Lohnklasseneinteilung einer Berufsschullehrerin

geschrieben von Claudia Schnueriger | September 12, 2022

Im Urteil 8C_676/2020 befasste sich das Bundesgericht mit der Einreihung einer Berufsschullehrerin in die 19. Lohnklasse des kantonalen Lohnsystems. Die Arbeitnehmerin war mit dieser Einreihung nicht einverstanden und verlangte eine höhere Einreihung. Das Zürcher Verwaltungsgericht bestätigte die Einreihung. Begründet wurde dies damit, dass die Lehrerin die Anforderungen für eine definitive Anstellung an der BMS nicht erfüllt, da sie nicht über einen Universitätsabschluss verfüge. Das Bundesgericht prüfte, ob das Verwaltungsgericht mit diesem Entscheid verfassungsmässige Rechte der Lehrerin verletzt hat.

Der Sachverhalt

Die Arbeitnehmerin erwarb im Jahr 2001 an einer Hochschule für Wirtschaft den Master of Science FH in Betriebsökonomie. Nachdem sie ihr Studium um ein Modul Volkswirtschaftslehre ergänzt hatte, immatrikulierte sie sich an der Pädagogischen Hochschule für die Studiengänge «Wirtschaft und Gesellschaft» und «Berufsmaturität».

Das Mittelschul- und Berufsbildungsamt des Kantons Zürich reihte sie in die Stufe 7 der Lohnklasse 19 ein. Diese Einreihung wurde im Wesentlichen damit begründet, dass sie im unterrichteten Fach zwar über einen Fachhochschul-, nicht aber über einen universitären Abschluss verfügte. Die von der Berufsschullehrerin erhobenen Rechtsmittel wurden von der Bildungsdirektion des Kantons Zürich mit Entscheid vom 31. Januar 2020 und vom Verwaltungsgericht des Kantons Zürich mit Entscheid vom 17. September 2020 abgewiesen. Mit Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten vor dem Bundesgericht beantragte die Arbeitnehmerin, sie sei mindestens in der

Lohnklasse 20 einzureihen.

Der Entscheid des kantonalen Gerichts

Im Kanton Zürich setzt § 3 Abs. 4 der Mittelschul- und Berufsschulverordnung vom 7. April 1999 (MBVO; SR 412.111) für die unbefristete Anstellung als Mittel- und Berufsschullehrperson voraus, dass diese in den Fächern, in denen sie Unterricht erteilt, über einen Hochschulabschluss verfügt. Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich erwog, dass der Begriff «abgeschlossenes Hochschulstudium» an sich keinen klaren Schluss nahelegt. Denn sowohl Universitäten als auch Fachhochschulen sind Hochschulen, die Lehre vermitteln, Forschung betreiben, Dienstleistungen anbieten und akademische Grade verleihen. Gemäss Verwaltungsgericht lasse sich auch aus dem Einreihungsplan nichts ableiten, zumal ein Masterabschluss einer Fachhochschule nicht ohne Weiteres als «Fachabschluss tieferer Stufe als Hochschulabschluss» qualifiziert wird. Das Zürcher Verwaltungsgericht hielt weiter fest, Sinn und Zweck von § 3 Abs. 4 MBVO sei, zu gewährleisten, dass ausschliesslich vollständig ausgebildete Lehrpersonen unbefristet angestellt werden, um dadurch die Qualität der Lehrpersonen und des Unterrichts sicherzustellen. Sowohl die Eingangs- als auch Ausgangskompetenzen von Fachhochschulabsolvierenden stehen in einem engen Bezug zur Arbeitswelt. Demgegenüber kennzeichnend für die universitären Hochschulen sind insbesondere die wissenschaftliche Forschung und Lehre. Universitäten und Fachhochschulen erfüllen heute und in Zukunft unterschiedliche Missionen und Aufgaben. Auf eine Differenzierung zu verzichten, ist deshalb nicht angezeigt.

Das Urteil des Bundesgerichts

Das Bundesgericht prüfte, ob die vorinstanzliche Auslegung von § 3 Abs. 4 Mittelschul- und Berufsschullehrerverordnung (MBVO), wonach eine (definitive) Anstellung als Lehrperson an dieser Schule einen Universitätsabschluss voraussetzt,

verfassungsmässige Rechte der Berufsschullehrerin verletzt. Das Bundesgericht führte folgendes aus:

Lehrkräfte, welche in der beruflichen Grundbildung, der höheren Berufsbildung und der berufsorientierten Weiterbildung unterrichten, müssen von Bundesrechts wegen gewisse Anforderungen erfüllen. Dabei sieht Art. 46 Abs. 1 lit. b der Verordnung vom 19. November 2003 über die Berufsbildung (BBV; SR 412.101) für Lehrkräfte auf Stufe Berufsmaturität vor, dass diese unter anderem über eine Fachbildung mit einem Abschluss auf Tertiärstufe (d. h. Stufe Hochschule oder höhere Fachschule) verfügen müssen; damit ist ein Universitätsabschluss keine notwendige Voraussetzung im Sinne der BBV für Lehrkräfte an Berufsmaturitätsschulen. Gemäss Art. 46 Abs. 2 des Bundesgesetzes vom 13. Dezember 2002 über die Berufsbildung (BBG; SR 412.10) handelt es sich hierbei um bundesrechtliche Mindestanforderungen; die Kantone sind damit frei, für ihre Schulen höhere Voraussetzungen an die Lehrkräfte zu stellen.



Eine willkürliche Anwendung kantonalen Rechts liegt vor, wenn der angefochtene Entscheid offensichtlich unhaltbar ist, mit der tatsächlichen Situation in klarem Widerspruch steht, eine Norm oder einen unumstrittenen Rechtsgrundsatz krass verletzt oder in stossender Weise dem Gerechtigkeitsgedanken zuwiderläuft. Das Bundesgericht hebt einen Entscheid jedoch nur auf, wenn nicht bloss die Begründung, sondern auch dessen Ergebnis unhaltbar ist. Dass eine andere Lösung ebenfalls als vertretbar oder gar als zutreffender erscheinen mag, genügt nicht.

Das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich erklärte § 3 Abs. 4 MBVO, welcher für Lehrkräfte an Berufsmaturitätsschulen einen «Hochschulabschluss» vorsehe, als auslegungsbedürftig. Mit Blick auf die unterschiedliche Zielsetzung von Universitäten und Fachhochschulen sei jedoch davon auszugehen, dass mit dem Begriff «Hochschulabschluss» ein Universitätsabschluss gemeint sei. Was die Berufsschullehrerin gegen diese Auslegung vorbringt, vermag sie nicht als willkürlich im obgenannten Sinne erscheinen zu lassen. Insbesondere gebietet entgegen den Ausführungen der Berufsschullehrerin Art. 9 BV nicht, den Abschluss einer Fachhochschule als in jedem Fall gleichwertig mit einem Universitätsabschluss anzuerkennen. Somit ist es jedenfalls im Ergebnis nicht unhaltbar, von einer Lehrkraft an einer Berufsmaturitätsschule einen Universitätsabschluss zu verlangen.

Die Berufsschullehrerin machte weiter geltend, es verstosse gegen den verfassungsmässigen Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 9 BV; vgl. auch Art. 5 Abs. 3 BV), wenn sie einerseits von der (staatlichen) Pädagogischen Hochschule Zürich ohne Universitätsabschluss vorbehaltslos zu den Studiengängen «Wirtschaft und Gesellschaft» und «Berufsmaturität» zugelassen worden sei, sie aber andererseits in der Folge dieses Fach aufgrund des fehlenden Universitätsabschlusses nicht an der ebenfalls staatlichen Berufsmaturitätsschule unterrichten dürfe. Das Bundesgericht entschied, dass im Verhalten der

kantonalen Behörden vorliegend keine Treuwidrigkeit festgestellt werden kann. Bereits aufgrund der Tatsache, dass nicht jeder Kanton über eine Pädagogische Hochschule verfügt, erscheint es nachvollziehbar, wenn sich diese Hochschulen betreffend der Zulassungsvoraussetzungen nicht an den Anforderungen an die Lehrkräfte in ihrem eigenen Kanton, sondern an den bundesrechtlichen Mindestanforderungen orientieren. Zudem musste es der Berufsschullehrerin bewusst sein, dass es nicht in den Zuständigkeitsbereich der Pädagogischen Hochschule fallen kann, festzulegen, ob ihr Diplom von einem Arbeitgeber als hinreichende fachliche Voraussetzung für die Ausübung einer bestimmten Tätigkeit anerkannt wird oder nicht. Daran vermag auch der Umstand nichts zu ändern, dass es sich bei ihrer Arbeitgeberin, der BMS, um eine kantonale Schule handelt. Auch als kantonale Schule ist diese nicht an das Handeln der (zwar ebenfalls kantonalen) Pädagogischen Hochschule gebunden.

Das Bundesgericht kam zum Schluss, dass die vorinstanzliche Auslegung von § 3 Abs. 4 MBVO, wonach eine definitive Anstellung als Lehrkraft an der Berufsmittelschule einen Universitätsabschluss im unterrichteten Fach voraussetzt, keine verfassungsmässigen Rechte der Berufsschullehrerin verletze. Die Einreihung in die Lohnklasse 19 ist somit rechtmässig.

Anmerkungen

Nach dem Willen des Gesetzgebers sollten Universitäten und Fachhochschulen als Bildungsstätten «gleichwertig, aber anders artig» sein. Auch das Hochschulförderungs- und -koordinationsgesetz vom 30. September 2011 (HFKG; SR 414.20) sieht von einer völligen Gleichbehandlung ab, weil Universitäten und Fachhochschulen im Hochschulraum Schweiz eine je spezifische und wichtige Funktion erfüllen. Für die Betroffenen ist es jedoch schwierig, zu erkennen, in welchen Bereichen die beiden Hochschulausbildungen gleichwertig sind und wo nicht. Der vorliegende Fall bestätigt dies.

