unterstützung

Treten bei der Anwendung des Musterreglements oder bei der Anpassung an die kantonalen oder kommunalen Verhältnisse Fragen auf, steht die Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zur Verfügung.

*Die Geschäftsleitung*

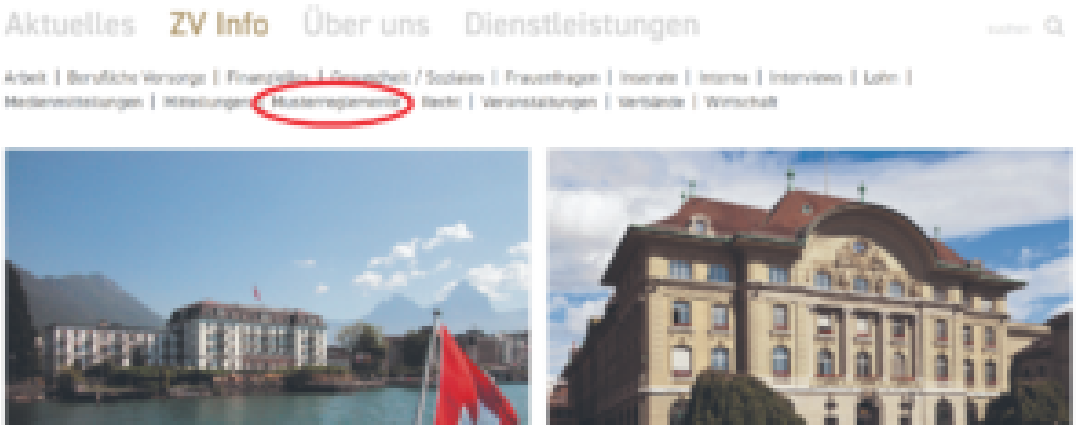
## Homeoffice-Reglement

Das Musterreglement Homeoffice steht allen Interessierten ab sofort auf unserer Website zur Verfügung.

Hierzu wurde eine separate Kategorie eröffnet (siehe

nachfolgende Abbildung).

Bei Fragen dürfen Sie sich gerne an das Sekretariat wenden.




---

# Zulässigkeit von Verdachtskündigungen?

geschrieben von Claudia Schnueriger | September 27, 2022

**Im Kanton Zürich war strittig, ob der Sachverhalt, welcher einer fristlosen Kündigung eines Tramführers der Verkehrsbetriebe der Stadt Zürich (VBZ) zugrunde lag, rechtsgenügsam abgeklärt wurde. Der Bezirksrat sah den Sachverhalt, auf den sich die VBZ bei ihrer Kündigung gestützt hatte, als gegeben an. Dieser Auffassung konnte das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich nicht folgen und legte in seinem Entscheid dar, welche Anforderungen an das Vorgehen der Arbeitgeberin gestellt werden.**

## Sachverhalt

Ein Fahrgast der VBZ beschwerte sich, dass der Fahrer des am 23. Januar 2016 um 17.24 Uhr ab der Haltestelle C Richtung Haltestelle D verkehrenden Trams der Linie 01 während der Fahrt sein Mobiltelefon bedient und nicht auf die Strasse

geachtet habe, weshalb das Tram mehrfach unnötig gebremst habe und ständig ruckartig wieder schneller und langsamer geworden sei. Mit Verfügung vom 28. Januar 2016 lösten die VBZ das Arbeitsverhältnis fristlos auf. Die VBZ begründeten die fristlose Entlassung damit, dass der Tramführer am 23. Januar 2016 um 17.24 Uhr von einem Fahrgast beobachtet worden sei, wie er während der Fahrt mit dem Mobiltelefon hantiert habe. Auf Einsprache des Tramführers hin bestätigte der Stadtrat von Zürich am 28. September 2016 die fristlose Kündigung. Der Tramführer erhob Rekurs beim Bezirksrat Zürich und verlangte, dass die Kündigung aufzuheben und er an seiner bisherigen bzw. an einer anderen zumutbaren Stelle weiter zu beschäftigen sei. Mittels Eventualbegehrens verlangte er die Feststellung, dass die fristlose Kündigung ungerechtfertigt sei und ihm der Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sowie eine angemessene Abfindung ausgerichtet werde.

Der Bezirksrat betrachtet es als Tatsache, dass der Tramführer am 23. Januar 2016 während der Fahrt an seinem Handy herumhantiert habe. Er erachtete diesen Vorfall als erhebliche Pflichtverletzung, welche aber für sich allein betrachtet nicht derart schwer wiege, dass sie eine fristlose Kündigung rechtfertige. Der Bezirksrat stellte somit mit Beschluss vom 1. November 2018 fest, dass kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorgelegen habe. Überdies wurde dem Tramführer der Lohn für einen gewissen Zeitraum sowie eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen zugesprochen. Den Antrag auf Weiterbeschäftigung wies der Bezirksrat ab. Gegen diesen Beschluss erhob der Tramführer Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich.

## Entscheid (VB.2018.00807)

Das Verwaltungsgericht prüfte, ob der Bezirksrat diesen Vorfall zu Recht nicht hinterfragt. Vorab erinnerte das Verwaltungsgericht an die Geltung des Untersuchungsgrundsatzes im Verwaltungsverfahren. Danach soll die Behörde im Rahmen der Sachverhaltsermittlung nach der materiellen Wahrheit bzw. nach

der wirklichen Sachlage forschen und sich nur auf Sachumstände stützen, von deren Vorhandensein sie sich überzeugt hat. Die VBZ hatten demnach die dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Verfehlungen in geeigneter Weise zu erstellen oder zumindest alle zumutbaren Abklärungen vorzunehmen. Das Verwaltungsgericht führte aus, dass die Beweislast für das Vorliegen hinreichender Gründe für die (arbeitgeberseitige) Auflösung eines Anstellungsverhältnisses bei der Arbeitgeberin liege. Die VBZ müssen beweisen, dass die Vorwürfe zutreffen, namentlich, dass der Tramführer am 23. Januar 2016 während der Fahrt an einem Mobiltelefon hantierte. Das Regelbeweismass der vollen Überzeugung, wonach ein Beweis dann als erbracht gilt, wenn die Entscheidinstanz nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit eines Sachverhaltselements überzeugt ist, gelte auch hier. Nur bei Beweisnot, d. h. wenn aufgrund der Natur der Sache ein strikter Beweis bzw. die volle Überzeugung nicht möglich oder nicht zumutbar ist, genüge das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit.

Die von den VBZ im Vorfeld der fristlosen Entlassung vorgenommenen Sachverhaltsabklärungen zum Vorfall vom 23. Januar 2016 sind nicht geeignet, ein Fehlverhalten des Tramführers darzutun. Die VBZ durften ihre Kündigung nicht einzig auf die Kundenmeldung stützen. Diese war lediglich geeignet, den Verdacht eines Fehlverhaltens des Tramführers zu begründen. Gemäss Verwaltungsgericht weise die von den VBZ vorgängig zur Kündigung vorgenommene Sachverhaltsabklärung zwei wesentliche Mängel auf: Weder wurden die angeblich eingeholten Informationen zum Fahrer dokumentiert noch die zeitlichen Angaben in der Kundenmeldung nachgeprüft. Mangels einer geeigneten Personenbeschreibung stützten die VBZ ihren Vorwurf somit einzig auf die Zeitangaben in der Kundenmeldung bzw. darauf, dass anhand dieser Angaben sowie der Dienstpläne und weiterer Aufzeichnungen darauf geschlossen werden könne, dass es sich beim Fahrer des betreffenden Trams um den Beschwerdeführer gehandelt haben müsse.

