Mobbing am Arbeitsplatz – Was du dagegen tun kannst und wie du es erkennst

geschrieben von Enesa Sefedini | März 3, 2025

Mobbing am Arbeitsplatz ist ein Thema, das oft unter den Teppich gekehrt wird, aber es betrifft viele Menschen und kann ernsthafte Folgen haben. Ständiges Ausgrenzen, negative Kommentare oder sogar offene Beleidigungen – Mobbing kann in vielen Formen auftreten, und die Auswirkungen auf das Wohlbefinden sind nicht zu unterschätzen.

Vielleicht hast du schon mal von Mobbing am Arbeitsplatz gehört, oder du kennst jemanden, der betroffen ist. Aber wie erkennst du, ob du selbst betroffen bist? Und vor allem: Was kannst du tun, wenn es passiert?

Was ist Mobbing eigentlich?

Mobbing am Arbeitsplatz passiert nicht nur ab und zu – es ist wiederholte, absichtliche Schikane, die über längere Zeit geht. Dabei kann es sowohl von Kollegen als auch von Vorgesetzten kommen. Mobbing ist oft subtil und schwer zu erkennen, aber die Auswirkungen sind spürbar. Es geht nicht nur um Worte – es geht um das Gefühl, ständig angegriffen oder ausgegrenzt zu werden.

Typische Formen von Mobbing sind:

1. **Ausschluss:** Du wirst von Besprechungen oder Teamevents absichtlich ausgeschlossen, ohne klaren Grund.
2. **Gerüchte verbreiten:** Dinge, die nicht der Wahrheit entsprechen, werden über dich erzählt, um dich in ein schlechtes Licht zu rücken.
3. **Ständige Kritik:** Konstruktive Rückmeldungen werden durch ständige, unnötige Kritik ersetzt, die nichts bringt.

4. **Beleidigungen und Demütigungen:** Oft sind es kleine, abfällige Bemerkungen, die wiederholt fallen und die dich verletzen.

Und manchmal ist es eben auch das ständige Gefühl, nicht wirklich dazuzugehören oder ständig unter Druck gesetzt zu werden.

Wie erkennst du Mobbing?

Wenn du dich ständig unwohl bei der Arbeit fühlst oder jeden Tag mit Bauchschmerzen zur Arbeit gehst, könnte das ein Zeichen für Mobbing sein. Mobbing geht oft mit physischen und emotionalen Symptomen einher – du fühlst dich ausgelaugt, hast vielleicht Schlafstörungen oder häufig Kopfschmerzen. Du ziehst dich mehr und mehr zurück, und die Freude an der Arbeit schwindet.

Und auch wenn es nicht immer offensichtlich ist, kannst du es oft daran erkennen, wie du behandelt wirst – oder nicht behandelt wirst. Wird dir ständig das Wort abgeschnitten? Fühlst du dich isoliert oder als würde deine Arbeit nie anerkannt? Das sind alles rote Flaggen, auf die du achten solltest.

Was kannst du tun, wenn du gemobbt wirst?

1. **Sprich es an:** Klingt erstmal schwierig, aber es kann helfen, das Thema direkt anzusprechen. Vielleicht weiss die Person gar nicht, wie sehr ihr Verhalten dich verletzt. Ein ehrliches Gespräch kann Missverständnisse klären und oft das Mobbing stoppen.
2. **Hol dir Unterstützung:** Mobbing muss nicht allein durchgestanden werden. Suche dir jemanden, dem du vertraust, sei es ein Kollege, ein Freund oder ein Familienmitglied. Manchmal hilft es schon, sich Luft zu machen und das Ganze zu besprechen.
3. **Dokumentiere, was passiert:** Auch wenn es unangenehm ist,

versuche, Vorfälle zu dokumentieren. Schreibe auf, wann und was genau passiert ist, und halte fest, wer beteiligt war. Diese Aufzeichnungen können dir helfen, das Mobbing später besser zu adressieren, wenn es nötig wird.

4. **Hole dir professionelle Hilfe:** Wenn es dir zu viel wird, ist es vollkommen okay, dir Unterstützung von außen zu holen. Ein Therapeut oder Coach kann dir helfen, die emotionalen Auswirkungen des Mobbings zu verarbeiten und dir Strategien an die Hand geben, wie du mit der Situation umgehen kannst.
5. **Sprich mit deinem Arbeitgeber:** Wenn das Mobbing nicht aufhört und die Situation sich nicht verbessert, solltest du es deinem Vorgesetzten oder der Personalabteilung melden. In vielen Unternehmen gibt es klare Richtlinien, wie solche Fälle gehandhabt werden müssen. Dein Arbeitgeber ist verpflichtet, ein gesundes Arbeitsumfeld zu gewährleisten.

Was kann das Unternehmen tun?

Unternehmen sollten Mobbing nicht tolerieren und aktiv eine respektvolle Kultur fördern. Dazu gehört, dass alle Mitarbeiter geschult werden, um Mobbing zu erkennen und zu verhindern. Führungskräfte sollten dafür sorgen, dass alle Mitarbeiter sich sicher und respektiert fühlen.

Es ist auch wichtig, dass es klare Prozesse gibt, wie mit Beschwerden umgegangen wird, und dass jeder weiß, dass Mobbing ernst genommen wird. Wenn alle an einem Strang ziehen, lässt sich Mobbing oft schon im Keim ersticken.

Fazit: Mobbing darf kein Tabu sein

Mobbing am Arbeitsplatz ist nie in Ordnung und sollte nicht hingenommen werden. Wenn du betroffen bist, weisst du, dass es nicht nur deine Arbeit, sondern auch dein Leben beeinflussen kann. Aber du bist nicht allein – es gibt Schritte, die du

unternehmen kannst, um dich zu schützen, und es gibt Unterstützung.