Die Frage der Gleichwertigkeit von Universität und Fachhochschule hängt von den Umständen im Einzelfall ab und muss im konkreten Fall geprüft werden. Da ein Fachhochschulabschluss nicht in jedem Fall als gleichwertig mit einem Universitätsabschluss anerkannt wird, tun die Betroffenen in jedem Fall gut daran, sich vorgängig bei der entsprechenden Stelle darüber zu informieren.

MLaw Claudia Schnüriger

Mehr Markt braucht mehr Staat

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 12, 2022

Marktversagen war immer schon ein Grund, nach dem Staat zu rufen – auch für Neoliberale. Damit nämlich eine freie Marktwirtschaft wirklich zu jenen positiven Ergebnissen führt, die von ihr zu Recht erwartet werden, müssen ein paar Voraussetzungen erfüllt sein.

Um frei entscheiden zu können, muss man frei sein. In vielen Fällen jedoch gilt es, individuelle Freiheitsrechte gegen Übergriffe und Missbrauch zu schützen. Das können nur Staat, Recht und Gesetz leisten. Nur der Staat kann Macht brechen und Unabhängigkeit sichern. Das gilt nicht nur für politische Grundrechte. Es trifft auch für soziale und ökonomische Teilhabe zu. Genau da ist in den letzten Jahren vieles aus dem Gleichgewicht geraten. Erst die Finanzmarktkrise, dann das Griechenland- und Eurodilemma und jüngst die Pandemie(bekämpfung), der Ukraine Krieg und nun die dramatische Verteuerung der Lebenshaltungskosten. All diesen so unterschiedlichen Ursachen ist eines gemeinsam: Ihren Folgen sind die meisten Menschen relativ hilf- und wehrlos ausgeliefert. Das ist das typische Merkmal für sogenannte

systemische Risiken.

Zum Wesen systemischer Risiken gehört, dass sie für Einzelpersonen schwer vorhersehbar und kaum beeinflussbar sind. Tritt der Schadensfall ein, trifft er viele Menschen oder sogar ganze Gesellschaften gleichzeitig existenziell. Und zwar weitgehend unabhängig davon, was Einzelne zur eigenen Schadensvermeidung oder -verhinderung getan oder gelassen haben. Systemische Risiken lassen sich mit herkömmlichen Vorgehensweisen nicht versichern. Denn bei systemischen Risiken versagt die unsichtbare Hand des Marktes. Da bedarf es des rettenden Arms des Staates. Nur er kann die riesigen ökonomischen Folgeschäden von (Natur-)Katastrophen, Vulkanausbrüchen und Erdbeben, Terroranschlägen und Finanzmarktkrisen oder eben auch Pandemien und hochschlagenden Inflationswellen wirklich stemmen. Was normalerweise bei Versicherungsverträgen im Kleingedruckten als «Ausschlussklausel» kaum wirklich interessiert, ist deshalb im Schadensfall ganz bewusst in die Hände des Staates übertragen. Nur er kann bei systemischen Risiken Unterstützung für Notleidende und Entschädigungen für alle Betroffenen garantieren. Er ist somit in der Pflicht – auch in Marktwirtschaften.



Foto: Christian Augustin

Natürlich gab es immer schon existenzbedrohende Grossrisiken wie Naturkatastrophen, Hungersnöte, Seuchen oder Kriege. Der entscheidende Punkt aber war und ist, dass das heutige Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell sich zunehmend und in viel zu starkem Mass auf kurzfristige Erfolge ausrichtet. Es tendiert dazu, langfristige Kosten auszublenden oder auf künftige Generationen abzuwälzen, so wie es bei Klimawandel, Artensterben, Umweltzerstörung leicht erkennbar der Fall ist. Gleiches trifft bei der demografischen Alterung und ihren Auswirkungen auf die Finanzierbarkeit der Sozialsysteme zu oder eben den Verteilungswirkungen hoher Inflationsraten. Zu oft werden kurzfristige Gewinne privatisiert und langfristige Kosten sozialisiert.

Als Folge der Kurzsichtigkeit bleibt in Marktwirtschaften der Schutz vor systemischen Risiken vernachlässigt. Viele setzen grundsätzlich auf den Staat als Notretter. Manche wollen Trittbrett fahren, also kostenlos davon profitieren, dass andere die Kosten tragen und für Problemlösungen sorgen. In der Coronapandemie mangelte es anfangs an

lntensivbetreuungsplätzen für Schwer(st)erkrankte und der Staat musste auf den Weltmärkten Beatmungsgeräte und Schutzausrüstungen beschaffen. Mit dem Krieg in der Ukraine offenbarte sich schlagartig, dass man viel zu lange viel zu wenig für die Einsatz- und Leistungsfähigkeit der Bundeswehr getan hatte. Und genauso ausser Acht bleiben systemische Risiken von kriminellen oder gar terroristischen Cyberattacken und Hackerangriffe, flächendeckenden Energie-Blackouts, aber auch von einer Inflation, die das Leben für alle und ganz besonders für die Ärmeren so sehr verteuert, oder von Massenarmut, die Massenmigration verursachen kann.

Der russische Überfall auf die Ukraine sollte nicht nur zum Augenöffner werden, was im militärischen Bereich zu tun ist, um liberale Gesellschaften vor äusseren Angriffen zu schützen. Er muss genauso als Warnschuss nachhallen, der die Bevölkerung aufweckt, sich ganz grundsätzlich weit intensiver als bisher um einen effizienten und effektiven Umgang mit systemischen Risiken zu kümmern. So schwer Liberalen das Eingeständnis fällt, dürfte sich dabei zeigen, dass künftig nur über mehr «Staat» mehr «Freiheit» und «Sicherheit» und damit auch mehr «Markt» zu haben sein wird.

Thomas Straubhaar

Thomas Straubhaar ist Professor für Volkswirtschaftslehre an der Universität Hamburg.

Sportliche und heisse Hauptversammlung des

Innerrhoder Staatspersonalverbandes

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 12, 2022

Nach zweijähriger Pause konnte die Hauptversammlung des Innerrhoder Staatspersonalverbands endlich wieder physisch durchgeführt werden.

Am Freitag, 20. Mai 2022, fand die 76. Hauptversammlung des Staatspersonalverbands statt. Nebst 51 Verbandsmitgliedern konnte der Präsident Johannes Wagner auch den obersten Personal- und Finanzverantwortlichen des Kantons Appenzell I.Rh., Säckelmeister Ruedi Eberle, begrüssen.

Bei herrlichem Sonnenschein an diesem ersten heissen Sommertag dieses Jahres konnte der Apéro auf der Terrasse des Restaurants Findling im kantonalen Gesundheitszentrum Appenzell mit herrlichem Ausblick auf den Alpstein und das Dorf Appenzell genossen werden. Direkt danach startete der erste Teil des Tischfussballturniers, welches durch Markus Keel von baerenherz.ch professionell organisiert wurde. Eine ausgeklügelte Software loste Teams zusammen, welche etwa gleich stark (oder schwach) waren.

Nach zweijährigem, coronabedingtem Ausfall der Hauptversammlungen durfte der Präsident Johannes Wagner die Verbandsmitglieder nach dem ersten Spielteil endlich wieder persönlich begrüssen. Speziell erwähnte er dabei Neumitglieder, Pensionierte und Ehrenmitglieder, die Vorstandsmitglieder sowie den Säckelmeister Ruedi Eberle als Vertreter der Standeskommission.

Die Protokolle der letztjährigen digitalen Hauptversammlungen wurden genehmigt. Ebenso der Jahresbericht des Präsidenten. Darin konnte er nebst dem gesellschaftlichen Herbstanlass mit der interessanten Führung durch die Appenzeller Alpenbitter AG

auch gewerkschaftliche Aktivitäten erwähnen. In den Januar-Gesprächen mit der Standeskommission und den Personalverbänden konnte auf die Einführung des neuen Lohnrahmens zurückgeblickt werden. In den nächsten vier Jahren wird je 1% der Lohnsumme ins Budget genommen, um Anpassungen – vor allem am unteren Rand der jeweiligen Lohnklassen – vorzunehmen. In den Juni-Gesprächen ging es um die Lohneingabe, die Kaderweiterbildung und die schon seit Jahren herrschende Raumknappheit. Im November 2021 wurde der Staatspersonalverband zur Vernehmlassung betreffend Änderungen der Personalverordnung und des Standeskommissionsbeschlusses zur Personalverordnung eingeladen. Hierbei ging es vor allem um die Neuausrichtung des Personalamts und um einen einfacheren Anstellungsprozess von Sachbearbeiterstellen. Ebenso wurde durch den Personalverband der Wunsch nach angepassten Schalteröffnungszeiten geäussert. Der Jahresbericht des Präsidenten wurde mit Applaus verdankt.

Zum Verband zählen 222 Mitglieder, diese Zahl bewegt sich stets etwa im gleichen Rahmen. Just for fun: Zu den meisten Vornamen von Mitgliedern zählen Thomas mit 8, Daniela mit 6, Stefan mit 5 und Markus mit 4.

Der Kassier hatte nicht viel zu tun, da im letzten Vereinsjahr nur der Herbstanlass durchgeführt und die Rechnung für den Zentralverband beglichen wurde. Auf die Erhebung von Mitgliederbeiträgen wurde verzichtet, da keine Anlässe stattgefunden haben. Die Rechnung präsentierte deshalb einen Verlust von Fr. 3033.–. Die Rechnung 2021 wurde gutgeheissen und dem Vorstand Décharge erteilt. Die Mitgliederbeiträge für das Jahr 2022 bleiben unverändert bei Fr. 30.– für Aktivmitglieder und Fr. 20.– für Passivmitglieder und Pensionierte. Möglich ist eine Erhöhung im nächsten Jahr aufgrund höherer Beiträge an den Zentralverband infolge einer angekündigten Rechtsschutzversicherung für deren Mitglieder.