Schliesslich wies das Verwaltungsgericht darauf hin, dass die hier vorhandenen Beweisschwierigkeiten nicht objektiv bzw. in der Natur der Sache begründet, sondern auf das Unterlassen rechtzeitiger Sachverhaltsermittlungen oder deren genügende Dokumentation durch die VBZ zurückzuführen seien. Aus diesem Grund rechtfertige es sich vorliegend nicht, vom Regelbeweismass abzuweichen.

Das Verwaltungsgericht kam deshalb zum Schluss, dass die VBZ den Sachverhalt nur ungenügend ermittelt hätten und damit ihrer Untersuchungspflicht nicht nachgekommen seien. Die fristlose Kündigung war damit ungerechtfertigt und der Tramführer hatte Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

## Würdigung

Der vorliegende Entscheid zeigt anschaulich, dass der Sachverhalt, welcher den Arbeitgeber zur Kündigung veranlasst, nach dem Regelbeweismass der vollen Überzeugung erstellt sein muss. Ist dies nicht der Fall, läuft der Arbeitgeber die Gefahr, dass die Kündigung als nichtig qualifiziert wird und dem Arbeitnehmer ein Weiterbeschäftigungsanspruch zusteht.

Folgerichtig hat das Verwaltungsgericht den Entscheid des Bezirksrats aufgehoben. Es war nicht bewiesen, dass es der fragliche Tramführer war, welcher in der Führerkabine vom Zeugen gesehen worden war.

*MLaw Claudia Schnüriger,*
*Rechtsanwältin*

---

# Nebenbeschäftigungsgesuch

# abgelehnt – Catherine Merkofer muss als Präsidentin des ASPV zurücktreten

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 27, 2022

**Am 17. Oktober 2018 wurde Catherine Merkofer an der ausserordentlichen Generalversammlung des ASPV zur neuen Präsidentin gewählt. Nachdem Catherine Merkofer mehrere Jahre als Gerichtsschreiberin für den Kanton Aargau tätig war, wurde sie Ende 2021 als Oberrichterin gewählt und trat ihre neue Stelle per 1. Mai 2022 an. Dabei stellte sie auch ein Gesuch für ihre Nebenbeschäftigung als Präsidentin des ASPV. Dieses wurde von der Justizleitung des Kantons Aargau abgelehnt. Catherine Merkofer musste somit per Ende August 2022 von ihrer Funktion als Präsidentin des ASPV zurücktreten.**

Die Haltung der Justizleitung, wonach das Amt als Oberrichterin nicht mit der Tätigkeit als Präsidentin des ASPV vereinbar sei, überzeugt den ASPV nicht. Der ASPV ist parteipolitisch unabhängig und konfessionell neutral. Er wahrt die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder, fördert die Solidarität innerhalb des Personals und unterstützt Bestrebungen, welche die soziale Stellung des Personals stärken und die Weiterbildung der Mitglieder zum Ziel haben (Art. 1 und 2 Statuten ASPV).

Das Engagement als ASPV-Präsidentin zeugt somit von Interesse an personalpolitischen Fragen und dem Willen, zu Gunsten aller Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung für faire, zeitgemässe und gerechte Arbeitsbedingungen einzutreten. Der ASPV bezieht Stellung zu aktuellen personalpolitischen Fragen und führt mit der Arbeitgeberseite einen Dialog, ohne extrem aufzutreten. Ebenso wenig besteht eine Interessenkollision im Hinblick auf die richterliche Unabhängigkeit und in Bezug auf einzelne Führungsaufgaben. Der ASPV wurde in der Vergangenheit

denn auch mehrfach durch Oberrichter präsidiert, was nie zu irgendwelchen Problemen geführt hat.

Der ASPV bedankt sich ganz herzlich bei Catherine Merkofer für ihr grosses Engagement. Sie hat den Verband mit viel Herzblut und Leidenschaft geführt. Die Zeit war geprägt von vielen Herausforderungen, mit welchen das Aargauer Staatspersonal in den vergangenen Jahren zu kämpfen hatte. Der ASPV hofft, dass Catherine Merkofer weiterhin als Vorstandsmitglied im Verband tätig sein kann.

Der ASPV ist nun gezwungenermassen auf der Suche nach einer neuen Präsidentin oder einem neuen Präsidenten. Interessierte können sich gerne beim ASPV melden. In der Zwischenzeit wird der Verband wie bereits 2018 durch den aktuellen Vizepräsidenten Severin Frei ad interim geführt.

---

# Kommentar zum Entscheid des Obergerichts

geschrieben von Urs Stauffer | September 27, 2022

**Der Entscheid des Obergerichts überzeugt nicht. Er schafft ein unangenehmes Präjudiz und bricht mit alten Traditionen.**

Zunächst gilt verfassungsrechtlich: Richterinnen und Richter können sich auf die Freiheit der Meinungsäusserung berufen, es ist ihnen selbstverständlich erlaubt, sich zu allen möglichen gesellschaftlichen Themen zu äussern, sie müssen darauf achten, dass durch politische Äusserungen nicht Zweifel an ihrer Unabhängigkeit entstehen. Das wäre es dann auch schon.

Der ASPV ist parteipolitisch nicht gefärbt, unabhängig und auch konfessionell neutral. Er wahrt lediglich die

beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder, fördert die Solidarität innerhalb des Personals, unterstützt Bestrebungen, welche die soziale Stellung des Personals stärken, und er bemüht sich um Weiterbildung. Durchaus edle Vorsätze. Offenbar nicht für das Obergericht.

Wo genau möchte man denn die Interessenkollision sehen? Die bisherige ASPV-Präsidentin ist nicht Richterin am Verwaltungsgericht, wo personalrechtliche Entscheide getroffen werden. Sie ist in völlig anderen Rechtsgebieten tätig. Ebenso wenig dürfte ein Hindernis darin liegen, dass einer Oberrichterin Arbeitgeberfunktionen zukämen. Das ist nicht der Fall. Es gibt kaum eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter im Kanton, dem weniger Arbeitgeberfunktionen zukommen als einem Oberrichter oder einer Oberrichterin. Sie haben faktisch keine Untergebenen und die Führung des Gerichts erfolgt durch die Geschäftsleitung.

Der Entscheid ist damit unzutreffend. Anders gesagt: Was hätte eine solche Praxis denn für Auswirkungen? Sie würde dazu führen, dass nur noch externe dritte Personalverbände präsidieren können. Das ist nicht sinnvoll.

Diese Einstellung ist leider kein Einzelfall. Zurzeit versucht die Stadt Biel, bei der ein gröberer Rückbau beim Personal bevorsteht, sämtliche Mitarbeitende als Interessenvertreter von den Verhandlungen über einen Sozialplan auszuschliessen. Dies mit der Begründung, die Mitarbeitenden könnten nicht ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Weshalb das so sein soll, ist unklar, dass die Verfassung aber genau das Gegenteil sagt, das ist klar.

*Urs Stauffer,*
*Präsident Öffentliches Personal Schweiz*

# Protokoll

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 27, 2022

## Traktanden

| |
|---|
| 1. Protokoll der 112. Hauptversammlung vom 29. Juni 2021 |
| 2. Jahresbericht 2021 |
| 3. Standespolitik / aktuelle Themen |
| 4. Rechnungsablage 2021 |
| 5. Revisionsbericht / Entlastung des Vorstandes |
| 6. Budget 2022 |
| 7. Wahlen |
| 8. Ehrungen |
| 9. Verschiedenes / Wortmeldungen |
| 10. Gemeinsamer Imbiss |

Pünktlich um 17.35 Uhr eröffnet der Präsident Simon Bühler die 113. Hauptversammlung des Personalverbands der Stadt Bern (nachfolgend PVSB).