Wenn du Mobbing erkennst – sei es an dir selbst oder bei anderen – zögere nicht, etwas zu tun. Denn am Ende verdient jeder einen Arbeitsplatz, an dem er sich sicher, respektiert und wohl fühlt.

Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit und Kündigungsschutz – Fragen und Antworten

geschrieben von Dr. Michael Merker | März 3, 2025

Das Bundesgericht hat im Urteil 1C_595/2023 vom 26. März 2024 erstmals bestätigt, dass bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit die Sperrfristenregelung nicht zur Anwendung kommt. Der Entscheid hat tatsächlich Relevanz und sorgt(e) für Aufsehen. Doch was bedeutet das konkret? Was ist eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit?

Warum gelangen Sperrfristen in diesem Fall nicht zur Anwendung? Nachfolgend finden Sie zehn Fragen und Antworten zu diesem Thema.

Was sind Sperrfristen?

Mit den Sperrfristen ist der im Obligationenrecht vorgesehene zeitliche Kündigungsschutz gemeint (Art. 336c OR). Danach ist der Arbeitnehmer während bestimmten Zeitperioden vor einer Kündigung durch den Arbeitgeber geschützt. Das Gesetz zählt abschliessende Schutztatbestände auf; u.a. erfasst ist Krankheit. Ist der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert (arbeitsunfähig), so ist er im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab dem 2.-5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab dem 6. Dienstjahr während 180 Tagen vor einer Kündigung geschützt (Art. 336c Abs. 1 lit. b OR).

Gelten Sperrfristen auch im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis?

Kantonale und kommunale Personalgesetze enthalten regelmässig Bestimmungen, die auf den zeitlichen Kündigungsschutz des Obligationenrechts (Art. 336c OR) verweisen. Ist das der Fall, dann gelten die Sperrfristen auch im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis. Kantone und Gemeinden sind aber auch frei, eine eigene (i.d.R. grosszügigere) Sperrfristenregelung zu erlassen und eine Frage anders zu Regeln als im Obligationenrecht.</p

Was ist der Sinn und Zweck von Sperrfristen?

Der primäre Grund für die Sperrfristenregelung liegt darin, dass eine neue Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist wegen der Unsicherheit über die Dauer und das Ausmass der Arbeitsunfähigkeit sehr

unwahrscheinlich ist. Der Umstand, dass die arbeitnehmende Person aufgrund ihres Gesundheitszustandes verhindert ist, eine neue Anstellung zu suchen, wird in der Lehre zwar oft erwähnt, ist aber nicht der vom Gesetzgeber beabsichtigte Hauptzweck. Dies hat das Bundesgericht mehrfach bestätigt.

Was gilt, wenn die Kündigung während einer Sperrfrist ausgesprochen wird?

Eine nach Ablauf der Probezeit während der Sperrfrist ausgesprochene ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber ist nichtig und entfaltet keine Rechtswirkung (Art. 336c Abs. 2 Halbs. 1 OR). Ob die Kündigung innerhalb der Sperrfrist erfolgte, bestimmt sich nach ihrem Zugang. Das Arbeitsverhältnis dauert somit fort. Der Arbeitgeber muss nach Ablauf der Sperrfrist nochmals kündigen, wenn er das Arbeitsverhältnis auflösen will.

Zu beachten ist, dass eine fristlose Kündigung – sei sie gerechtfertigt oder nicht – auch während einer Sperrfrist Wirkung zeigt und das Arbeitsverhältnis beendet.

Was gilt, wenn die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen ist?

Die Kündigung als solche ist in diesem Falle gültig, aber der Ablauf der Kündigungsfrist wird unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt (Art. 336c Abs. 2 Halbs. 2 OR). Gilt für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein Endtermin, wie z.B. das Ende eines Monats, und fällt dieser nicht mit dem Ende der fortgesetzten Kündigungsfrist zusammen, verlängert sich diese bis zum nächsten Endtermin (Art. 336c Abs. 3 OR).

Beispiele zur Veranschaulichung finden Sie hier.

Gilt der Sperrfristenschutz bei jeder Krankheit?

Nein. Der Sperrfristenschutz ist im Krankheitsfall nicht anwendbar, wenn sich die gesundheitliche Beeinträchtigung als so unbedeutend erweist, dass sie kein Hindernis darstellt, um eine neue Anstellung anzunehmen (BGE 128 II 121, E. 2c). Dies ist z.B. bei einer banalen Infektionskrankheit (Angina) der Fall; der Arbeitnehmer wird dadurch nicht in einem derartigen Mass eingeschränkt, dass der Antritt einer neuen Anstellung verhindert wird (Urteil des BGer 4A_227/2009, E. 3.2).

Bislang war unklar, ob der Sperrfristenschutz bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit gilt (zum Begriff, siehe die nächste Frage). Der überwiegende Teil der Lehre und die deutschsprachigen Gerichte verneinten die Anwendung der Sperrfristenregelung bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit. Begründet wurde dies mit dem Zweck der Sperrfristen. Mit dem Entscheid vom 26.03.2024 hat das Bundesgericht diese Frage geklärt und sich der herrschenden Lehre angeschlossen (siehe dazu die übernächste Frage).

Was ist eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit?

Eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit liegt dann vor, wenn eine arbeitnehmende Person nur in Bezug auf ihre konkrete Stelle arbeitsunfähig ist, sie jedoch bei einer anderen Arbeitsstelle normal einsatzfähig ist. Auch ist die betroffene Person in ihrer privaten Freizeitgestaltung (z.B. Haushalt, Hobbys, Mobilität) regelmässig nicht eingeschränkt. Der Grund für eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit liegt typischerweise in Konflikt- oder Mobbingsituationen am Arbeitsplatz.