Der Vorstand wurde an der letzten digitalen Hauptversammlung gewählt und bestätigt. Auf das nächste Jahr hat der Kassier

Erich Wagner seinen Rücktritt infolge Pensionierung angekündigt. Der Verband wird sich jetzt schon auf die Suche nach einem Nachfolger machen und interessierte Personen dürfen sich sehr gerne beim Vorstand melden.

Traditionsgemäss wird der Säckelmeister als oberster Personalverantwortlicher an die Hauptversammlung eingeladen. In seiner Ansprache dankte Ruedi Eberle den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung für ihre geleisteten Dienste und ihr Engagement. Er informierte über den Stand des neuen Verwaltungs- und Gerichtsgebäudes. Der Präsident bedankte sich bei ihm für die stets angenehme und konstruktive Zusammenarbeit während der letzten vier Jahre. Beide wurden im Frühling 2018 neu in ihre Ämter gewählt. Die Anwesenden gebührten dies mit einem grossen Applaus.

Nach dem offiziellen Teil der Hauptversammlung servierte das Küchenteam des Gesundheitszentrums ein feines Menü. Anschliessend wurde weiter an den Fussballtischen um den Sieg gespielt. Die Siegerin und der Sieger der Einzelwertungen dürfen Golfluft im Golfplatz Gonten schnuppern und die erstplatzierte Lernende erfreut sich an einem nagelneuen Wanderrucksack. Ausserdem durfte das Gewinnerdepartement (Finanzdepartement) den Wanderpreis entgegennehmen und erhielt einen Fresskorb für die Pause. Ebenfalls preisberechtigt war das zweitplatzierte Departement (Volkswirtschaftsdepartement) mit einem Korb voller Leckereien und Geschenken. In ämterübergreifenden, frei zugelosten Zweierteams wurde eifrig um Punkte gekämpft und viel gelacht, bis Herr Keel alle Tischfussballtische wieder abgeräumt hatte. Ein herzliches Dankeschön hierfür an die Sponsoren und Herrn Keel für das lässige Tischfussballturnier!

Johannes Wagner, Präsident /
Daniela Rusch-Müller, Vorstandsmitglied

Jubiläumsanlass und Mitgliederversammlung 2022

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 12, 2022

Rund 150 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des BAV teil, welche auf dem Basler Eventschiff MS Rhystärn stattfand und im Zeichen des 125-Jahr-Jubiläums des BAV stand. Neben den ordentlichen Traktanden wie Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget waren auch Gesamterneuerungswahlen des Vorstandes und des Beirates vorzunehmen.

Der BAV feiert in diesem Jahr sein 125-Jahr-Jubiläum (siehe hierzu Beitrag in der ZV Info Ausgabe 2022 03). Aus diesem Grund fand die diesjährige Mitgliederversammlung in besonderem Rahmen statt: Das Jubiläum wurde auf dem Rhein gefeiert – der Vorstand des BAV freute sich, am 21. Juni 2022 um 17.30 Uhr rund 150 Mitglieder und Gäste auf dem Eventschiff MS Rhystärn begrüssen zu dürfen. Dies, nachdem die Mitgliederversammlungen 2020 und 2021 aufgrund der Coronavirus-Pandemie jeweils nur auf dem Schriftweg hatten durchgeführt werden können.

Die Mitglieder und Gäste wurden unmittelbar nach dem Boarding zu einem Apéro auf dem Panoramadeck der MS Rhystärn empfangen, wo nebst Speis und Trank die Abendsonne genossen werden konnte. Der statutarische Teil der Mitgliederversammlung erfolgte im gekühlten Bauch des Schiffes. Ein kleiner Teil der Anwesenden ging um kurz vor 20 Uhr an der Schifflände in Basel von Bord, während die überwiegende Mehrheit sich das 3-Gang-Menü nicht entgehen liess und die Fahrt auf dem Rhein sichtlich genoss. Um 22 Uhr bestand eine zweite Ausstiegsmöglichkeit; ein beachtlicher Teil der

Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzte jedoch die Gelegenheit, bis 23 Uhr auf dem Schiff zu bleiben und diesen herrlichen Sommerabend ausklingen zu lassen. Der statutarische Teil der Mitgliederversammlung, durch welchen wie gewohnt BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi führte, dauerte rund 45 Minuten. Weder zur Traktandenliste an sich noch zu den einzelnen Traktanden erfolgten Fragen, Anträge oder andere Wortmeldungen seitens der anwesenden Mitglieder. Sämtliche Anträge des Vorstandes wurden einstimmig angenommen. Dies bedeutet im Einzelnen:

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2021 auf dem Schriftweg bzw. der sog. Restversammlung vom 23. September 2021, der Jahresbericht 2021 sowie die Jahresrechnung 2021 wurden genehmigt und dem Vorstand wurde von der Mitgliederversammlung Décharge erteilt. Der Jahresgewinn 2021 wurde auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2022. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2023 unverändert bei Fr. 160.– für Aktive und Fr. 80.– für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

Für den Vorstand und den Beirat des BAV endete mit der Mitgliederversammlung vom 21. Juni 2022 eine dreijährige Amtsdauer. Gemäss Art. 9 der Statuten des BAV gehören die Wahl des Vorstandes – mit Ausnahme des Sekretaŕs – und die Wahl des Verbandspräsidenten sowie des Beirats zu den Aufgaben der Mitgliederversammlung. Erfreulicherweise haben sich sämtliche aktuellen Vorstandsmitglieder bereit erklärt, sich für eine weitere Amtsperiode zur Wahl zu stellen. Sie wurden von der Mitgliederversammlung mit Dr. Gregor Thomi als Verbandspräsidenten für eine neue dreijährige Amtsperiode in globo wiedergewählt. Der wiedergewählte Vorstand des BAV setzt sich wie folgt zusammen:

- Dr. Gregor Thomi, Präsident
- Andreas Reyes
- Sandra Haas
- Dr. Markus Dürrenberger
- Christian Heim

- Werner Weisskopf
- Patrizia Bardelli
- Prof. Dr. Anne Eckert
- Haci Akgül

Ebenso hat die Mitgliederversammlung die bisherigen Mitglieder des Beirates in globo für die Amtsdauer 2022 bis 2025 wiedergewählt. Der wiedergewählte Beirat setzt sich wie folgt zusammen:

- Thomas Mohler
- Roger Chitvanni
- Michèle Runco
- Michel Vogel

Als Revisoren für das Rechnungsjahr 2022 wurden die BAV-Mitglieder Claudius Asche und Ralf Vogt, als Ersatzrevisorinnen Tanja Antener und Susanne Handschin gewählt.

Wie üblich wurde auch an der diesjährigen Mitgliederversammlung der verstorbenen Verbandsmitglieder gedacht. Der Präsident teilte den Anwesenden mit, dass den BAV-Vorstand wenige Wochen vor der Mitgliederversammlung die traurige Nachricht erreicht hat, dass Dr. Claudius Alder, Ehrenmitglied und ehemaliger Sekretär des BAV, im Alter von 84 Jahren verstorben ist. Dr. Claudius Alder war von 1970 bis 2001 Sekretär des BAV und hat die Geschichte des BAV geprägt wie kaum ein anderer. Dr. Georg Schürmann, ebenfalls ehemaliger Sekretär des BAV und heute Verbandsmitglied, kannte Claudius Alder sehr gut, weshalb der Präsident ihm das Wort übergab. Dr. Georg Schürmann erzählte aus dem Leben von Dr. Claudius Alder, insbesondere über die Meilensteine, bei welchen er im Rahmen seiner Tätigkeit für den BAV mitwirkte, und gab den Anwesenden Einblick in das Wesen, die Arbeitsweise und Arbeitseinstellung von Dr. Claudius Alder.

Der Präsident erwähnte sodann die Namen der

Verbandsmitglieder, von deren Ableben der Vorstand im Berichtsjahr 2021 Kenntnis nehmen musste. Da seit Mai 2019 aufgrund der Coronavirus-Pandemie keine physische Mitgliedersammlung mehr durchgeführt werden konnte, erinnerte der Präsident auch an diejenigen Kolleginnen und Kollegen, von deren Ableben der Vorstand in den Berichtsjahren 2019 und 2020 Kenntnis nehmen musste. Die Verstorbenen werden durch Erheben von den Sitzen geehrt.

Für einen erfreulichen und ebenso überraschenden Abschluss des statutarischen Teils sorgte Markus Eichin, Vorsitzender des Regierungsbezirksverbandes Freiburg des Beamtenbundes Tarifunion. Namens des Regierungsbezirksverbandes Freiburg gratulierte er dem BAV zu seinem 125-jährigen Bestehen und überreichte BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi zwei Magnumflaschen Wein einer Sonderedition.

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Fotos: Raphael Alù

Jahresbericht 2021/22 des Vorstandes

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 12, 2022

Einleitung/Rückblick/Allgemeines

Die zweite Hälfte des Jahres 2021 stand nach wie vor im Zeichen der Corona-Pandemie. So konnte die letztjährige Generalversammlung erstmals in der Geschichte unseres Verbandes leider nur auf dem Korrespondenzweg und ohne physische Präsenz unserer Mitglieder abgehalten werden.

Besonders gefreut haben uns vom Vorstand die zahlreichen Dankesrückmeldungen von Mitgliedern im Rahmen der Stimmabgabe. Die Details zu dieser aussergewöhnlichen Generalversammlung 2021 konnten im Protokoll, welches versandt, im ZV-Info 10/21 wie auch im Intranet publiziert wurde, nachgelesen werden.

Der Vorstand traf sich im Berichtsjahr, entweder via Skype oder später wieder physisch, zu insgesamt 11 Vorstandssitzungen sowie zu einer Sitzung mit den Vertrauensleuten. Im Jahresendbrief Dezember 2021 haben wir unsere Mitglieder über relevante Themen im Jahr 2021 bereits orientiert. Verschiedene Vernehmlassungen zu personalrelevanten Themen sowie die jährlichen Lohnverhandlungen standen bei unserer Arbeit im Vordergrund. Speziell zu erwähnen sind an dieser Stelle auch die umfangreichen GAV-Verhandlungen mit den ewl AG und Viva Luzern AG (SPVL ist dabei ein Teil der Sozialpartner), welche kürzlich zu einem guten Abschluss geführt werden konnten.