Namentlich begrüsst er die Ehrenmitglieder:

- Walter Schopferer
- Toni Isenschmied
- Elsbeth Zimmermann

Als Vertreter befreundeter Verbände und Politik begrüsst er:

- Daniel Wyrsch, Geschäftsführer Bernischer Staatspersonalverband

Entschuldigt haben sich:

**Vorstandsmitglied:**

- Eliane Wirth

**Ehrenmitglieder:**

- Martin Arn
- Heinz Bula
- Hans-Ulrich Gränicher
- Bruno Kneubühl
- Niklaus Freivogel

**Diverse andere Verbandsmitglieder**

Gemäss Präsenzliste sind 59 Mitglieder anwesend. Der Präsident stellt fest, dass die Einladung auf unserer Website und in der ZV Info Ausgabe Mai 2022 veröffentlicht wurde. Zudem wurden die Mitglieder mit Mailadresse per Mail eingeladen. Die Versammlung ist somit handlungs- und beschlussfähig. Die publizierte Traktandenliste wird ohne Gegenstimme genehmigt. Allfällige Wahlen werden offen durchgeführt, ausser es würden ausdrücklich geheime Wahlen gewünscht. Die Stimmenzähler werden erst gewählt, wenn dies nötig sein sollte.

## 1. Protokoll der 112. Hauptversammlung vom 29. Juni 2021

Das Protokoll der 112. HV wurde in der ZV Info Ausgabe 8.7.2022 sowie auf der Website des PVSB publiziert.

Das Protokoll wird einstimmig genehmigt.

## 2. Jahresbericht 2021

Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

Der Jahresbericht 2021 wird nach der Genehmigung zusammen mit dem HV-Protokoll 2022 in der ZV Info publiziert.

## 3. Standespolitik / aktuelle Themen

Im Rahmen der Fit-II-Sparmassnahmen konnte der PVSB einen Personalabbau leider nur ungefreut akzeptieren, und das nur unter der klaren Bedingung, dass ein Leistungsverzicht im ausgewogenen Rahmen stattfindet.

Die sich abzeichnenden Überbelastungen des Personals im Zusammenhang mit einem grossen internen Ressourcenengpass und einer Arbeitsmarktsituation, welche keine qualifizierten Fachkräfte für spezifische Arbeitsgattungen mehr anbieten kann, sind für den PVSB absolut inakzeptabel.

Nach Ansicht des PVSB zeugt es von fehlender Wertschätzung, wenn «während deslaufenden Spiels die Spielregeln verändert werden». Dies gilt insbesondere auch für die Auszahlung der Treueprämien.

Die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden ist diesbezüglich aus Sicht des PVSB klar nicht gewährleistet. Darauf wurde auch in der Stellungnahme eindeutig hingewiesen.

## 4. Rechnungsablage 2021

Die Rechnung 2021 schliesst mit einem Überschuss gegenüber dem Budget von Fr. 4656.90.

Die Rechnung wurde am 17. Mai 2022 durch die Revisoren Thomas Messerli und Daniel Fischbach geprüft. Dem Kassier wurde mit dem Revisorenbericht vom 17. Mai 2022 die fachgerechte Rechnungsführung bestätigt. Die Revisoren beantragen den Mitgliedern, die Jahresrechnung 2021 unter Entlastung der verantwortlichen Organe zu genehmigen, und sprechen dem Präsidenten und dem Vorstand den besten Dank für die geleistete Arbeit aus.

**Die Rechnung wird einstimmig genehmigt.**

## 5. Revisionsbericht / Entlastung des Vorstandes

Mit der Verabschiedung des Jahresberichtes und der Zustimmung zur Rechnung 2021 wird das Verbandsjahr 2021 offiziell abgeschlossen.

**Dem Vorstand wird einstimmig Décharge erteilt.**

## 6. Budget 2022

Der Vorstand empfiehlt, den Jahresbeitrag von Fr. 90.00 für Aktive und Fr. 60.00 für Aktiv-Veteranen und Pensionierte beizubehalten. Im Budget 2022 müssen gegenüber der Rechnung 2021 nur geringe Anpassungen vorgenommen werden. Der daraus resultierende Ausgabenüberschuss liegt bei budgetierten Fr. 1380.00.

**Jahresbeitrag und Budget 2022 werden wie vom Vorstand vorgeschlagen einstimmig angenommen.**

## 7. Wahlen

Simon Bühler tritt nach 7 Jahren als Präsident zurück. Er bedankt sich für die grosse Unterstützung, die er während seiner ganzen Präsidentschaft erhalten habe. Er schaue auf eine sehr interessante Zeit mit vielen spannenden Begegnungen zurück, welche er nicht missen möchte.

Anschliessend gibt Simon Bühler Maria Jurkovic das Wort.

Maria Jurkovic, aktuell Vizepräsidentin, wird vom Vorstand als neue Präsidentin vorgeschlagen. In Ihrer Vorstellungsrede würdigt Maria Jurkovic die markantesten Meilensteine, welche Simon Bühler in seiner Präsidentschaft gesetzt hat:

Die neue Website, der neue Flyer, eine Mitgliederumfrage zum Homeoffice während der Covid-Pandemie oder die Organisation der Klausur «Boxenstopp» mit dem Vorstand für die Neuausrichtung der PVSB-Führung waren neben den Schwerpunktthemen Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle, die Überführung der Pensionskasse vom Leistungs- ins Beitragsprimat, die Fusion von Sanitätspolizei, Feuerwehr, Zivilschutz und Quartieramt im Projekt UNIO und die Begleitung der Reorganisation bei ewb die wichtigsten Themen, welche Simon Bühler mit viel Herzblut begleitet hat.

Dazu kommen die laufenden Themen wie Sozialpartnergespräche, Teuerungsverhandlungen, Lohngleichheit, Digitalisierung,

Fachkräftemangel, Sparrunden usw., bei denen Simon Bühler als beharrlicher und ernst zu nehmender Partner wahrgenommen wurde und dessen Stimme gezählt hat.

Unter grossem Applaus bedankt sich Maria Jurkovic bei Simon Bühler und überreicht ihm ein kleines Präsent.

Anschliessend stellt sich Maria Jurkovic der Versammlung vor.

Maria Jurkovic ist Historikerin und Juristin. Sie ist seit 2017 bei der Stadt Bern in leitender Funktion beim EKS/SUE angestellt. Im PVSB hat sie als Vizepräsidentin bereits seit 2020 an vielen Sitzungen und Sozialpartnergesprächen teilgenommen. Maria Jurkovic ist stolz, als erste Frau im PVSB für das Präsidium vorgeschlagen zu werden. Sie freut sich, Frauen und Männern und allen Menschen im Arbeitsprozess im Fokus zu haben und allen Partnern auf Augenhöhe begegnen zu können. Sie wird ihre neue Aufgabe mit grossem Engagement wahrnehmen und bittet die Versammlung um ihre Unterstützung.

## Wahl der Präsidentin

Simon Bühler schlägt der Versammlung Maria Jurkovic zur Wahl als Präsidentin des PVSB vor.



**Maria Jurkovic wird von der Versammlung mit Applaus gewählt.**

Simon Bühler gratuliert Maria Jurkovic und überreicht ihr einen Blumenstrauss.