Es darf allerdings nicht pauschalisiert werden: Bei Arbeitsunfähigkeit wegen psychischer Belastungen am Arbeitsplatz kann und darf nicht generell auf eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit geschlossen werden.

Psychische Probleme können sich auf die ganze Lebensgestaltung auswirken und somit eine generelle, nicht bloss arbeitsplatzbezogene, Arbeitsunfähigkeit bewirken. Ob eine arbeitsplatzbezogene oder generelle Arbeitsunfähigkeit besteht, ist in jedem Einzelfall durch den attestierenden Arzt zu prüfen.

Was hat das Bundesgericht mit dem Entscheid vom 26.03.2024 entschieden?

Das Bundesgericht befasste sich mit der Anwendung des Sperrfristenschutzes bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit und verneinte die Anwendbarkeit der Sperrfristenregelung.

In konkreten Fall hatte die Arbeitgeberin den Arbeitsvertrag eines Oberleutnants der Schweizer Armee während seiner ärztlich bescheinigten Arbeitsunfähigkeit gekündigt. Grund für die Kündigung war, dass der Arbeitnehmer verspätet, falsche und unvollständige Angaben über seine Nebentätigkeit als Vorstandsmitglied des Vereins zur Unterstützung und Förderung der Patrouille des Glaciers (ASPdG) machte – eine (Neben-)Tätigkeit, welche die Arbeitgeberin nicht bewilligen konnte (u.a. wegen allfälligem Interessenskonflikt).

Der Arbeitnehmer argumentierte, dass die Kündigung während der laufenden Sperrfrist ausgesprochen und somit unwirksam ist. Zusätzlich bestritt er das Vorliegen eines sachlichen Kündigungsgrundes und machte die Missbräuchlichkeit der Kündigung geltend.

Das Bundesgericht hat zunächst seine *bisherige* Rechtsprechung bestätigt, wonach die Sperrfristenregelung dann nicht zur Anwendung gelangt, wenn die Gesundheitsbeeinträchtigung derart unbedeutend ist, dass der Arbeitnehmer trotzdem eine neue Arbeit antreten kann. *Neu* hat das Bundegericht festgehalten, dass dies dann vorliegt, wenn die Arbeitsunfähigkeit ausschliesslich auf den konkreten Arbeitsplatz beschränkt ist

(E. 5.1).

Im vorliegenden Fall erwog das Bundesgericht, dass die Arbeitsunfähigkeit eng mit der Arbeitsstelle des Arbeitnehmers verbunden war. In den ärztlichen Berichten wurde von einer Angst- und Depressionsstörung gesprochen, ausgelöst durch problematische Situationen am Arbeitsplatz. Es bestehe ein hohes Risiko eines depressiven Rückfalls, wenn der Arbeitnehmer mit seinem früheren Arbeitsplatz konfrontiert würde. Der Gesundheitszustand werde durch nicht-medizinische Faktoren, nämlich Schwierigkeiten am Arbeitsplatz, beeinflusst (E. 5.2). Mobbing konnte das Bundesgericht im konkreten Fall nicht feststellen (E. 5.3); aber ein enger Zusammenhang zwischen dem Gesundheitszustand des Arbeitnehmers und der Arbeitsplatzsituation. Der Sperrfristenschutz gelangte deshalb *nicht* zur Anwendung (E. 5.4). Die Kündigung ist wirksam.

Das Bundesgericht bejahte zudem das Vorliegen eines hinreichenden Kündigungsgrundes: Für ein hohes Kadermitglied der Schweizer Armee gelten die Sorgfalts- und Treuepflicht verschärft. Die über Jahre nicht gemeldete Nebenbeschäftigung bei der ASPdG seien schwere Verfehlungen, die geeignet sind, das Vertrauensverhältnis zur Arbeitgeberin zu zerstören (E. 6). Die Kündigung ist nicht missbräuchlich (E. 8).



Ist nach dieser Rechtsprechung bei Konfliktsituation am Arbeitsplatz eine Kündigung trotz Krankheit stets möglich?

Nein. Diese Rechtsprechung gilt nur für Fälle, in denen die Arbeitsunfähigkeit rein *arbeitsplatzbezogen* ist. Das ist dann nicht der Fall, wenn die Krankheit zwar durch Schwierigkeiten am Arbeitsplatz verursacht worden ist, sich aber auf das gesamte Leben der arbeitnehmenden Person auswirkt (und nicht ausschliesslich den Arbeitsplatz betrifft). Liegt eine *generelle* Arbeitsunfähigkeit vor, gelten die Sperrfristen. Entsprechend falsch wäre die Folgerung, dass nach dieser Rechtsprechung jede Arbeitsunfähigkeit im Kontext eines Arbeitsplatzkonfliktes den Sperrfristenschutz ausschliesst. Erforderlich ist eine Prüfung im Einzelfall.

Wie verhält es sich mit der Beweislast?

Nach der allgemeinen Beweislastregel von Art. 8 ZGB hat der

Arbeitnehmer die sperrfristauslösende Arbeitsunfähigkeit zu beweisen. Das gelingt ihm in der Praxis regelmässig mittels Arztzeugnis, das der freien richterlichen Beweiswürdigung unterliegt. Hat der Arbeitgeber begründete Zweifel an der Richtigkeit eines Arztzeugnisses, kann er vom Arbeitnehmer verlangen, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Mehr zu diesem Thema finden Sie hier.