An insgesamt drei Sitzungen mit der städtischen Finanzdirektorin Franziska Bitzi sowie dem Personalchef Christian Bünter wurden wir wie immer über die wichtigsten Personal- und Finanzthemen in der Stadt Luzern orientiert und handelten dabei auch die jeweiligen Lohnanpassungen aus. Im Verlaufe dieser Gespräche haben wir auch namens des SPVL 3 Eingaben an die Stadt gemacht, nämlich die Forderung einer besseren Kommunikation an weibliche Angestellte bezüglich Pensionierung im Alter 64 respektive 65, die Forderung nach Überprüfung der Öffnungszeiten im Stadthaus sowie Orientierungsvorhaben bezüglich Revision des Pensionskassen-Reglements.

Zudem erfolgte im Januar 2022 auch ein Antrag unsererseits auf Revision von Art. 21 der Personalverordnung, indem auch Urlaub für Leiterkurse und Lagerleitungen von Jugend und Musik (nebst Jugend und Sport) gewährt werden kann. Dieser Antrag befindet sich zurzeit in Bearbeitung beim Personalamt.

Bei dieser Gelegenheit darf ich als Präsident einmal mehr meinen treuen Vorstandskolleginnen und -kollegen für ihre grosse und wertvolle Arbeit herzlich danken.

Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG

Wie gewohnt fanden im zweiten Halbjahr 2021 die Lohnverhandlungen mit der Stadtratsdelegation sowie den beiden Geschäftsleitungen der ewl AG und der Viva Luzern AG statt. Die ausgehandelten Resultate sind aus unserer Sicht erfreulich, sind doch solche Verhandlungen in Zeiten von Corona und niedriger Teuerung nicht ganz einfach, da selbstverständlich zum Teil unterschiedliche Interessen der Vertragspartner bestehen.

Die Stadt Luzern gewährte ihrem Personal für 2022 eine individuelle Lohnerhöhung von 1%, die Viva Luzern AG ebenfalls eine individuelle Anpassung von 1% inklusive Anpassung der Mindestlöhne sowie Entwicklung des Fachpersonals im Rahmen der GAV-Verhandlungen sowie die ewl AG eine solche von 1% plus zukünftig die Gratisabgabe eines SBB-Halbtaxabonnements (proportional zum Arbeitspensum).



Pensionskasse der Stadt Luzern

Das Geschäftsjahr 2021 hat sich trotz der Corona-Pandemie erfolgreich gestaltet und der positive Trend der letzten Jahre konnte fortgesetzt werden. Der Deckungsgrad ist um 1,7 Prozentpunkte auf 118,4% gestiegen und erreichte damit einen Höchststand in der über 100-jährigen Geschichte der PKSL. Im Anlagejahr 2021 konnte eine überdurchschnittliche Performance von 9,7% erzielt werden. Mit den erzielten Gewinnen konnten die Wertschwankungsreserven weiter geäufnet und die notwendigen Rückstellungen für die Ausfinanzierung der geplanten Reglementsrevision per 1. Januar 2023 getätigt werden. Ausserdem wurde eine attraktive Verzinsung der Altersguthaben für das Jahr 2022 von 2,75% beschlossen.

Das Geschäftsjahr 2021 stand ganz im Zeichen der Revision der Reglemente der PKSL. Die Revision des Leistungs- und Organisationsreglements per 1. Januar 2023 bezweckt die Sicherstellung der langfristigen finanziellen Stabilität der PKSL bzw. die Vermeidung von Pensionierungsverlusten, die Beibehaltung des heutigen (modellmässigen) Leistungsziels sowie die Erhöhung der Attraktivität der Vorsorgeleistungen. Das von der Arbeitsgruppe erarbeitete Massnahmenkonzept wurde unter Würdigung der von Arbeitgeberinnen und Sozialpartner eingegangenen Stellungnahmen von der Pensionskommission am 30. August 2021 einstimmig genehmigt. Diese geplanten Änderungen haben auch Auswirkungen auf das Finanzierungsreglement und die übrigen Reglemente der Pensionskommission, womit auch diese Reglemente diesbezüglich per 1. Januar 2023 anzupassen sind.

Der Stadtpersonalverband ist in der Pensionskommission mit Peter Hofstetter (SPVL-Präsident), Josef Zimmermann (SPVL-Vizepräsident, Vizepräsident der Pensionskommission sowie Mitglied im Ausschuss der Pensionskommission), Miriam Emmenegger (SPVL-Vorstandsmitglied) und Beat Barmettler (SPVL-Mitglied) vertreten.

Die diesjährige Mitgliederversammlung der PK Stadt Luzern

findet am 21. Juni 2022 in den Räumlichkeiten der ewl energie wasser luzern statt.

Vergünstigungen, Vereinbarungen mit SPVL

Es besteht für unsere Mitglieder nach wie vor die Möglichkeit, von verschiedenen Vergünstigungen und Rabatten bei diversen Institutionen wie Krankenkassen, Versicherungen, Banken, EDV-Lieferanten, Anbietern elektronischer Produkte, Internetanschluss ewl AG sowie auch Flottenrabattmöglichkeiten via Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) für die Automarken Mercedes, Smart, Opel, BMW, Mini und Ford zu profitieren. Die komplette und stets aktuelle Liste der Vergünstigungen ist im Intranet unter **HR-Hub –> Arbeiten bei der Stadt –> Personalverbände** sowie unter **www.zentral.ch** abrufbar.

Mitgliederstatistik per 31.5.2022

	2022	**2021**
Aktive	493	514
Passive	228	234
Total	721	748
Davon		
Ehrenpräsidenten	2	2
Ehrenmitglieder	3	3
Vorstand	8	8
Vertrauenspersonen	22	22

Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Anlässlich der Delegiertenversammlung vom 18. August 2021 auf dem Pilatus, an welchem auch unser Verband vertreten war, wurde unser Vorstandsmitglied Peter Meier als mehrjähriges ZV-

Vorstandsmitglied würdig verabschiedet. Im September 2021 besuchte unser Vorstandsmitglied Thomas Bucher ein angebotenes Webling-Webinar zur Mitgliederverwaltung und Kommunikation.

Im April 2022 wurden wir orientiert, dass der ZV auf vielfachen Wunsch anlässlich der diesjährigen Delegiertenversammlung einen Antrag zur Abstimmung bringen werde, wonach bei einer Annahme alle Verbände und damit ihre Mitglieder ab dem 1. Januar 2023 über Arbeitsrechtschutz verfügen würden, verbunden jedoch mit einer Beitragserhöhung von Fr. 17.– pro Jahr und Person. Das Resultat steht beim Verfassen dieses Jahresberichtes noch nicht fest; wir werden zu gegebenem Zeitpunkt auf diesen wichtigen Punkt wieder auf unsere Mitglieder zurückkommen.

Mitgliederanlässe

Im letzten Jahresbericht haben wir der Hoffnung Ausdruck verleiht, dass wir uns im Herbst 2021 zu einem etwas grösseren Event wieder einmal persönlich treffen können. Und siehe da, am 1. September 2021 konnten wir bei schönstem Wetter das Verkehrshaus Luzern besichtigen. Über 70 Kolleginnen und Kollegen konnten diesen sehr interessanten Abend, ein feines Essen nach dem Rundgang und viele gute Gespräche geniessen.

Als zweiten Anlass konnten wir diesen Frühling Yolanda Wespi und Primo d’Andrea von der städtischen Pensionskasse für eine Orientierungsversammlung «neues PK-Reglement» gewinnen. Die beiden Fachleute orientierten zirka 100 SPVL-Mitglieder sachkundig über die anstehende Reglementsrevision unserer Pensionskasse. Ein feiner Apéro riche im Anschluss rundete diesen gelungenen und von uns versprochenen Anlass ab.

Diverses/Ausblick

Die Mitgliederzahl unseres Verbandes ist gemäss Mitgliederstatistik wieder leicht rückläufig. Damit sich dieser Trend nicht weiter fortsetzt, sind wir alle gefordert, um neue oder auch bestehende Mitarbeitende für einen Beitritt zu unserem Verband zu gewinnen. Neu ist, dass wir beim viermal pro Jahr stattfindenden Mitarbeiteranlass für neue Angestellte der Stadt Luzern unseren Verband kurz vorstellen dürfen und Werbung machen können.

Mit StB 666 vom 15. September 2021 hat der Stadtrat das Vorgehen bezüglich Interessenwahrung für die Arbeitnehmenden in den städtischen 100-Prozent-Tochtergesellschaften festgelegt. In mehreren Treffen wird eine breit abgestützte Dialoggruppe – in der auch der SPVL-Präsident Einsitz hat – Lösungsvorschläge ausarbeiten, in welcher Form die Personalanliegen ganzheitlich auf allen Ebenen verstärkt wahrgenommen werden könnten.

Nachdem wir eine Bitte eines unserer Mitglieder um Unterstützung der Forderung einer Erhöhung der Km-Entschädigung von Fr. 0.65 auf mindestens Fr. 0.75 auf dem

Tisch hatten, mussten wir fast gleichzeitig zur Kenntnis nehmen, dass der Stadtrat mit dem Beschluss Mobilitätsmanagement u. a. beschlossen hat, in Zukunft keine Spesenentschädigungen mehr für dienstliche Fahrten mit Privatfahrzeugen auszurichten. Leider wurden wir im Vorfeld dieses Beschlusses als Sozialpartner nicht informiert und zur Vernehmlassung eingeladen, hat doch dieser Beschluss eine Änderung der Personalverordnung zur Folge. Aufgrund etlicher kritischer Reaktionen müssen wir uns als Verband überlegen, ob wir uns in diesem Punkt für unsere Mitglieder nachträglich starkmachen müssen.