## Wahl des Vorstandes

Die bisherigen Vorstandsmitglieder, Bernadette Bechtiger, Eliane Wirth (abwesend), Dieter Arnold, Lukas Bieri und Werner Wirth, haben sich bereit erklärt, ihre Aufgaben im nächsten Verbandsjahr wie gewohnt weiterzuführen.

**Die bisherigen Vorstandsmitglieder werden von der Versammlung einstimmig gewählt.**

Vom Vorstand wird Kolinda Kropf für die Wahl in den Vorstand vorgeschlagen.

**Kolinda Kropf wird von der Versammlung einstimmig gewählt.**

## Wahl des Vizepräsidenten

Der Vorstand schlägt der Versammlung Simon Bühler als Vizepräsident vor.

**Simon Bühler wird von der Versammlung einstimmig gewählt.**

Der neue Vorstand des PVSB setzt sich für die nächste Amtsperiode wie folgt zusammen:

**Präsidentin**

- Maria Jurkovic

**Vizepräsident**

- Simon Bühler

**Vorstandsmitglieder**

- Bernadette Bechtiger
- Eliane Wirth
- Kolinda Kropf
- Lukas Bieri
- Dieter Arnold
- Werner Wirth.

Die Chargen im Vorstand werden an der nächsten Vorstandssitzung festgelegt.

## Wahl des Ersatzrevisors

Gemäss Turnus muss der Ersatzrevisor alle zwei Jahre neu gewählt werden.

Vom Vorstand wird der Versammlung vorgeschlagen, Christian Eberle als Ersatzrevisor zu wählen.

Christian Eberle wird von der Versammlung einstimmig gewählt.

## 8. Ehrungen

Der Vorstand gedenkt der im Jahr 2021 verstorbenen Mitglieder Alfred Brügger, Peter Glauser, Urs Pulver und Martin Vonlanten.

Zu neuen Veteranen mit 30 Jahren Mitgliedschaft werden Hans Aeschlimann, Rolf Badertscher, Anna Fahrni, Fritz Isenschmid und Thomas Wilhelm ernannt. Mit einem kleinen Präsent wird den neuen Veteranen für ihre Treue zum Verband gedankt.

## 9. Verschiedenes / Wortmeldungen

## Antrag Arbeitsauftrag

Maria Jurkovic präsentiert die Ergebnisse der Mitgliederumfrage vom März 2022, Motivation für die PVSB-Mitgliedschaft und Erwartungen der Mitglieder an den PVSB. Basierend auf dieser Mitgliederumfrage und der aktuellen Analyse der Situation wird sich der Vorstand im Verlaufe des Jahres um die Besetzung einer Geschäftsstelle im Mandatsverhältnis kümmern.

Ziel soll es sein, ab Januar 2023 erste Aufgaben des Verbandes zur Bearbeitung an die Geschäftsstelle zu delegieren.

Erste Erfahrungen sollen an der Hauptversammlung 2023 aufgezeigt werden.

**Der Antrag wird von der Versammlung einstimmig genehmigt.**

Daniel Wirsch, Geschäftsführer Bernischer Staatspersonalverband, gratuliert dem PVSB für die geleisteten Arbeiten. Er hebt mit einigen Beispielen aus der Kantonsverwaltung hervor, wie wichtig die Präsenz und Solidarität der Verbände in der heutigen Zeit ist angesichts der teils unverständlichen Sparvorschläge der Arbeitgebenden, welche auf dem Buckel der Arbeitnehmenden ausgeführt werden sollen.

## 10. Gemeinsamer Imbiss

Nach dem offiziellen Teil der Versammlung offeriert der PVSB den Mitgliedern einen Imbiss.

## Termin nächste HV:

Die 114. Hauptversammlung des Personalverbandes der Stadt Bern findet voraussichtlich am **Dienstag, 28. März 2023**, im Hotel Kreuz statt.

Toffen, 5. Juli 2021

Der Protokollführer

*Werner Wirth*

---

# Grillabend VGSG 2022

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 27, 2022
Abschalten und die Seele baumeln lassen wird in Zeiten von Hektik im Alltag und negativen Meldungen aus Politik und Finanzwelt immer wichtiger.

Der Verband Glarner Staats- und Gemeindepersonal VGSG will mit

seinem alljährlichen Grillabend diese Möglichkeit bieten.

Gutes Essen, Freunde und Arbeitskollegen treffen und ungezwungene Gespräche führen – eben abschalten vom Alltag. Zum ersten Mal nach der Pandemie durften wir den Grillabend am 12. August 2022 wieder durchführen.

Rund 70 Mitglieder gönnten sich die Auszeit mit perfekten Speisen der Familie Fischli und Getränken von der Brauerei Adler. Wie immer durften wir auf das Gastrecht im Feuerwehrlokal Buchholz in Glarus zählen.

Die erhaltenen Feedbacks waren wiederum durchwegs positiv. Somit hat sich der nicht geringe Aufwand des Vorstandes des VGSG für die Vorbereitung und Durchführung gelohnt.

Der VGSG dankt an dieser Stelle allen Mitgliedern für das zahlreiche Erscheinen und die guten Gespräche, aber auch der Familie Fischli, der Brauerei Adler und der Feuerwehr Glarus für die gute Zusammenarbeit.

Glarus, August 2022

*Vorstand VGSG*

---

# Protokoll

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 27, 2022

**Ort: Viva Luzern AG, Eichhof, Haus Rubin, Steinhofstrasse 13, 6005 Luzern**
**Anwesend: 48 Mitglieder (inkl. Vorstand,**

**Vertrauensleute und Gäste, gemäss separater Präsenzliste)**

## Bericht / Beschluss

Der Präsident begrüsst alle Anwesenden zur Teilnahme an der 106. Generalversammlung.

Der Präsident ist froh, dass die GV heute physisch durchgeführt werden kann. Er dankt für das Erscheinen, trotz schönem Sommerabend und Fussballspiel.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:

- Herrn Adrian Borgula, Stadtrat
- Herrn André Hobi, Präsident Pensioniertenverein
- Frau Gabriela Sollberger, Sekretärin Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz
- Frau Inge Lichtsteiner, Luzerner Staatspersonalverband

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder zur heutigen GV entschuldigt, darunter die beiden Ehrenpräsidenten Anton Merz und Daniel Burri, das Ehrenmitglied Robi Bühler, Personalchef Christian Bünter, Urs Stauffer, Präsident ZV öffentliches Personal sowie unser Vorstandsmitglied Peter Meier. Urs Stauffer wird vertreten durch Frau Sollberger.

## Traktanden

Einige administrative Angaben:

Die Generalversammlung wird gemäss Statuten vom 12. Juni 1995 durchgeführt.

Gemäss Art. 12 findet die GV in der Regel in der ersten Jahreshälfte statt. Die Bekanntgabe der GV muss zwei Monate im Voraus erfolgen – dies wurde im Februar 2022 im ZV Info publiziert. Die Einladung muss einen Monat im Voraus erfolgen. Die Einladung ist datiert auf den 11. April 2022.

Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden. Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehr statt. Anträge seitens der Mitglieder sind keine eingegangen. Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt.

Es sind heute 46 Mitglieder anwesend.

Stimmenzähler werden keine gewählt.