Umstritten ist, wer die Beweislast einer arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit trägt. Muss der Arbeitnehmer beweisen, dass seine Arbeitsunfähigkeit genereller Natur ist (und er sich auf den Sperrfristenschutz berufen kann)? Oder liegt die Beweislast beim Arbeitgeber, der von seinem Kündigungsrecht Gebrauch machen will, obwohl der Arbeitnehmer wegen Krankheit nicht arbeiten kann? Beide Varianten erscheinen vertretbar, immerhin wollen beide Parteien aus bestimmten Tatsachen bestimmte Rechte ableiten (Art. 8 ZGB). Der Umstand, dass nach dem Bundesgerichtsentscheid vom 26.03.2024 bei arbeitsplatzbezogener Arbeitsunfähigkeit der Sperrfristenschutz nicht zur Anwendung gelangt, spricht (eher) dafür, dass der Arbeitnehmer die generelle Arbeitsunfähigkeit als Anspruchsvoraussetzung für den Kündigungsschutz nachweisen muss. Hinzu tritt das Argument der Beweisnähe, von welcher der Arbeitnehmer profitiert, während der Arbeitgeber aufgrund der ärztlichen Schweigepflicht und den Persönlichkeits- und Datenschutzrechte auf die Kooperationsbereitschaft des Arbeitnehmers angewiesen ist.

Die Frage der Beweislast darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Feststellung der arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt schwierig ist, tritt sie doch häufig in multifaktoriellen Belastungssituationen auf. Aufgrund der weitrechenden Folgen (Verlust des Kündigungsschutzes) wird eine arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt nicht leichthin angenommen werden.

Haben Sie Fragen oder etwas zu dem Thema zu Teilen? Hinterlassen Sie einen Kommentar!

Lohnvergleich 2024

geschrieben von Robert Brawer | März 3, 2025

Wie schon im vergangenen Jahr gewährten die meisten Kantone einen Teuerungsausgleich, oft auch individuelle Lohnanpassungen, bzw. Stufenanstiege.

Bei Kantonen, die mit Lohnbänder arbeiten, sind die Lohnanstiege nicht strikt mit den Arbeitsjahren verknüpft, deshalb können oft keine Angaben der Löhne nach 11 Jahren gemacht werden. Auch Kantone ohne Lohnbänder arbeiten vielfach mit überschneidenden Lohnklassen, so dass eine strikte Zuordnung von Funktion und Lohneinstufung nicht immer erfolgen kann. Die Löhne sind nur in etwa vergleichbar, denn die konkreten Einstufungen, Anrechnungen von Erfahrungsjahren und diversen Zulagen variieren von Kanton zu Kanton.

Neu werden einige Löhne der öffentlichen Verwaltung, des Gesundheitswesens und des Polizeikorps des Kantons Zürich in separaten Tabellen zusammengestellt, dabei werden die Lohnabstufungen in den einzelnen Institutionen besser sichtbar.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) errechnete im August für das

Jahr 2024 eine Steigerung des Landesindex für Konsumentenpreise (LIK) von 1.1% gegenüber dem Vorjahr.

Die Löhne der Lehrerinnen und Lehrer wurde der Besoldungsstatistik des L^{CH} entnommen. Die Daten für den Kanton Zürich stammen aus www.zh.ch >footer >lohntabelle-2024.

Für die Korrektheit der Daten wird keine Gewähr übernommen.

Die Tabelle dazu finden Sie hier: 2024 Lohnvergleich ZV

Für die Meldungen von Fehleintragungen bin ich dankbar, diese können dann korrigiert werden.

Robert Brawer

Regionalgruppe Bern Sitzungsprotokoll

geschrieben von Kurt Gasser | März 3, 2025
Protokoll der Sitzung vom **30. Oktober 2024,** 17.00 Uhr, Sitzungszimmer im Erdgeschoss des Tiefbauamtes Bern, Bundesgasse 38

Der Vorsitzende begrüsst die Anwesenden, speziell die erstmals Anwesenden und gibt die Entschuldigungen bekannt. Er liest einige „Müsterli“ aus der kürzlich zum letzten Mal in Druckformat erschienenen ZV Info vor. Es ist erstaunlich, dass vor 90 Jahren – allerdings auf etwas anderem Niveau – die gleichen Themen beschäftigten wie heute.

2. Standespolitik, Arbeit in den einzelnen Verbänden

Bern

Diverses
Der aktuelle Gemeinderat ist im 4. Legislaturjahr und demnach finden Ende November Neuwahlen für die Legislatur 2025 – 2028 statt. Da von fünf Mitgliedern drei nicht mehr antreten, sind in diesem Jahr keine grösseren personalpolitische Projekte angegangen worden. Der Verband konzentrierte sich auf die Mitglieder-Rekrutierung. Die neue Präsidentin Kolinda Kropf ist in Zusammenarbeit mit Simon Bühler daran, die an der Sozialpartnerschaft beteiligten Institutionen kennen zu lernen.

Biel
Die Kontakte mit der Regierung sind z.Zt. auf Sparflamme. Das Stadtratspräsidium wechselt – auch in Biel sind Neuwahlen. Die Exekutive kann sich im Parlament meist nicht durchsetzen, was die Sozialpartnerschaft nicht einfach, bzw. unverlässlich macht.