Diverse Themen stehen an, welche unseren Verband auch mittelfristig fordern. So ist z. B. die Teuerung 2022 ansteigend, was bei den Lohnverhandlungen für 2023 aus unserer Sicht unbedingt mitberücksichtigt werden muss.

Der Vorstand dankt Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit, Ihr Interesse sowie Ihre Mitgliedschaft im SPVL.

Luzern, im Mai 2022

Der Vorstand

---

18. Angestelltentag vom 29. Juni 2022: Mein Lohn! Gestern. Heute. Und morgen?

geschrieben von Dr. Corinne Saner | September 12, 2022

Nach zwei Jahren Massnahmen-Pause war das Interesse am Solothurner Angestelltentag riesig. Staatspersonal Verband, LSO, vpod, SBK und VSAO luden als vertragsschliessende

Verbände des Solothurner Gesamtarbeitsvertrages nicht nur ihre Mitglieder, sondern alle Interessierten, Kantonsangestellten samt Volksschullehrerschaft und Spitalpersonal zum 18. Angestelltentag in den Solothurner Konzertsaal. Thematisch drehte sich alles um Lohn – nicht nur, wie er aktuell zustande kommt, sondern auch, welche Veränderungen mittelfristig an dieser Front zu erwarten sind.

«Das heutige Lohnsystem geht zurück auf eine FDP-Motion vom 27. April 1987», erläuterte Pirmin Bischof, Ständerat und Sekretär des Staatspersonal-Verbandes, in seinem Referat. Die Motion hatte zum Ziel, die in verschiedensten Erlassen geregelten Besoldungen von Staatspersonal, Lehrerschaft und Spitalpersonal mittels einer strukturellen Besoldungsrevision zu vereinheitlichen. Dafür wurde mit der vereinfachten Funktionsanalyse eine analytische Arbeitsbewertung durchgeführt.

Die vereinfachte Funktionsanalyse ging davon aus, dass zwischen den Anforderungen der einzelnen Funktion und der Höhe des Lohnes ein sinnvoller und logisch ableitbarer Zusammenhang bestehen muss. Sechs Kriterien (Ausbildung und Erfahrung, geistige Anforderungen, Verantwortung, psychische Belastung, körperliche Anforderung, spezielle Arbeitsbedingungen) mit unterschiedlichen Gewichtungen bildeten den Ausgangspunkt für die Lohneinreihungen. 132 Schlüsselstellen galt es ausführlich zu analysieren, 570 Stellen wurden teilanalytisch beleuchtet. Anhand der ermittelten Arbeitswerte erfolgte die Einreihung sämtlicher Funktionen in 31 Lohnklassen.

«Ein Riesenprojekt, das zehn Jahre in Anspruch nahm, bis am 1. Januar 1996 die neue Besoldungsverordnung in Kraft treten konnte», so Bischof.

Die Dreifaltigkeit des Lohnes

Seit dem Mammutprojekt BERESO (Besoldungsrevision Solothurn) von 1987 bis 1996 hat sich vor allem geändert, dass die

Grundlagen des Lohnes samt Lohnsystem nun im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind, der 2005 in Kraft trat. Änderungen werden nun nicht mehr im Kantonsparlament diskutiert, sondern sind Gegenstand der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern.

Aktuell besteht der Lohn aus drei Teilen: dem Grundlohn, dem Erfahrungszuschlag mit 20 Erfahrungsstufen, und dem Leistungsanteil LEBO. Den Erfahrungszuschlag erhält, wer in der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung mindestens eine genügende Bewertung erhält. Für den Leistungsbonus braucht es mindestens die Bewertung «gut».

Lohnerhöhung?

«Im Gegensatz zum Privatrecht kann man bei uns keine individuellen Lohnerhöhungen aushandeln», so Bischof. «Der GAV regelt dafür die Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern für generelle Lohnerhöhungen». Wenn sich Regierungsrat und Personalverbände einigen können, bedeutet das einen Teuerungsausgleich und im günstigen Fall zusätzlich eine Reallohnerhöhung. «Die Sozialpartner haben ein Mediationsverfahren vorgesehen, das zum Tragen kommt, wenn sie sich nicht einig werden», erläuterte Bischof. Während der gesamten Geltungsdauer des GAV kam dieses Verfahren allerdings bislang noch nie zum Einsatz.

Hat das Lohnsystem Zukunft?

Das Legislaturprogramm des Regierungsrates 2021 – 2025 beinhaltet, dass in den nächsten vier Jahren eine Überprüfung des Lohnsystems vorgesehen ist. Regierungsrat Peter Hodel legte in seinem Referat dar, was damit gemeint ist. Zunächst sollen die Anforderungen an ein Lohnsystem der Zukunft definiert werden. «Marktgerechtigkeit, mehr Flexibilität, mehr Leistungsgerechtigkeit und weniger starre Lohnentwicklung sind Faktoren, die in die Waagschale geworfen werden», meinte

Hodel.

In einem ersten Schritt sollen die drei Elemente des Lohnsystems, die Einreihungs- und Einstufungssystematik analysiert und mit anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern sowie mit der Privatwirtschaft verglichen werden. Auf dieser Basis sollen die Anforderungen an ein künftiges Lohnsystem definiert und festgelegt werden, wobei im Vordergrund Marktfähigkeit, Leistungsgerechtigkeit und Anreizsysteme stehen. Je nach Resultat werden alsdann mögliche Verbesserungsmassnahmen ausgearbeitet, die es braucht, um diese Anforderungen zu erfüllen.

Der Projektstart zur Analyse soll bereits Anfang 2023 sein. Bis Ende 2024 dürfte ein Bericht mit Vorschlägen für allfällige Korrekturmassnahmen vorliegen, über welche Anfang 2025 entschieden werden soll.

«Möglicherweise sind nur punktuelle Anpassungen erforderlich, um ein zukunftsfähiges Lohnsystem zu gewährleisten. Vielleicht braucht es eine komplette Revision – oder gar keine Massnahmen», so Hodel. Massnahmen, deren Umsetzung der Regierungsrat als sinnvoll erachtet, werden auf jeden Fall in der GAV-Kommission zwischen den Sozialpartnern verhandelt, weil dafür eine Änderung des GAV notwendig ist.

Substanzielle Lohnerhöhung für 2023 gefordert

Bevor Pirmin Bischof und Peter Hodel in einer ausgedehnten Fragerunde Red und Antwort standen, ergriff Mirco Müller, Präsident des Staatspersonal Verbandes, das Wort. «Angesichts der massiven Teuerung von zuletzt 3 Prozent erwarten die Verbände für die nach den Sommerferien startenden Lohnverhandlungen ein deutliches Zeichen», so Müller. Die letzte Reallohnerhöhung ist 2009 gewährt worden. 2019 gab es einen Teuerungsausgleich von einem Prozent. Wie hoch die Lohnforderung ausfällt, wird unter den Verbänden noch

diskutiert. «Angesichts der guten Staatsrechnung 2021, der massiven Teuerung und nach jahrelangen Nullrunden braucht es eine substanzielle Lohnerhöhung. Alles andere geht nicht», meinte Müller. Was das Publikum mit grossem Applaus quittierte.

Kultureller Akzent und Apéro riche

Nach den kämpferischen Tönen und der ausgedehnten Fragerunde zu zahlreichen Aspekten des Lohnsystems endete der Angestelltentag mit einem kulturellen Schlusspunkt. Die Gruppe improVISION sorgte für ebenso schräge wie schnelle und überraschende Unterhaltung.

Der traditionelle Apéro riche zum Abschluss wurde nach zwei Jahren massnahmenbedingter Zwangspause rege zum Gedankenaustausch und Wiedersehen genutzt. Die Veranstalter hoffen, dass dies auch nächstes Jahr wieder möglich ist.

Dr. Corinne Saner
Vizepräsidentin Solothurnischer Staatspersonal Verband

Lohnrunde 2023:

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 12, 2022
Die Spitäler müssen Betten schliessen, weil sie kein Personal mehr finden. Die Kantone müssen nicht ausgebildete Lehrpersonen verpflichten, weil sie kein Personal mehr finden. Die offenen Stellen bewegen sich im 6-stelligen Bereich. Man sah das zwar kommen, hat aber kein Gegenmittel gefunden. Vielleicht liegt es ja auch an den alljährlichen Sparrunden der Parlamente? Es ist Zeit, dies zu ändern.

Anreizsysteme für mehr Attraktivität des öffentlichen Arbeitgebers gibt es zahlreiche. Die Aufgaben, die erfüllt

werden, sind gut, in der Regel hochwertig. Die Mitarbeitenden arbeiten gerne für den Staat, das ist hier nicht die Frage. Die Lohnrunde fokussiert auf die Entschädigung. Die Entschädigung hat etwas mit Fairness zu tun, und sie ist nicht der einzige, aber ein Bestandteil auf dem Weg zu guten und motivierten Mitarbeitenden.

Die simplifizierende Differenzierung zwischen *«Lohnerhöhung Ja»* oder *«Lohnerhöhung Nein»* muss aufgegeben werden. Sie sagt nicht genug aus. Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. Reallohnerhöhung ist hier der Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation 2%, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns keine Lohnerhöhung. Es wird nur die bisherige Regelung wertmässig weitergeführt.

Kein Schulterklopfen

Es kann sich also kein Arbeitgeber auf die Schulter klopfen, wenn er dem Personal die Teuerung ausgleicht. Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende verdient dann nämlich genau gleich viel wie zuvor. Und das nicht einmal ganz: Die Teuerung wird erst am Ende des Jahres ermittelt und für das Folgejahr ausgeglichen. Damit hat man die Teuerung tatsächlich für ein Jahr kreditiert, ausgeglichen wird dieses Jahr logischerweise nie.