## Traktandenliste:

| |
|---|
| 1. Protokoll vom 24. Juni 2021 der Generalversammlung 2021 auf dem Korrespondenzweg (siehe Intranet: HR Hub > Arbeiten bei der Stadt Luzern > Personalverbände) oder im ZV Info Nr. 10, Oktober 2021 (Internet: https://oeffentlichespersonal.davidguntern.ch/ausgabe/zv-info-2021-10) |
| 2. Jahresbericht des Vorstandes |
| 3. Kassa- und Revisorenbericht |
| 4. Budget 2022 (inkl. Genehmigung Mitgliederbeiträge 2023) |
| 5. Wahlen Vorstand, Rechnungsrevisoren und Vertrauensleute |
| 6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten |
| 7. Verschiedenes |

## 1. Protokoll der Generalversammlung vom 24. Juni 2021 auf dem Korrespondenzweg

Das Protokoll der letzten GV wurde von Peter Meier verfasst und ist im ZV Info sowie im Intranet publiziert worden. Der Präsident verzichtet darauf, das Protokoll nochmals vorzulesen, und fragt, ob jemand dazu noch Fragen, Bemerkungen oder Korrekturen habe. Es erfolgt keine Wortmeldung. Das Protokoll wird einstimmig genehmigt und verdankt.

## 2. Jahresbericht des Vorstandes 2021/2022

Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht 2021/2022. Dieser wird im ZV Info Nr. 10 sowie auch im Intranet der Stadt Luzern publiziert. Folgendes wird

hervorgehoben:

- Erstmals musste die Generalversammlung auf schriftlichem Weg durchgeführt werden.
- Der Vorstand traf sich zu 11 Vorstandssitzungen (via Skype und auch physisch) sowie zu einer Sitzung mit den Vertrauenspersonen.
- Vernehmlassungen zu personalrelevanten Themen wurden erstellt, die jährlichen Lohnverhandlungen und GAV-Verhandlungen mit den ewl AG und Viva Luzern AG fanden statt.
- Man traf sich zu drei Sitzungen mit der städtischen Finanzdirektorin Franziska Bitzi sowie Personalchef Christian Bünter.
- Erfolgreiche Lohnverhandlungen mit der Stadtratsdelegation sowie den Geschäftsleitungen der ewl AG und der Viva Luzern AG konnten durchgeführt werden.
- Der Vorstand des Stadtpersonalverbandes ist in der Pensionskommission mit Peter Hofstetter, Josef Zimmermann und Miriam Emmenegger vertreten. Das Geschäftsjahr der Pensionskasse war erfolgreich, der Deckungsgrad ist auf 118,4% gestiegen, die Performance betrug 9,7% und das Altersguthaben wird im Jahr 2022 mit 2,75% verzinst. Auf den 1. Januar 2023 wird das Leistungs- und Organisationsreglement der Pensionskasse geändert. Unter Mitwirkung einer Arbeitsgruppe, den Stellungnahmen der Arbeitgeber sowie den Sozialpartnern konnte die Pensionskommission ein Massnahmenkonzept erarbeiten, welches für die Arbeitnehmenden sozialverträglich ist.
- Vergünstigungen und Rabatte der Mitglieder sind im Intranet aufgelistet.
- Mitglieder per 31.3.2022: 721
- Der Mitgliederanlass konnte im Herbst 2021 durchgeführt werden. Die Mitglieder durften an einer interessanten Besichtigung des Verkehrshaus teilnehmen mit anschliessendem exklusivem Nachtessen. Weiter konnte im

Mai 2022 eine Orientierungsversammlung zur Änderung des Pensionskassenreglements durchgeführt werden.

Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

## 3. Kassa- und Revisorenbericht

Den Kassenbericht präsentiert Kassier Jörg Moser.

Er erläutert die Rechnung 2021. Die Jahresrechnung 2021 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 23 065.93 und Erträgen von Fr. 25 470.– mit einem Mehrertrag von Fr. 2404.07. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2021 auf Fr. 36 718.76. Die Arbeit von Jörg Moser wird herzlich verdankt.

Die Rechnung 2021 wurde von den beiden Revisoren Katja Coray und Theo Lamberts geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Sie beide sind an der heutigen Sitzung nicht anwesend.

Josef Zimmermann liest den Revisorenbericht vor.

Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt und verdankt.

Für den Revisorenbericht wird Katja Coray und Theo Lamberts gedankt.

## 4. Budget 2022 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeiträge)

Jörg Moser orientiert über das Budget 2022. Es sind Einnahmen von Fr. 26 600.– und Ausgaben von Fr. 24 000.– geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehrertrag von Fr.  2600.–. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.

Gemäss den Statuten sind die Mitgliederbeiträge jährlich festzulegen. Der Antrag des Vorstandes für unveränderte Mitgliederbeiträge für 2023 von Fr. 40.– für Aktive und Fr. 20.– für Passive und Pensionierte wird von der Generalversammlung einstimmig bestätigt. Der Mitgliederbeitrag

ist
bescheiden. Zurzeit hat der SPVL genug Vermögen und muss deshalb den Mitgliederbeitrag nicht anpassen.

Genehmigung durch alle.

## 5. Wahlen Vorstand, Rechnungsrevisoren und Vertrauensleute

**Wahl Vorstand**
Josef Zimmermann als Vizepräsident führt aus, dass Peter Hofstetter sich weiterhin als Präsident zur Verfügung stellt. Er wird einstimmig gewählt. Die übrigen Vorstandsmitglieder werden im Ganzen einstimmig gewählt.

**Rechnungsrevisoren**
Auch die Rechnungsrevisoren stellen wiederum zur Wahl und werden ebenfalls einstimmig gewählt.

**Wahl Vertrauensleute**
Josef Zimmermann präsentiert eine Liste mit den aktuellen Vertrauensleuten und gibt deren Abteilung bekannt. Es besteht eine Vakanz. Alle Vertrauensleute werden wiedergewählt.

## 6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

## 7. Verschiedenes

**Adrian Borgula, Stadtrat:**
Er bedankt sich für die Einladung und betont, wie wichtig ihm ein guter Austausch mit dem Stadtpersonalverband ist. Adrian Borgula spricht über die Verschiebung der Arbeit während der Corona-Pandemie vom Arbeitsplatz ins Heimbüro an. Besonders beeindruckt hat ihn, dass alle Dienstleistungen durch die Stadtverwaltung weiterhin sichergestellt werden konnten. Adrian Borgula ist froh um eine starke Vertretung des Personals im Stadtpersonalverband und dankt für die Ideen und

Vorstösse. Er dankt auch allen Mitarbeitenden der Stadt Luzern und den angeschlossenen Betrieben. Er würdigt auch die frühere Arbeit und das Mitdenken der Passivmitgliedern und Pensionierten.

**Gabriela Sollberger / Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz:**
Sie überbringt die besten Wünsche vom Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz und dankt für die jahrelange Unterstützung. Der Zentralverband ist momentan stark gefordert durch Anfragen zu Personalfragen und im Rechtsbereich.

Peter Hofstetter schliesst die Generalversammlung um 19.00 Uhr.