Forderung des Verbandes:

- Voller Ausgleich der Teuerung
- Individuelle Lohnerhöhungen uneingeschränkt
- Einbezug des Personalverbandes bei Umsetzung der Sparmassnahmen des letzten Sparpakets (Substance 2030) und Information des Personalverbandes über kommendes Sparpaket
- Keine weitere Senkung des Umwandlungssatzes bei der Pensionskasse und keine Korrektur der Aufteilung der Beitragssätze (aktuell 60:40)

Burgdorf

Diverses
Nach längerer Zeit traf sich am 14. Juni der Vorstand des Personalverbandes mit der Personalchefin und dem Stadtschreiber der Stadt Burgdorf. Folgende Punkte wurden bei dieser Sitzung diskutiert:

- Gehaltsentwicklung 2025 – 2028 Lohnmassnahmen
- Pikettentschädigung für Winterdienst, Pikettdienst
- Kündigungswelle in einer Verwaltungsabteilung
- Fachkräftemangel, wie kann die Stadt dem entgegenwirken?
- Ist die Stadt noch ein attraktiver Arbeitgeber? was ist zu tun (Arbeitszeitmodelle, Lehrlinge halten usw.)?

Der gesellige Anlass fand am 13. August auf der Minigolfanlage Burgdorf statt. Nach dem Apéro wurde eine Runde Minigolf gespielt. Nach dem Spiel wurde im Anschluss gemeinsam noch gegrillt. Rund 20 Personen haben daran teilgenommen.

Köniz

Budget 2025 und Teuerungszulage
PV hat Teuerungszulage von 3.1% (voller Ausgleich) gefordert. Im Budget wurden lediglich 1.5% aufgenommen. Ein ausgeglichenes Budget wird am 4.11.2024 dem Parlament vorgelegt.

Im Finanzplan 2026 wurde eine TZ von 1% aufgenommen.

Pensionskasse
Infoanlass zur Pensionskasse (Aufbau, Funktion, Organisation) hat trotz kurz darauffolgender BVG-Abstimmung auf wenig Interesse gestossen. Für diejenigen die da waren, war es ein spannender Input des Geschäftsführers der PK Köniz.

Personalreglement
Der Gemeinderat und die Kommission sind immer noch an der Erarbeitung der Teilrevision Personalreglement. Die PV konnte und kann sich konstruktiv einbringen. Resultate der wichtigen Themen Lohn- und Arbeitszeitmodell sind noch nicht bekannt. Zeitplan sieht vor, dass das Gesamtpaket in der ersten Jahreshälfte 2025 ins Parlament kommt.

Diverses

- Neuer Gemeinderat: Thomas Marti (GLP) für ein Jahr

gewählt (Ende 2025

finden Gesamterneuerungswahlen statt), aktuell Abteilungsleiter Umwelt, Verkehr

und Energie bei der Gemeinde Muri

- Dart-Turnier am 24.10.2024 im Werkhof mit guter Beteiligung

Langenthal

Teuerung/Besoldung
Für das Jahr 2025 hat der Gemeinderat im Mai 1,6 % als generelle Lohnerhöhung (Teuerungsausgleich) in Aussicht gestellt. Zudem ist geplant, für individuelle und leistungsorientierte Gehaltsanpassungen die Lohnsumme um 1 % zu erhöhen. Der Vorstand wird beim Gemeinderat im November nochmals vorstellig, um dort die definitiven „Gehaltsforderungen“ für das Jahr 2025 zu erläutern. Es besteht zu diesem Zeitpunkt auch die Möglichkeit, weitere dringliche Themen in Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen zu erwähnen, welche in Langenthal angegangen werden sollten.

Pensionskasse
Anfang dieses Jahr wurde eine ALM-Studie durchgeführt. Dabei wurde entschieden, dass die Verwaltung des Vermögens von der ZKB übernommen werden soll (vorher Credit Suisse). Die Umsetzung der neuen Strategie erfolgte per 01. Juli dieses Jahres. Zu Beginn des Jahres 2024 betrug der Deckungsgrad 100.9 %. Aktuell ist dieser sogar noch um ein paar % gestiegen.

Zusammenarbeit mit dem HR
Ca. alle zwei Monate finden Austauschtreffen zwischen Vertretern des Personal-verbandes und der HR-Leitung zu aktuellen Themen in Zusammenhang mit dem Personal statt. Beide Seiten können Punkte einbringen, welche zusammen be-sprochen und angegangen werden sollten. Aktuelle Themen sind: Benefits,

Änder-ung von Stundenlohnverträgen in Festangestelltenverhältnissen, Lohnfortzahlung nach Sperrfrist bei Krankheit etc.

Bei der bisherigen Zusammenarbeit haben wir festgestellt, dass wir bei den ähnlichen Themen Potential sehen und gewillt sind, die Themen partnerschaftlich zu erarbeiten.

Wahlen 2024
Vor ein paar Tagen haben in Langenthal Wahlen für den Gemeinde- und Stadtrat stattgefunden. Aufgrund von Amtszeitbeschränkung ist es im Gemeinderat zu grossen personellen Veränderungen gekommen. Es wurden vier neue Gemeinde-ratsmitglieder gewählt. Wir sind gespannt auf die Zusammenarbeit mit den neuen Mitgliedern des Gemeinderates, insbesondere bei Lohnverhandlungen etc.

Zudem wird im Frühjahr 2025 der neue Stadtschreiber, Marc Häusler (ehemaliger Regierungsstatthalter des Oberaargaus) sein Amt übernehmen.

Diverses
Seit der HV vom Mai 2024 verfügt unser Personalverband über keinen Präsidenten, da der bisherige Präsident, Benno Schäfer, demissioniert hat. Die Führung des Verbandes obliegt aktuell dem Vorstand. Angestrebt wird auf die nächste HV wieder eine/n Präsidenten/in oder ein Co-Präsidium wählen zu können. Aktuell sind unsere Statuten jedoch nicht für ein Co-Präsidium ausgelegt. Diese müssen angepasst und an der nächsten Hauptversammlung genehmigt werden.