250 000 offene Stellen im ersten Quartal 2022, das ist die schweizerische Bilanz gemäss Zürcher Jobradar. Eine erfreuliche Ursache dieser Situation ist: Es gibt viel zu tun. Aber die Arbeitskräfte fehlen. Das wird nicht besser, sondern schlimmer. In den nächsten 10 Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge pensioniert, das sind 1 Million Mitarbeitende. Es rücken die geburtenschwachen Jahrgänge nach, das sind nicht einmal halb so viele.

Will sich die öffentliche Verwaltung richtig positionieren,

und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen. Zu den Anstellungsbedingungen gehört auch der Lohn. Wer jetzt noch darüber diskutiert, wie viel Prozent der Teuerung er auszugleichen beabsichtigt, hat etwas grundsätzlich nicht verstanden. Die Teuerung ist Werterhaltung und ist auszugleichen. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt muss dazu führen, dass Reallohnerhöhungen angeboten werden – und zwar für alle.

Das Wichtigste in Kürze

Die Lohnrunde für das Jahr 2023 wird konkret. Die Geschäftsleitung Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat Daten und Entwicklungen geprüft und ist zu einer klaren Lohnempfehlung gelangt. Vorab: Es ist zwischen dem **Teuerungsausgleich** und der **Reallohnerhöhung** zu differenzieren. Das ist zwar klar, trotzdem wird häufig nur von «Lohnerhöhung» gesprochen, auch dann, wenn nur ein Teil der Teuerung ausgeglichen wird. Das wäre tatsächlich eine Reallohnsenkung.

- Zur **Teuerung**: Zurzeit sprechen wir von einer Teuerung von durchschnittlich 3% per Mai/Juni 2022. Folgt man den Ausführungen der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, hat die Inflationsdynamik deutlich an Fahrt gewonnen; sie beträgt im Euroraum 7,5%; dagegen sind die bisherigen 3% in der Schweiz bescheiden. Wie sich dies weiterentwickelt, ist schwierig zu prognostizieren. Aus diesen Zahlen müssen wir mitnehmen, dass der Teuerungsausgleich für das Jahr 2023 mindestens **bei 3%** angesetzt werden muss; diese Zahl berücksichtigt den per Mai/Juni ermittelten durchschnittlichen Wert, verbunden mit der (schwierigen und deshalb unsicheren) Prognose, dass sich die Teuerung nicht weiter verschärfen wird. Wurde die Teuerung im Jahr 2021 für das Jahr 2022 im Umfang von 6 % nicht ausgeglichen, ist dieser Betrag zu addieren, was dann **3,6%** ergibt.
- Zur **Reallohnerhöhung**: Der Ausgleich der Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden

> Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte schärft den Konkurrenzdruck der Arbeitgeber. Die öffentliche Hand ist nicht frei, ihre gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Sie muss die Mitarbeitenden rekrutieren können. Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Wir sind der Überzeugung, dass eine Erhöhung von 2% die Konkurrenzsituation zum Marktlohn vorsichtig interpretiert und eine nachvollziehbare Forderung ist.

Ausgleich der Teuerung und Reallohnerhöhung unter dem Jahr 2022 sind im Auge zu behalten und zu berücksichtigen.

Empfehlung: Gehen Sie mit einem Teuerungsausgleich von 3% und einer Reallohnerhöhung von 2%, also **insgesamt 5%**, an den Start und überschreiten Sie die Ziellinie mit denselben Zahlen.

Die bisherigen Mitarbeitenden werden benachteiligt

Dafür gibt es einen guten Grund: Sucht der öffentliche Arbeitgeber neues Personal, wird er es nur bekommen, wenn er einen *guten Anfangslohn* bietet. Reiht er den neuen Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin regelhaft in das Lohnband ein, wird er den Bewerber oder die Bewerberin zurzeit wohl nicht verpflichten können. Der öffentliche Arbeitgeber wird sein Ermessen bei der Bestimmung des Anfangslohns zugunsten der Neueintretenden nutzen und diese höher einreihen. Damit *werden alle bisherigen Mitarbeitenden benachteiligt* und dabei auch ausgerechnet diejenigen, die während den letzten Jahren treu waren.

Die Konsequenzen aus diesem Mechanismus sind gravierend. Der Mitarbeitende, der sieht, dass sein neu eintretender Kollege mehr verdient als er selbst, trotz gleicher Qualifikation und gleicher Stellung, der wird nicht zufrieden sein. Er wird erkennen, dass ein Stellenwechsel hin zu einem neuen Arbeitgeber in aller Regel mit mehr Lohn verbunden ist. Wieso

will man diesen Kreislauf in Gang setzen? Und wieso will man die Mitarbeitenden, die sich dem öffentlichen Arbeitgeber in überdurchschnittlichem Ausmass verpflichtet fühlen, bestrafen?

Nicht nur Geld, auch Flexibilitäten und Weiterbildung

Parallel zur Entschädigung wird man sich anderes überlegen müssen, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu schärfen. Lohnnebenleistungen, kürzere Arbeitszeiten, andere Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Arbeitsort und andere Flexibilisierungen sind anzubieten.

Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden. Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man eben damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen.

Nun zu den Zahlen: Die Lohnrunde 2023 kann nicht ohne Berücksichtigung der beiden vorangegangenen Lohnrunden 2021 und 2022 erfolgen. Wirtschaftsentwicklung und Teuerung waren nicht immer so wie prognostiziert, was Auswirkungen auf die Lohnrunde 2023 haben wird.

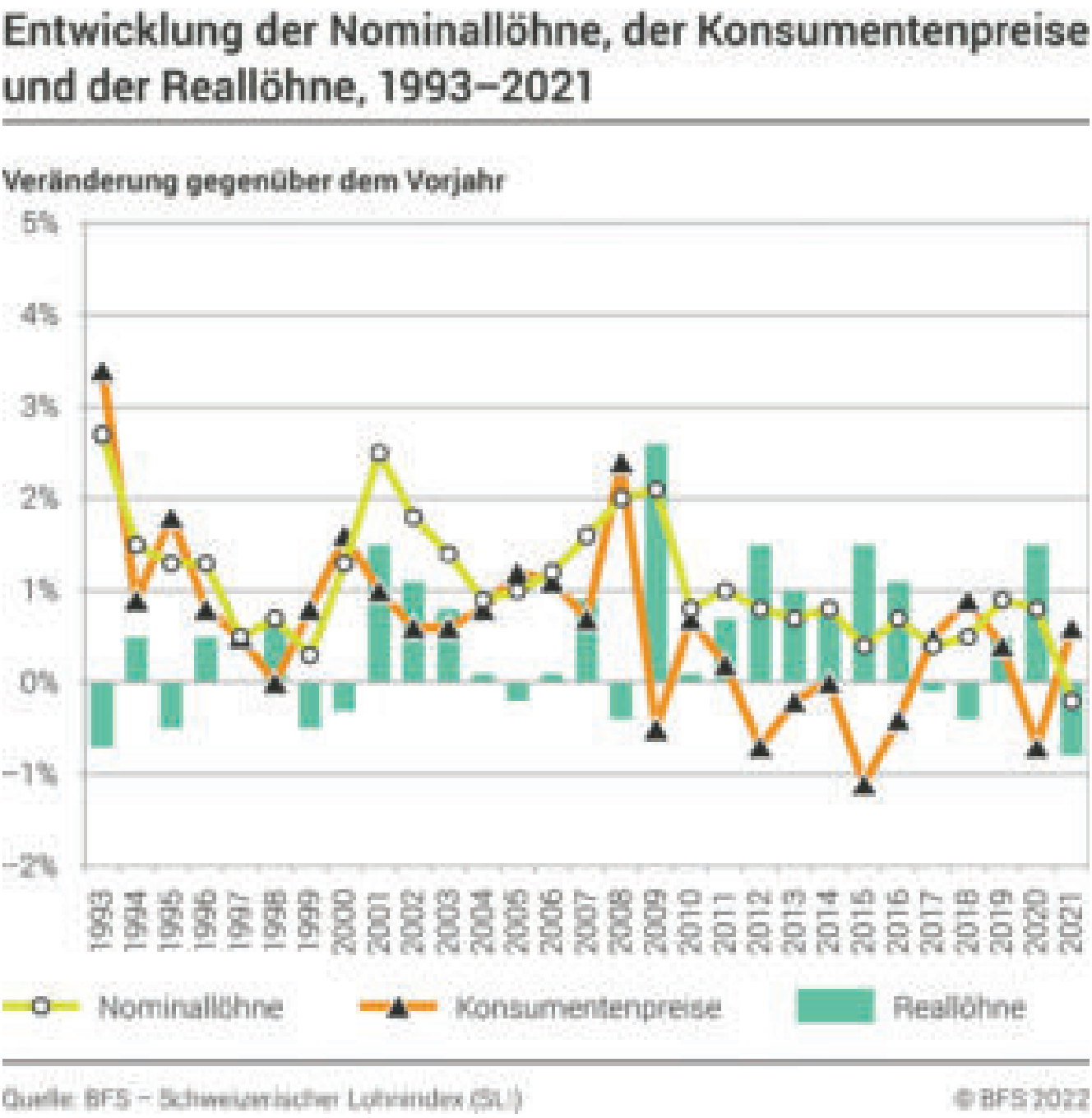
Lohnrunde 2020 für das Jahr 2021

Die Nominallöhne haben sich gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich *um 0,2% verringert*. Der Anstieg des Preisniveaus, ausgelöst durch die steigenden Öl- und Mietpreise, führte Ende Jahr zu einer Teuerung von +0,6%. Seit Einführung des schweizerischen Lohnindexes im Jahr 1942 hat die Kaufkraft der Löhne zum *15. Mal abgenommen*. Unter Einbezug einer mittleren Jahresteuerung von +0,6% sowie der um 0,2% gesunkenen Nominallöhne, ergibt

unter dem Strich einen *Reallohnrückgang von 0,8%*.

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, aber keine Anpassung dieser verzerrenden Statistik erreicht.