Luzern, 16. August 2022

Für das Protokoll:

*Judith Isenegger Niederberger*

---

# Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit

geschrieben von Urs Stauffer | September 27, 2022

**Vertreter der Schweizerischen Nationalbank (SNB), der Politik und Wissenschaft und die Interessenvertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – unter ihnen Öffentliches Personal Schweiz – haben ihre Erkenntnisse zu diesem Thema im Rahmen der Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit in Bern diskutiert. Für Öffentliches Personal Schweiz ist klar: Die Lohnentwicklung muss der Teuerung folgen.**

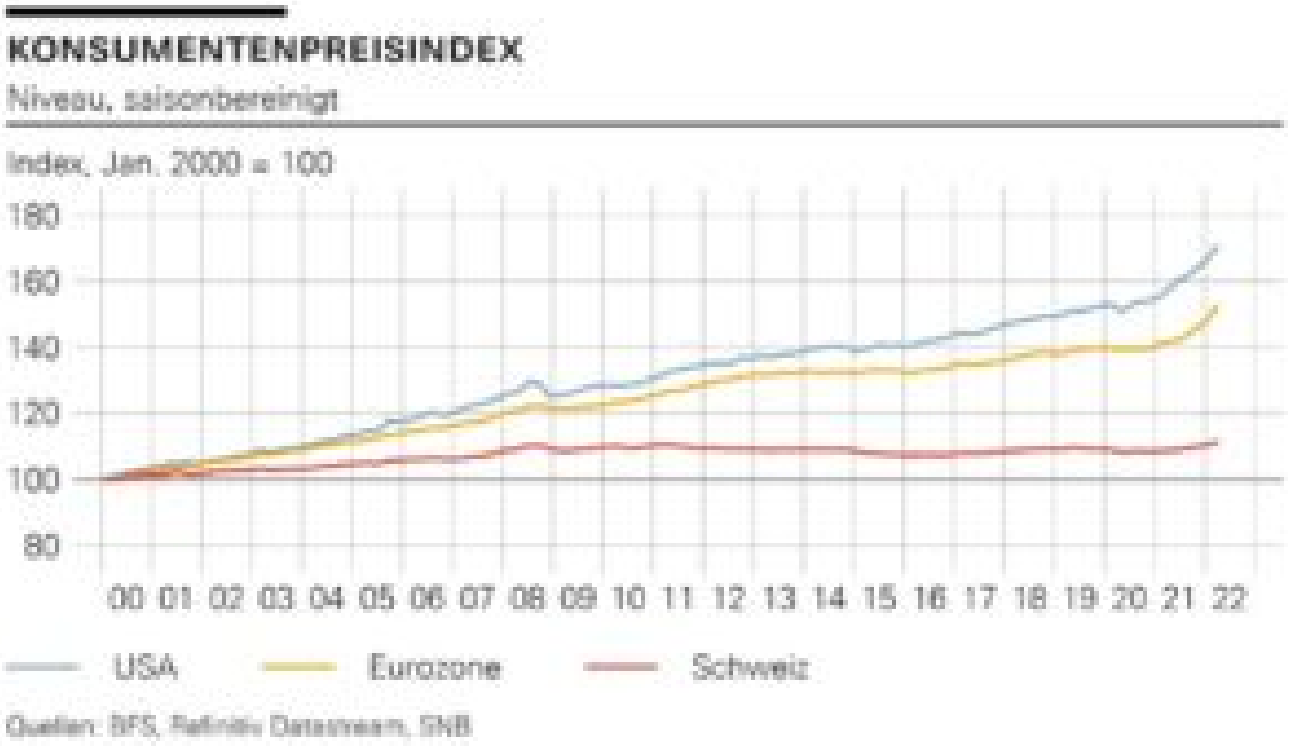
Der weltweite Inflationsdruck steigt. In vielen Industrieländern liegt die Inflationsrate so hoch wie seit 30 Jahren nicht mehr. Das hat grossen Einfluss auf die Einkommens- und Kaufkraftentwicklung. Wenn die Löhne real nicht steigen, haben die Arbeitnehmer am Ende des Monats weniger Geld im Portemonnaie. Was also bedeutet die höhere Teuerung für die Arbeitnehmenden und wie gewichtet die Schweizerische Nationalbank die steigende Inflation?

Bei Zusammenkünften der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit ist Öffentliches Personal Schweiz als Trägerverband der Ebenrainkonferenz stets dabei und vertritt die Interessen des öffentlichen Personals. ZV-Präsident Urs Stauffer, Vizepräsident Hans Erdin und ZV Info-Redaktorin Gabriela Sollberger haben an der Veranstaltung im Hotel Kreuz in Bern teilgenommen.

Als Hauptreferent erläuterte Herr Prof. Dr. Thomas Jordan, Präsident des Direktoriums der Schweizer Nationalbank, die Folgen einer steigenden Inflation auf die Geldpolitik und den Schweizer Arbeitsmarkt.

## Aktuelle Situation

Die letzten zwei Jahre waren von der Corona-Krise geprägt. Während dieser Zeit war der konjunkturelle Einbruch so gross wie seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr. In vielen Ländern lag der Einbruch bei ca. 10%, die Schweiz war davon etwas weniger betroffen. Gleichzeitig war die Fiskal- und Geldpolitik extrem expansiv, so dass die Erholung weltweit relativ gut vorangeschritten ist. Die steigende Inflation hat sich bereits im Jahr 2021 abgezeichnet und mit dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine nochmals verschärft. Die Inflationsrate steigt und gleichzeitig bekundet die Konjunktur etwas Mühe; also eine für die Schweizerische Nationalbank sehr herausfordernde und spezielle Situation.




Zwischen 2010 und 2020 haben sich die Preise in der Schweiz kaum verändert. In Europa und insbesondere in den USA stieg die Inflation in den letzten Jahren allerdings markant. Im Vergleich zur Schweiz sei das eine beunruhigende Entwicklung, so Prof. Dr. Jordan.

## Realwirtschaft

Die erwartete Konjunkturentwicklung der Schweiz lag Ende 2019 beim Index 100. Wie aus der nachfolgenden Grafik ersichtlich ist, wäre das Wachstum wohl einiges stärker ausgefallen (Idealszenario), wenn Covid-19 nicht gewesen wäre. Das Bruttoinlandprodukt (BIP) hat insbesondere im Jahr 2020 einen starken Einbruch erlitten, bevor es sich dann im 2021 wieder etwas erholen konnte. Das Niveau von 2019 konnte nun schon fast erreicht werden, wenn man sich den BIP-Trend und die Prognose für März 2022 ansieht. Für dieses Jahr wurde ein Wachstum von +3% erwartet, dem konnte aufgrund des Krieges in der Ukraine nicht ganz entsprochen werden, weshalb das Wachstum nun bei ca. +2,5% zu liegen kommen wird. Im Gegensatz zum Ausland verläuft die Konjunktur in der Schweiz noch relativ gut, gemäss Prof. Dr. Jordan haben wir eine robuste

Entwicklung, aber keine Überhitzung der Wirtschaft.




## Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote in der Schweiz ist relativ tief und liegt zurzeit etwa auf demselben Level wie vor Covid-19. Die Schweizerische Nationalbank (SNB) teilt die Schweiz in verschiedene Regionen auf. Die acht Delegierten führen quartalsweise ca. 240 Interviews mit verschiedensten Unternehmen durch und stellen beispielsweise die Frage, wie schwierig es ist, im Moment geeignetes Personal zu finden. Noch nie (seit Erhebung der Zahlen) war es so schwierig, gute Leute zu finden. Während der Covid-Situation haben sich die Rekrutierungsschwierigkeiten ziemlich entspannt, nun hat sich das Blatt allerdings gewendet – die Unternehmen haben grosse Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Dies deutet auf angespannte Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt hin.