Münchenbuchsee keine Meldung

Muri
Das Personal- und Lohnreglement ist dasjenige vom Kanton Bern. Die Teuerung wird daher 1 zu 1 übernommen. Muri verfügt z.Zt. noch über kein Budget für 2025.

Im 2024 finden auch hier Neuwahlen für den Gemeinderat statt.

Das Präsidium wurde bereits entschieden. Es kam zu einem Wechsel von der FdP zur SP.

Die diesjährige HV fand im Werkhof statt, es wurde gegrillt. Der Verband durfte rund 20 Neumitglieder aufnehmen, dies ist auch der Arbeitsrechtschutzversicherung zu verdanken.

Murten keine Meldung

Spiez Meldung erhalten

Im Februar wurde an der Hauptversammlung Oliver Turtschi als neuer Präsident und Mario Altwegg als Vizepräsident neu in den Vorstand gewählt. Nach den ersten Erfahrungen und Vorstandssitzungen sind wir nach wie vor sehr motiviert.

An der Vorstandsitzung vom 23. Oktober 2024 beschäftigen wir uns mit folgenden Themen:

- Entschädigung für dienstliche Fahrten mit privaten Personenwagen
- Zulagen für Nacht- und Wochenendarbeit
- Öffnungszeiten während dem Seaside Festival (Freitagnachmittag)
- Organisation Einweihung der neuen Cafeteria und Racletteabend im Gemeindewerkhof

Am 23. August 2024 führten wir unseren zweiten Anlass in diesem Jahr durch. Wir besuchten den Liederabend im Restaurant Löwen in Wimmis.

Steffisburg

Teuerung / Budget 2025/Finanzplan 2025 – 2029

Der Gemeinderat hat die Lohnskala per 1. Januar 2024 infolge Teuerungsausgleich für die Verwaltungsmitarbeitenden um 2.0 % angehoben.

Das Budget 2025 sowie der Finanzplan 2025 – 2029 werden an der GGR-Sitzung vom 29. November 2024 abschliessend behandelt.

Gemeinschaftsvorsorgewerk ENVB (Pensionskasse)
Der Deckungsgrad bewegt sich aktuell bei ca. 113.8 %, BVG-Mindestzins 1.25 %.

Allgemeines

- Der Gemeinderat hat an seinem Seminar anfangs April 2023 den Legislatur-

schwerpunkt „Die Gemeindeverwaltung als attraktive Arbeitgeberin“ festgelegt. Das heisst, dass in den kommenden vier Jahren der Fokus speziell darauf ausgerichtet wird. Für die Umsetzung sind folgende Massnahmen vorgesehen: Lohnvergleich, Prüfung der Anstellungsbedingungen, Verbesserungsvorschläge von Mitarbeitenden prüfen und bestenfalls umsetzen, betriebliche Gesundheitsförderung in den Alltag integrieren und leben, Augenmerk auf der Nachwuchsförderung im Hinblick auf zahlreiche Pensionierungen in den nächsten Jahren, Personalentwicklung generell und regelmässige Mitarbeiterbefragung.

- Du-Kultur

Ab 2024 gilt in der Gemeindeverwaltung (inkl. allen Aussenstellen) unter allen Mitarbeitenden die DU-Kultur. Das heisst, dass alle Mitarbeitenden, Lernenden und der Gemeinderat „per Du“ sind. Für neue Mitarbeitende gilt diese Regelung ab dem Eintrittstag. Die Korrespondenz wird entsprechend angepasst. Die Stellenaus-schreibungen erfolgen ebenfalls in der Du-Form, hingegen werden die Vorstellungs-gespräche in der Regel noch in der SIE-Form geführt. Kommt es zu einer Anstellung, ist der Arbeitsvertrag auch noch in der formellen Form geschrieben.

- Soziale Medien der Gemeinde Steffisburg

Die Gemeinde Steffisburg ist auf den sozialen Netzwerken Linkedin, Facebook und Instagram aktiv. Verwaltungsangestellte sind aufgefordert, Ideen für Beiträge auf Linkedin, Facebook

oder Instagram einzubringen, im Sinne von „Tue Gutes und sprich darüber“! Diese könnten sein: Aktuelle Projekte, Motivierende Videobotschaft zum Start in die Woche, inspirierendes Zitat eines Philosophen, Blogbeitrag über eine spannende Konferenz, Interview mit einem Experten, Fotos mit Gedanken zu einem bestimmten Thema, spannende Zahlen und Fakten, etc.

- Video Reportage zum Thema „Vorurteile gegenüber einer Verwaltung“

Mitarbeitende wurden von einem „Reporter“ überrascht, der sie fragte, was ihnen hier bei der Gemeinde Steffisburg gefällt und hat geprüft, ob gewisse Vorurteile widerlegt werden können. Das Video wurde im November 2023 veröffentlicht.

Diverses
Als Wertschätzung für die engagierte Arbeit der Gemeindeangestellten zu Gunsten der Bevölkerung hat der Gemeinderat folgende Beschlüsse gefasst:

- Frei am Geburtstag (für Mitarbeitende im Monatslohn) ab 1. Juni 2023

Die Regelung dazu ist einfach und gilt nur für den Geburtstag, das heisst dieser kann nicht vor- oder nachgeholt werden. Fällt der Geburtstag auf ein Wochenende oder einen Feiertag ohne fixes Datum, haben die Mitarbeitenden sowieso frei, somit gibt es keine zusätzliche Zeitgutschrift. Wer an einem fixen Feiertag geboren wurde (z.B. 1. August oder 25. Dezember) kann wählen, ob der Geburtstag einen Tag vor oder nach dem gesetzlichen Feiertag bezogen wird (es wird dann immer der gleiche Tag sein, z.B. der 2. August).