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 teilweise durchgesetzt werden. Bei den Lohnverhandlungen für das kommende Jahr wird deshalb zu prüfen und zu berücksichtigen sein, was man bei seinem Arbeitgeber für das Jahr 2021 tatsächlich erreicht hat. Zu prüfen ist: *Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht? Diese Zahlen sind fortzuführen.*



Lohnrunde 2021 für das Jahr 2022

Die Zahlen für das Jahr 2022 (also die im Jahr 2021 ausgehandelten neuen Löhne) liegen noch nicht vollständig vor. Rückmeldungen aus den Lohnverhandlungen, Statistiken etwa der UBS sowie die Zahlen in den Gesamtarbeitsverträgen lassen aber vermuten, dass die *Nominallöhne nicht einmal um ein Prozent* gestiegen sind. Das bedeutet bei der gegenwärtigen Teuerung, dass die Reallöhne massiv sinken. Klar, wir haben uns in der Zeit der Pandemie ein wenig etwas angespart, weil nichts auszugeben war, aber das betrifft die Lohnentwicklung nicht.

Die Teuerung und faktische Reallohnerhöhung unter dem Jahr 2022 im Abgleich zu den Resultaten der Lohnrunde 2021 für das Jahr 2022 sind zu prüfen. Das hat jeder Personalverband für seinen Arbeitgeber individuell zu tun – zu unterschiedlich sind die Zahlen.

Lohnrunde 2022 für das Jahr 2023

Die Entwicklung der Teuerung und der Reallöhne unter dem Jahr ist genau zu beobachten. Ersteres ist einfach möglich, Zweites weniger. Für die Reallöhne und deren Erhöhung spricht die Anzahl unbesetzter Stellen; je höher der Leerstand, desto besser muss der Lohn sein, den der Arbeitgeber dem Bewerber oder der Bewerberin tatsächlich anbietet, wenn er die Stelle besetzen muss. Dieses Verhalten bildet über das Ganze gesehen eine realistische Reallohnerhöhung für das Folgejahr ab. Zu den Zahlen:

- **Teuerung:** Im Fokus muss zunächst die Teuerung stehen. Diese muss ausgeglichen werden und kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie belässt den Lohn wertmässig auf dem Stand wie vor dem Ausgleich. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung nur für die Zukunft ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend zu prognostizieren. Zurzeit sprechen wir von einer Teuerung von durchschnittlich 3% Ende Mai. Folgt man den Ausführungen der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, hat die Inflationsdynamik im Euroraum deutlich an Fahrt gewonnen; Treiber hierfür sind insbesondere die Preise für Energie und Treibstoffe, aber auch für alle anderen Produkte, bei denen Lieferengpässe bestehen oder nur schon drohen; das sind Autos, Wohnmöbel und touristische Dienstleistungen, aber auch Lebensmittel. Die Teuerung beträgt in den USA 8,5%, im Euroraum 7,5%; dagegen sind die bisherigen 3% in der Schweiz bescheiden. Wie sich das weiterentwickelt, ist schwierig

zu prognostizieren. Aus diesen Zahlen müssen wir mitnehmen, dass der *Teuerungsausgleich für das Jahr 2023 bei 3%* angesetzt werden sollte; diese Zahl berücksichtigt den per Ende Mai durchschnittlich ermittelten Wert, verbunden mit der (schwierigen und deshalb unsicheren) Prognose, dass sich die Teuerung nicht weiter verschärfen wird. Wurde die Teuerung im Jahr 2021 für das Jahr 2022 im Umfang von 0,6% nicht ausgeglichen, ist dieser Betrag zu addieren, was dann 3,6% ergibt. Ein Verhandlungsergebnis kann aber auch sein, dass man eine Bandbreite verabredet. Das scheint zwar selten, aber eigentlich spricht nicht viel dagegen. Es geht beim Ausgleich der Teuerung schliesslich nicht um Lohnerhöhungen, sondern um den Werterhalt der vereinbarten Entschädigung.

- **Reallohnerhöhung:** Die ausgeglichene, hohe Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und den Ausgleich der Teuerung einschliesst, drückt sich nicht korrekt aus. Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus eine Reallohnerhöhung angezeigt. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterstützt diese Vorstellung kräftig. Wer keine Mitarbeitenden mehr findet, muss die Arbeitsbedingungen anpassen. Für den Staat gilt dies verschärft, weil er nicht frei ist, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Er muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren können. Das leuchtet allen für den Polizeidienst, die Lehrpersonen, das Gesundheitswesen oder die Energieversorgung sofort ein; das gilt aber auch für alle anderen Verwaltungszweige, selbst für die Steuern, weil wir diese für die Bezahlung der zwingend nötigen

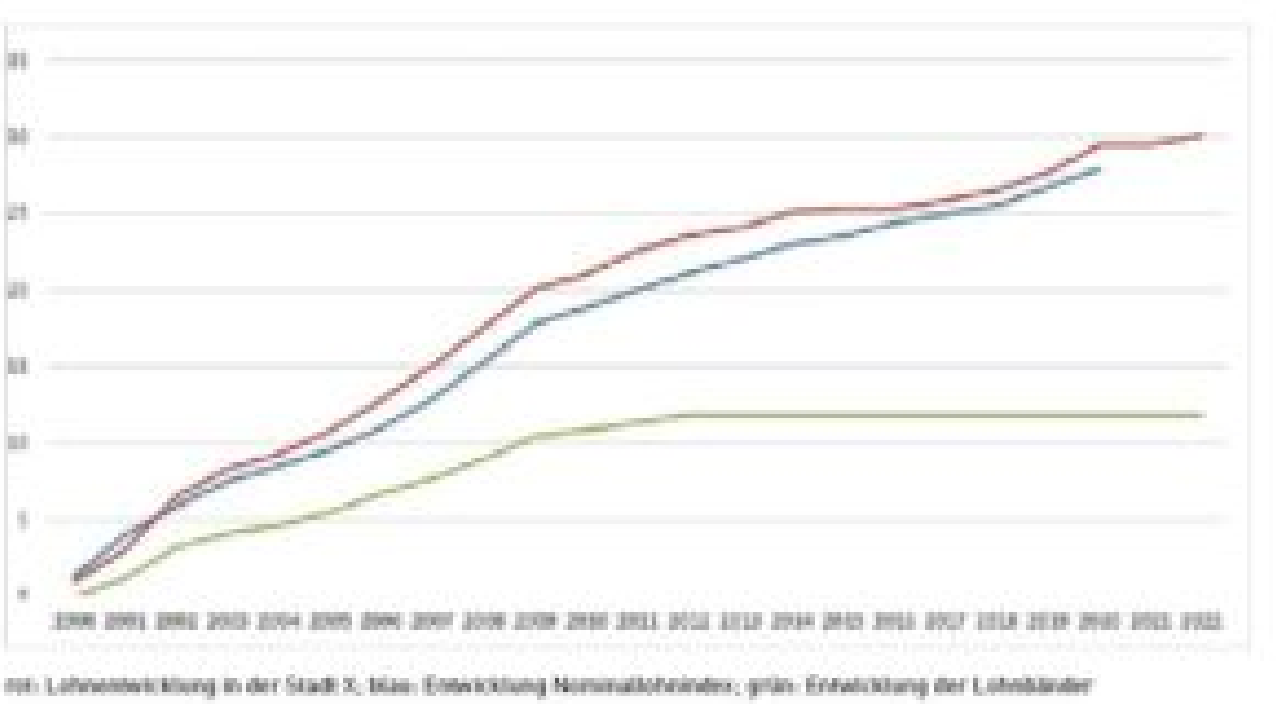
Dienstleistungen brauchen. Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel, die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service public, der *wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten,* wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn konkurrenzfähig sein, d. h. (auch) mit der Privatwirtschaft mithalten können. Wir sind der Überzeugung, dass *eine Erhöhung von 2% die Konkurrenzsituation zum Marktlohn vorsichtig interpretiert.*

Anpassung des Lohngefüges und der Lohnbänder

Der öffentliche Arbeitgeber wird sich zudem an die Arbeit machen müssen, um die Lohnbänder anzupassen. Es genügt nicht, den Lohn über alle Mitarbeitenden zu erhöhen, es ist das *Lohngefüge* insgesamt – ausgedrückt in den *Lohnbändern* – anzuheben. Erst so behält man die vom Gesetzgeber gewünschten Entwicklungsmöglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters oder der einzelnen Mitarbeiterin bei und kann die gute Leistung mit einer Lohnentwicklung und die schlechte Leistung mit keiner Lohnentwicklung abgelten. Führt man die Lohnbänder nicht nach, ist diese individuelle und von allen Arbeitgebern mit Leistungslohnmodellen gewünschte und versprochene Lohnentwicklung nicht umsetzbar. Dies lässt sich unschwer aus der nachfolgenden Grafik entnehmen, welche die Lohnentwicklung in einer schweizerischen Stadt abbildet (und in dieser Form ihre Konkurrenzfähigkeit wie auch das Leistungslohnprinzip erheblich einschränkt):

Führt man nicht nach und passt keine Lohnbänder an, werden die Verzerrungen erheblich und bilden nicht mehr ab, was

tatsächlich vereinbart wurde. Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende, die mit dem Versprechen des öffentlichen Arbeitgebers, sich in der jeweiligen Position vom unteren Ende des Lohnbandes hin zum oberen Ende entwickeln zu können – wenn die Leistung stimmt –, in den Job gestartet ist, muss erkennen, dass gar keine Entwicklung gestützt auf die eigene Leistung möglich ist.



Unsere Empfehlung

Wir fordern Sie deshalb auf, geschätzte Präsidien der Personalverbände, mit einem Ausgleich der Teuerung von 3% und einer Reallohnerhöhung von 2%, also insgesamt 5% an den Start zu gehen und die Ziellinie mit denselben Zahlen zu überschreiten.