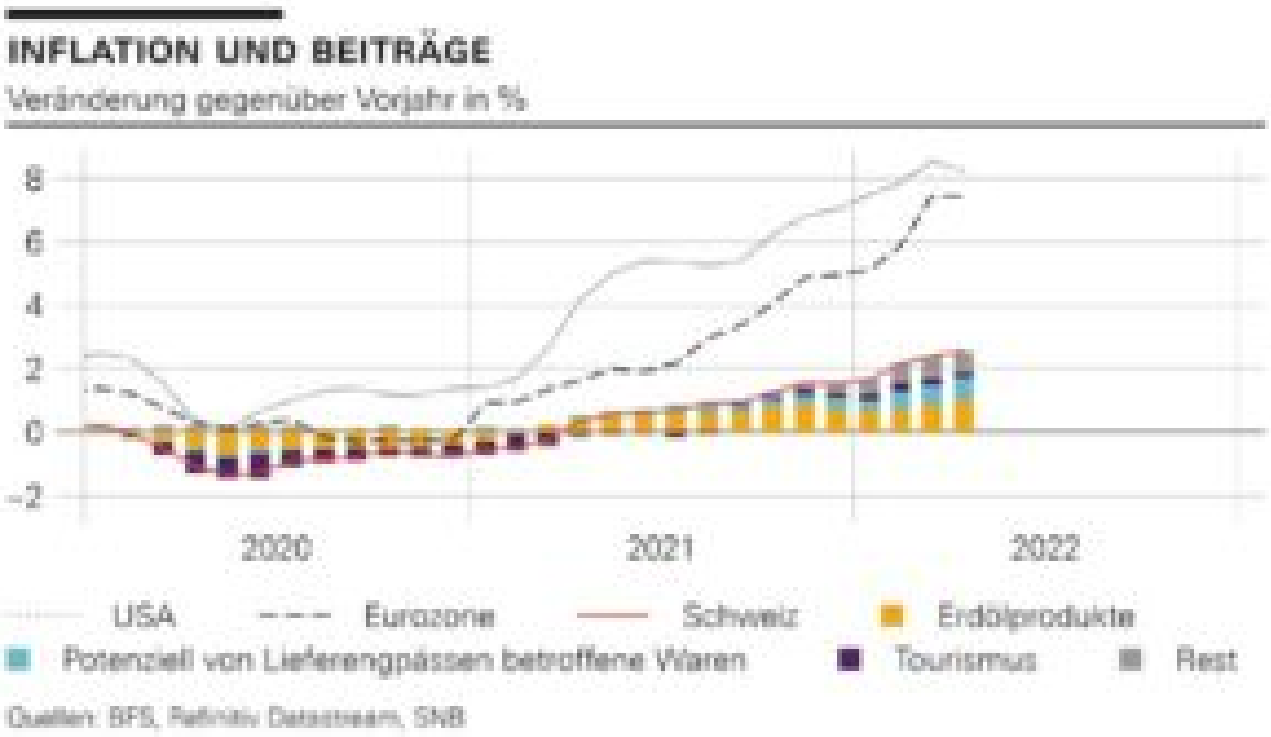

## Konsumentenstimmung

Die Konsumentenstimmung (blaue Linie) ist nach dem Ausbruch des Krieges ziemlich abgesackt. Es gibt allerdings unterschiedliche Komponenten zur Bemessung der Konsumentenstimmung. Die rote Linie stellt die Sicherheit der Arbeitsplätze dar, die in diesem Jahr sogar gestiegen ist, und die gelbe Linie zeigt die erwartete finanzielle Lage. Gründe für die Verschlechterung der finanziellen Lage sind die gestiegenen Preise für Energie und andere Güter. In der Summe ergibt sich deshalb eine negative Entwicklung der Konsumentenstimmung fürs Jahr 2022.




## Was bedeutet jetzt diese Entwicklung der Realwirtschaft für die Inflation?

Die Inflationsrate in der Eurozone und in den USA liegt im Moment in der Grössenordnung von 8%, in der Schweiz bei zirka 2,5%. Woher kommt nun dieser inflationäre Druck? Den grössten Anteil übernimmt klar der Preisanstieg bei den Erdölprodukten. Lag der Preis im Jahr 2020 noch bei zirka 20 bis 30 Dollar, ist er nun auf zirka 120 Dollar angestiegen. Das hat die Inflation bereits im letzten Jahr stark angeheizt. Die Schweiz ist allerdings auch potenziell von Lieferengpässen betroffen, meist handelt es sich hierbei um langlebige Konsumgüter wie z. B. Autos oder Elektronik usw. Diese beiden Komponenten erklären den Grossteil des Anstieges der Inflation.

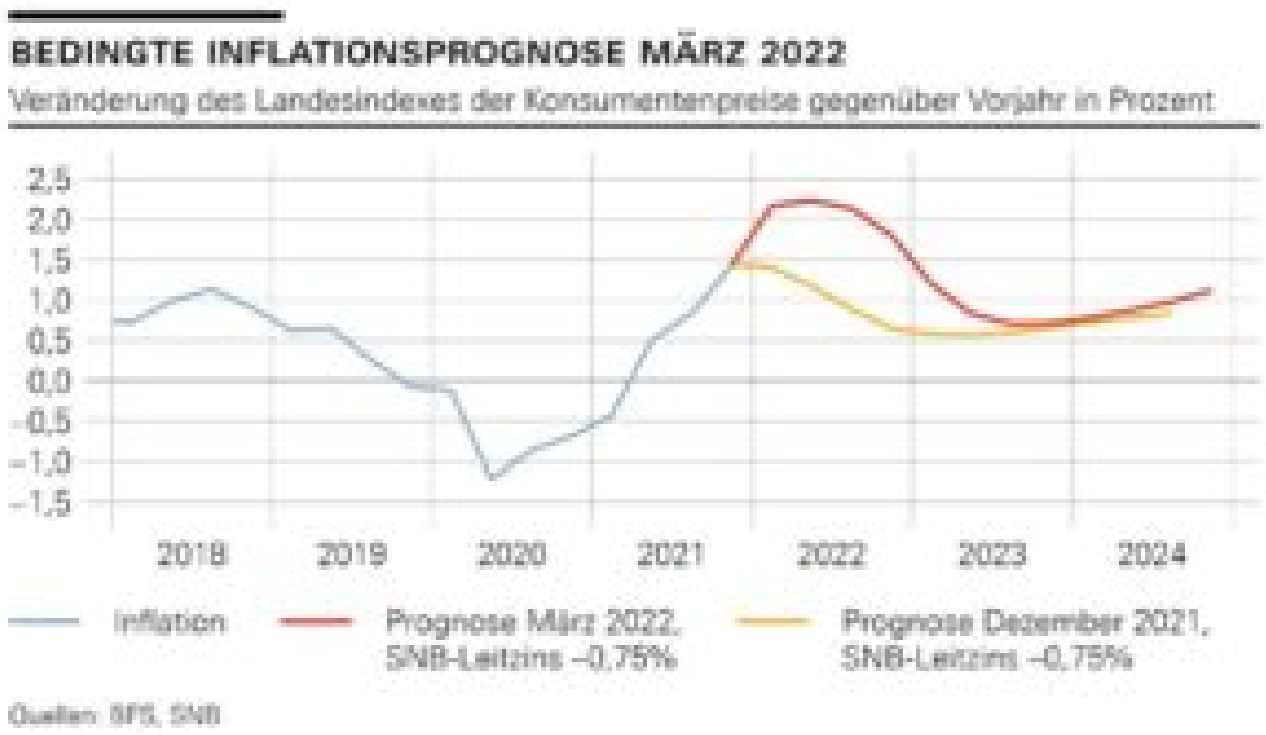



## Bedingte Inflationsprognose der SNB

In der nachfolgenden Grafik ist ersichtlich (gelbe Linie Prognose Dezember 2021 / rote Linie Prognose März 2022), dass die SNB eine starke Korrektur bei der bedingten Inflationsprognose vorgenommen hat. Die Form der beiden Kurven ist in etwa gleich; man geht von einem vorübergehenden Anstieg der Inflation aus, danach sollte die Inflation wieder etwas nachlassen. Die Prognoseunsicherheit für das BIP, aber auch für die Inflation ist zurzeit extrem gross. Was kann diese Inflation nach oben treiben? Die Energie ist einer der wichtigsten Faktoren. Es herrscht eine globale Energieknappheit, diese beinhaltet Öl, Gas, aber auch Strom. Hier besteht ein bestimmtes Risiko, dass die Inflation weiter ansteigt. Das zweite betrifft diese Lieferengpässe, die auch noch problematischer werden könnten. Wenn bestimmte Produkte wegen einzelner fehlender Teile nicht produziert werden können, würde dies das Angebot reduzieren und die Preise noch einmal ansteigen lassen; hierzu gehören auch die Lebensmittel. Lebensmittel, die normalerweise aus der Ukraine importiert werden, fehlen jetzt, was die Preise ebenfalls in die Höhe treibt. Ein weiterer Faktor, der die Inflation beeinflusst,