- Erhöhung Reka-Bezug (für Mitarbeitende im Monatslohn)

Der vergünstigte Reka-Geld-Bezug wird von vielen genutzt und geschätzt. Ab 2024 wird die Regelung noch attraktiver. Die Reka-Geld-Bezugsmöglichkeit wird von CHF 600.00 auf CHF 800.00

erhöht (nach Beschäftigungsrad entsprechend reduziert) und es darf neu von einer Vergünstigung von 30 % (heute 20 %) profitiert werden.

- Kostenloses Badeabi

Ab 2024 erhalten alle Mitarbeitenden im Monatslohn und mit schriftlichem Vertrag im Stundenlohn das Badeabi kostenlos. Auch die Lehrpersonen an den Schulen dürfen von diesem Angebot profitieren.

- Vermittlungsprämie

Können Freunde, Bekannte oder Verwandte motiviert werden, sich auf eine vakante Stelle bei der Gemeindeverwaltung zu melden und es zu einer Anstellung kommt, so winkt eine lukrative Vermittlungsprämie.

- Znüni-/Zvieri-Apfel

Im Rahmen der Gesundheitsförderung offeriert die Gemeinde den Mitarbeitenden in der Cafeteria und im Werkhof sporadisch Äpfel von einheimischen Obstbauern.

- Bikesharing Donkey Republic

Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung Steffisburg erhalten das Abo für Fr. 30.00.

- Gratis-Tickets

Die Einwohnergemeinde Steffisburg unterstützt unter anderem kulturelle Anlässe. Deshalb kommt sie oftmals in den Genuss von Gratis-Tickets. Diese werden kostenlos an interessierte Mitarbeitende abgegeben.

- Gemeindepersonalverband (GPV); Programm 2024
- Hauptversammlung im Restaurant Bahnhöfli, Steffisburg (März)
- Platzgen & Grillage (Juni)
- Grillage im Werkhof Steffisburg (August)

- Besichtigung Bärtschi Neonglasbläserei, Steffisburg (November)

Worb

Besoldung, Teuerung
Worb wird die Teuerung des Kantons erhalten. Wieviel ist noch nicht bekannt.

Der Gemeinderat hat für individuelle Lohnerhöhungen 1.25 % bewilligt. Der Personalverband und die Abteilungsleiter hatten 1.5% gefordert.

Dazu kommen noch die Leistungsprämien.

Pensionskasse
Noch nichts Neues.

Nachtrag 1.11.2024: Gerade eben haben wir folgende Mitteilung zu unserer Pensionskasse erhalten: In der Beruflichen Vorsorge gilt für Pensionierungen ab 1. Januar 2025 für Männer und Frauen im Alter 65 neu ein umhüllender Umwandlungssatz von 5.2 %. Das ist eine Reduktion von rund 24%.

Für Personen der Jahrgänge 1964 und älter, die kurz vor der Pensionierung stehen, hat der Stiftungsrat eine Übergangslösung von fünf Jahren beschlossen.

Für Pensionierungen bis Ende 2024 gelten weiterhin die bisherigen Umwandlungs-sätze von 6.8 % im Obligatorium und 5.0 % für Männer im Alter 65 resp. 4.88 %

für Frauen im Alter 64 im Überobligatorium.

Diverses

- Gemeindepräsident

Der bisherige GP Niklaus Gfeller wurde in stiller Wahl bestätigt, weil es keine Gegenkandidaten/innen gab.

- Gemeinderat und Parlament

Diese wurden neu gewählt.

- Geplante Anlässe:

– Weihnachtsapéro im Bärensaal 13. Dezember

– weiter findet monatlich in der Cafeteria ein Spielabend statt

– spontane Treffen gibt‘s auch auf der legendären Rampi (Zwickeln) bei Egger Bier

ZV

– Die diesjährige Fachtagung in Brunnen zum Thema KI ist sehr gut besucht.

– Neue Verbände interessieren sich für den Beitritt zum ZV.

– Der ZV bemüht sich, Geschäftsleitung und Vorstand zu verjüngen (interessierte

Kandidatinnen und Kandidaten dürfen sich gerne melden).

– Das Sekretariat muss infolge Kündigung Dr. Samuel Blapp neu besetzt werden

Vorsitz und Protokoll

Jahresbericht 2023/2024 des Vorstandes

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | März 3, 2025

1. Einleitung/Rückblick/Allgemeines

Mit dem Brief zum Jahresende 2023 haben wir unsere Mitglieder über die wichtigsten Verbandsgeschäfte im Jahr 2023 orientiert. Themen dabei waren:

– Treffen mit den SPVL-Vertrauensleuten
– Verbandsausflug mit Führung der Regeneria Zentralschweiz AG
– Generalversammlung 2023 mit dem Haupttraktandum Beitritt zur Arbeitsrechtsschutzversicherung
oder Austritt aus dem Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz
– SPVL als Gastgeber des alljährlichen Treffens verschiedener Personalverbände der Zentralschweiz
– Verhandlungen in Sachen Löhne 2024 mit der Stadt, den ewl AG sowie der Viva Luzern AG
– Ankündigung Generalversammlung am 27. Mai 2024 und Verbandsanlass vom 11. März 2024
– Effort für die Neumitgliederwerbung.