Öffentliches Personal Schweiz

Die Geschäftsleitung

Herausforderungen stärken den Zusammenhalt

geschrieben von Gabriela Sollberger | September 12, 2022

Die neue Art der Austragung und ein Themenschwerpunkt waren Besonderheiten der Delegiertenversammlung 2022. Anstatt der traditionellen, eintägigen Veranstaltungen wurde ein relativ kurzes Nachmittagsmeeting angeboten – dem Zeitgeist der Effizienz folgend. Themenschwerpunkt war der «Rechtsschutz für alle», dem die Delegierten nach intensiver Diskussion zustimmten. Wir sind ab kommendem Jahr noch etwas mehr schützende Personalverbände.

Veranstaltungsort war Aarau. Die aargauische Stadt hat sich von seiner schönsten Seite gezeigt, davon konnten sich die Delegierten bei einem Stadtrundgang gleich selbst überzeugen. Mit dem kompakteren Ablauf – die DV fand dieses Jahr nur am Nachmittag statt – wollte der ZV erreichen, dass möglichst viele Delegierte zur Tagung reisen. Denn trotz allem: Abwesenheiten vom Arbeitsplatz sind nicht so gern gesehen, so war es denn nur knapp ein halber Tag.

Hauptthemen waren der «Rechtsschutz für alle», die Wahlen des Gesamtvorstandes und die mögliche Digitalisierung der ZV Info.

Präsident Urs Stauffer eröffnete die Delegiertenversammlung 2022 und hiess alle Anwesenden in der Aula der Alten Kanti herzlich willkommen. Langsam, aber sicher sei wieder Normalität zu spüren, das physische Zusammenkommen sei nach Covid-Zeiten sehr wichtig, betonte Urs Stauffer.

Er freute sich, dass über 60 Delegierte, Ehrenmitglieder sowie in- und ausländische Gäste den Weg nach Aarau gefunden hatten, und begrüsste insbesondere den Stadtpräsidenten von Aarau, Dr. Hanspeter Hilfiker, den aargauischen Regierungsrat und Finanzdirektor Dr. Markus Dieth, den Ehrenvorsitzenden und offiziellen Vertreter des Beamtenbundes Baden-Württemberg

(BBW), Horst Bäuerle, die Ehrenmitglieder Toni Isenschmid und Walter Schopferer, dann Adrian Wüthrich von Travail.Suisse und – last but not least – Johanna Bundi Ryser vom Verband der Schweizerischen Polizeibeamten VSPB.

Grussbotschaften

Dr. Hanspeter Hilfiker freute sich, im Namen des Stadtrates von Aarau die Grussbotschaft zu überbringen, und hiess alle Anwesenden in Aarau herzlich willkommen. In seiner Ansprache legte er das Augenmerk auf die Herausforderungen rund um die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes. Der Stadtrat hat 2020 die Smart-City-Strategie und eine Umsetzungsplanung für die Stadt Aarau beschlossen. Elektronische Dienstleistungen für EinwohnerInnen und Unternehmen sollen unabhängig der geltenden Öffnungszeiten (E-Governement) möglich sein. Zudem sollen die städtischen Daten zur freien Nutzung (Open Governement) zugänglich gemacht, die digitalen Fähigkeiten in Schul- und Lernkonzepten (Smart People) gefördert und ein digitales Parkleitsystem (Smart Parking) eingeführt werden. Der Stadtpräsident bedankte sich bei den Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst der Stadt Aarau und wünschte ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung des technologischen Fortschritts.

Im Namen des Kantons Aargau begrüsste Regierungsrat Dr. Markus Dieth die Anwesenden und sprach über seine Erfahrungen als Finanzdirektor des Kantons Aargau. In der letzten Zeit konnten gute Zahlen präsentiert werden. Es sei dem Kanton geglückt, CHF 1,2 Milliarden Schulden zurückzubezahlen. Zurzeit seien noch rund CHF 200 Millionen Schulden offen. Der Kanton sei deshalb auch für zukünftige Herausforderungen gewappnet. Als Finanzdirektor seien die Finanzen natürlich wichtig. Das Wichtigste für eine Unternehmung seien aber die Menschen! So sei er stolz, für 5000 Mitarbeitende verantwortlich zu zeichnen. Personalverbände spielen deshalb eine grosse Rolle; sie setzen sich für die Belange der Mitarbeitenden ein. Auch Regierungsrat Dr. Markus Dieth bedankte sich für die wertvolle

Arbeit der Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes.

Statutarische Geschäfte

Präsident Urs Stauffer führte gewohnt zügig und versiert durch die statutarischen Geschäfte. Brigitte Wilkinson präsentierte den Delegierten das Rechnungsergebnis 2021. Im Budget 2021 war weder ein Verlust noch ein Gewinn vorgesehen; dies hat sich so nicht realisiert. Aufgrund der vielen Rechtsfälle, der neuen Aufwendungen für den Aufbau, die Nachführung und Gestaltung der Social-Media-Kanäle, die Unterstützung der Verbände beim Aufbau eigener Websites, den gestiegenen Aufwand im Sekretariat und den Mehrausgaben beim Posten Delegiertenversammlung 2021 (auf dem Pilatus) resultierte ein Verlust von CHF 30 802.03. Das stellt mit Blick auf die letzten Jahre, genauer Jahrzehnte, einen Einzelfall dar. Die Delegierten akzeptierten dies und nahmen die Jahresrechnung, nachdem Dr. Ruedi Bürgi den Revisorenbericht verlesen hatte, einstimmig an.

Für das Jahr 2023 wird ein Verlust von CHF 8000.00 budgetiert. Die Geschäftsleitung hat dabei vorsichtig budgetiert und insbesondere mit weiterhin erhöhten Ausgaben in der Rechtsberatung und bei den Social Media gerechnet. Das Budget wurde von den Delegierten mit 25 Ja Stimmen und 2 Enthaltungen genehmigt.

Rechtsschutz für alle

Am intensivsten diskutiert wurde das Thema «Rechtsschutz für alle». Die Delegierten waren durch die Berichterstattung in der ZV Info, durch das ausführliche Schreiben der Geschäftsleitung an die Präsidien der Personalverbände wie auch durch bilaterale Kontakte zwischen Sekretariat und Personalverband über zentrale Fragen des Rechtsschutzes informiert.

Diskutiert wurde, ob es tatsächlich nötig sei, Rechtsschutz für alle anzubieten. Auch die Kosten waren ein zentrales

Thema. Die Geschäftsleitung machte darauf aufmerksam, dass man in Fragen des Rechtsschutzes nicht einfach eine Erfolgs- oder Verlustrechnung führen könnte, sondern der Solidaritätsgedanke sei zentral. Selbstverständlich sei zu hoffen, dass man diese Versicherung nicht dauernd in Anspruch nehmen müsse; aber wenn es ein Mitglied trifft, dann hat es jedenfalls diese Sorge nicht und weiss, dass es anständig gegen den Arbeitgeber vertreten wird. Ganz abgesehen davon hat das Wissen des Arbeitgebers darum, dass jedes Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz über Rechtsschutz verfügt, eine präventive Wirkung. Die Geschäftsleitung ist auch überzeugt, dass die jüngeren Mitarbeitenden den Rechtsschutz als Voraussetzung für den Verbandsbeitritt sehen. Die meisten Delegierten hat diese Argumentation letztlich überzeugt und die Versammlung stimmte mehrheitlich der Einführung von «Rechtsschutz für alle» zu.

Verabschiedung und Wahlen

Präsident Urs Stauffer verabschiedete Vorstandsmitglied Barbara Weilenmann, Vertreterin des Personalverbandes der Stadt Schaffhausen, und bedankte sich für die Arbeit im Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz.

Die Delegiertenversammlung wählte Präsident Urs Stauffer (der in Aarau im Übrigen sein 20-Jahr-Dienstjubiläum als Präsident feierte) und alle bestehenden Mitglieder des Vorstandes einstimmig. Neu in den Vorstand wurden Annina Fricker vom Personalverband der Stadt St. Gallen und Dr. Markus Dürrenberger vom Baselstädtischen Angestellten-Verband (BAV) gewählt. Die Wiederwahl der Geschäftsleitungsmitglieder wie auch der beiden Revisoren erfolgte ebenfalls einstimmig.

Das ist an sich erfreulich, auch, dass sich die Geschäftsleitung wie faktisch der gesamte Vorstand erneut zur Wahl gestellt haben. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Einzelne bereits seit Jahrzehnten im Dienst sind, unentgeltlich, sich aber nicht mehr ewig zur Verfügung stellen werden. Auch dieser Daueraufgabe der

Nachfolgeregelung widmet sich der ZV intensiv.

Digitalisierung der ZV Info

Es gibt lieb gewonnene Gewohnheiten, die man gelegentlich überdenken muss. Die ZV Info, unser Verbandsorgan, gibt es seit 100 Jahren. Damals waren das nur kurze Statements auf wenigen Seiten, wenn überhaupt, heute sprechen wir von monatlichen Ausgaben zwischen 20 und 30 Seiten, ergänzt durch Beiträge im Newsletter, in den Social Media und auf der Webpage.

Die ZV Info steht als Printausgabe auf dem Prüfstand. Die Geschäftsleitung will wissen, ob die Zeitschrift (gestützt auf verschiedene Überlegungen, auch aus Gründen der Umwelt) weiterhin als Printausgabe erscheinen soll oder ob sie ganz oder teilweise digitalisiert wird. Die Abklärungen werden dies zeigen; mit einem teilweisen Ersatz der Printausgabe durch digitale Medien ist aber in jedem Fall zu rechnen.

Delegiertenversammlung 2023

Für die Durchführung der nächsten Delegiertenversammlung hat sich die Stadt Zug beworben. Anhand eines kurzen Videos wurde gezeigt, worauf sich die Delegierten im Jahr 2023 freuen können. Zug hat so einiges zu bieten.

Das Datum der kommenden Delegiertenversammlung wurde noch nicht festgelegt. Öffentliches Personal Schweiz wird Sie zu gegebener Zeit wieder informieren.

Gabriela Sollberger,
Redaktorin ZV Info