ist der Wechselkurs. Dieser Wechselkurs hat der Schweiz auch geholfen, indem es eine nominelle Aufwertung gegeben hat. Wenn die nominelle Aufwertung allerdings zu gering ist, kann dies zu importierter Inflation führen. Diese Faktoren, die in sich selbst eine Einbahnwirkung haben, können über die Zeit sogenannte Koppeleffekte auslösen, so dass auch andere Güterpreise nach oben schnellen, die zuvor nicht betroffen waren. Dieses Risiko ist grösser, je länger die Inflation hoch bleibt.

Was die SNB festgestellt hat, ist, dass sich das Umfeld verändert hat. Bis vor kurzem haben die Unternehmungen eine enorm grosse Zurückhaltung in Bezug auf Preisveränderungen gezeigt. Sie haben bei ihren Zulieferern keine Preisveränderungen akzeptiert; waren aber auch sehr zurückhaltend beim Erhöhen der eigenen Preise. Heute sei dies anders, so Prof. Dr. Jordan. Alles deute darauf hin, dass die Unternehmungen bereit seien, höhere Preise zu bezahlen. Sie hätten aber auch keine Hemmungen, diese Preise dann entsprechend weiterzugeben.



## Wie gross ist dieses Risiko für die Lohn-Preis-Spirale?

Wenn man das global anschaut, sieht das etwas unterschiedlich aus. In den USA liegt die Inflation bei ca. 8%, was darauf hindeutet, dass sie sich bereits in einer solchen Spirale befindet. In Europa und in der Schweiz scheint dieses Risiko im Moment deutlich kleiner zu sein. Die Erwartungen der Lohnentwicklung für 2022 und 2023 liegen zwischen unter 1 bis unter 2% (siehe Umfragen der Konjunkturforschungsstelle KOF, SNB und UBS). Die Erwartungen liegen demnach nicht in einem Bereich, die eine Lohn-Preis-Spirale auslösen würde. Wir werden sehen, ob sich dies so oder anders entwickelt.




## Was heisst das jetzt für die Geldpolitik?

Bis vor kurzem hat man kaum eine Zinserhöhung erwartet, das hat sich nun ziemlich stark verändert. In den USA und England sind bereits erste Zinserhöhungen vorgenommen worden. In den USA erhöhen sich die Zinsen unterdessen von Sitzung zu Sitzung um ca. einen halben Prozentpunkt; erwartet wird eine Erhöhung von bis zu 3%. In Europa sind die Erwartungen noch etwas tiefer, sie haben sich allerdings dramatisch verändert. Bis

vor kurzem wurden noch keine Zinserhöhungen erwartet, jetzt geht man davon aus, dass im Verlaufe des Sommers/Herbstes erste Zinserhöhungen möglich sind. Und die Märkte erwarten sogar, dass die SNB bis Ende Jahr eine Zinsanpassung entsprechend vornimmt. International sind das hohe Zinserhöhungen, im Vergleich dazu ist die Schweiz moderat. Vor dem Hintergrund, dass man eine Inflationsrate von 6 bis 8% hat, sind das natürlich geringe Zinserhöhungen, deshalb ist die Erwartung, dass ein wesentlicher Teil der Inflation von allein zurückgeht und nicht unbedingt eine geldpolitische Antwort benötigt, sondern nur ein Teil der Inflationsanpassung effektiv geldpolitisch getätigt werden muss. Die längerfristigen Zinsen der Bundesobligationen waren lange Zeit negativ, auch hier gab es einen Anstieg auf 1%.




## Wechselkurssituation

Ein Punkt, der für die Inflationsentwicklung zentral ist, ist die Entwicklung des Wechselkurses. Beim effektiven Wechselkurs werden alle Währungen nach den Exportanteilen gewichtet, so kann zwischen real und nominal unterschieden werden. Bei der nominalen Entwicklung hat sich der Franken um zirka 6,5%

aufgewertet; bei der realen Entwicklung (Berücksichtigung der Inflationsdifferenzen) hat sich praktisch nichts verändert. Die Schweiz hatte keine reale, sondern nur eine nominale Veränderung, was die Schweiz auch etwas vor der internationalen Inflation geschützt hat. Die Entwicklung beim Wechselkurs muss so beurteilt werden, dass diese Inflationsdifferenzen berücksichtigt werden. Wenn die Inflationsrate in der Eurozone bei zirka 8% liegt und in der Schweiz bei etwas über 2%, dann müsse sich das auch auf den nominalen Wechselkurs auswirken. Wenn das nicht der Fall wäre, hätten wir in der Schweiz in kürzester Zeit eine ebenso hohe Inflationsrate.




## Fazit aus Sicht von Öffentliches Personal Schweiz

Was die Schweizer Konjunktur betrifft, geht die SNB weiterhin von einer relativ guten Entwicklung aus. Die Schweiz hat eine robuste Wirtschaftsentwicklung, mit einem Wachstum von ca. 2,5%. Sollte die Inflation wieder zurückgehen, hängt es wesentlich davon ab, wie sich diese Risiken entwickeln werden. Um die Preisstabilität sicherzustellen, muss die SNB auf diese Risiken reagieren.

Es wird eine Jahresteuerung von etwas mehr als 2 Prozent erwartet, die Auswirkungen des Krieges und der Versorgungsengpässe können allerdings dazu führen, dass die Teuerung noch höher ausfallen wird.

Generelle Lohnerhöhungen sind deshalb richtig, da ansonsten empfindliche reale Einkommenseinbussen drohen. Es gibt keinen Grund, die Teuerung nicht durch eine generelle Lohnerhöhung auszugleichen. Die gegenteilige Auffassung des Arbeitgeberverbandes ist reine Interessenvertretung. Hinzu kommt, dass insbesondere die Löhne der eher einkommensschwachen Gruppen in den letzten Jahren nicht gestiegen sind, weshalb eine Teuerung einerseits (zuzüglich nach wie vor steigender Krankenkassenprämien) und die unterbleibende Lohnerhöhung (Ausgleich der Teuerung) andererseits bei dieser Gruppe erheblich durchschlägt, was zu verhindern ist. Da sich die Arbeitgeberseite sehr
wohl an der Teuerung orientiert, soweit ihre Produkte betroffen sind, ist einfach festzustellen; zahlreiche Anbieter haben per Mitte Jahr erhebliche Preiserhöhungen angekündigt und diese nun auch bereits vollzogen.

*Urs Stauffer, Präsident, und*
*Gabriela Sollberger, Redaktorin ZV Info*