Aus diesem Grund wird der vorliegende Jahresbericht etwas kürzer als in den Vorjahren ausfallen, damit Doppelspurigkeiten vermieden werden können. Das Protokoll der GV 2023 wurde wie üblich im ZV-Info 2023 09/10 wie auch im Intranet publiziert. Der Vorstand traf sich im Berichtsjahr zu insgesamt 11 Vorstands-Sitzungen und 3 Sitzungen mit der stadträtlichen Delegation aus Finanzdirektion und Abteilung Personal. Orientiert wurden wir u.a. Über die gestartete Vorstudie der Überprüfung des Lohnsystems der Stadt, die Mitarbeiterumfrage und lernten im Herbst den neuen Personalchef P. Dittli kennen. Zudem konnten wir zur Aktualisierung der Personalverordnung Stellung nehmen. Unser Vorstandsmitglied Judith Isenegger-Niederberger orientierte

den Vorstand wie üblich über mehrere Geschäfte der städtischen Stellenplankommission.
Die Hauptthemen bei den ewl AG und Viva Luzern AG, bei denen wir als SPVL ebenfalls Teil der Verhandlungsdelegation sind, waren flexible Arbeitsformen, Modernisierung Lohnsystem und Überarbeitung des Gesamtarbeitsvertrages, nebst den üblichen Lohnverhandlungen bei diesen zwei verselbständigten Betriebe.

2. Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG
Anlässlich der Sitzung vom Juni 2023 forderten wir für 2024 neu eine gegenüber dem März 2023 diskutierte, erhöhte Lohnanpassung von 2%. Ausserdem orientierte uns der Arbeitgeber ausführlich über die bevorstehende Personalumfrage im Herbst 2023 sowie über das Projekt Work Smart. Mit StB 620 vom 20. September 2023 wurde dem Begehren der Personalverbände mit je einem Prozent generelle und individuelle Lohnerhöhung zugestimmt. Das städtische Parlament genehmigte Schlussendlich eine solche von total 2,5%, aufgeteilt in 1% generell und 1,5% individuell. Auch die ewl AG erhöhte die Lohnsumme für 2024 um 2,5% und die Viva Luzern AG um total 2%.

3. Pensionskasse der Stadt Luzern
Die Vermögensanlagen der PKSL realisierten im Jahr 2023 in einem volatilen Umfeld eine solide Performance von 4,9 %. Die Jahresrechnung 2023 weist einen Ertragsüberschuss von CHF 59,4 Mio. aus. Dieser wurde vollumfänglich für die finanzielle Stärkung der Pensionskasse der Wertschwankungsreserve zugewiesen. Dadurch ist der Deckungsgrad von 108.5 % auf erfreuliche 112.3 % gestiegen.
Die Altersguthaben konnten im Jahr 2023 mit 1,75 % verzinst werden. Dieser Satz liegt wie in den Vorjahren klar über dem gesetzlichen BVG-Mindestzins
Per 1.1.2023 sind die totalrevidierten Reglemente in Kraft getreten. Dabei wurden Anpassungen im Vorsorgebereich (Senkung Umwandlungssatz mit kompensierenden Abfederungsmassnahmen sowie Ausbau der Wahlmöglichkeiten bei den Leistungen) vorgenommen und wichtige Governance-Themen wurden transparent

geregelt.
Auch im Bereich der Nachhaltigkeit konnten wichtige Meilensteine erreicht werden. Neben der konsequenten Umsetzung der ESG-Strategie wurde für die direkten Immobilien ein Absenkpfad auf Nettonull bis 2040 verabschiedet und neu wird eine ECO-Hypothek für nachhaltige Immobilien mit vergünstigten Zinskonditionen angeboten.
Anlässlich der nächsten Versichertenversammlung finden Gesamterneuerungswahlen der Pensionskommission statt. SPVL-Vizepräsident Josef Zimmermann wird dabei nicht mehr antreten. Jedoch stellen sich weiterhin zur Wahl die SPVL-Mitglieder Miriam Emmenegger, Beat Barmettler und als Vertreter der Pensionierten Peter Hofstetter.
Die Versichertenversammlung findet am Dienstag, 25. Juni 2024, um 18.30 Uhr, im Betagtenzentrum Eichhof der Viva Luzern AG statt.

4. Mitgliederstatistik per 31.05.2024

	2023	2024
Aktive	473	462
Passive	224	212
Total	697	674
Davon		
Ehrenpräsidenzen	2	2
Ehrenmitglieder	3	3
Vorstand	8	8
Vertrauenpersonen	19	17

5. ZV Öffentliches Personal Schweiz
Nachdem sich die Teilnehmer unserer Generalversammlung vom 1. Juni 2023 grossmehrheitlich für die Versicherungsvariante Vollkosten der Rechtsschutzversicherung Öffentliches Personal Schweiz entschieden hatten, orientierten wir im April dieses Jahres den Zentralverband nach einem Vorstandsbeschluss, dass

wir keinen eigenen Vertrauensanwalt benennen und dass wir diese Rolle bei Bedarf an den Verbandsjuristen Dr. Michael Merker übergeben würden. Mehr zur Rechtsschutzversicherung siehe Website: Rechtsberatung Mitglieder –Öffentliches Personal Schweiz (oeffentlichespersonal.ch).

6. Mitgliederanlässe
Aus terminlichen Gründen fanden wir im Herbst 2023 leider keine Möglichkeit, einen Mitgliederanlass zu organisieren und durchzuführen. Am 11. März 2024 trafen sich rund 30 Mitglieder zu einem gemütlichen Boccia-Plausch im Bocciodromo auf der Allmend mit anschliessendem Imbiss im Restaurant Nooch Asian Kitchen im Mattenhof Kriens.
Die heutige Generalversammlung haben wir dafür mit einer anschliessenden Führung als sogenannter Verbandsanlass organisiert.

7. Diverses/Dank/Ausblick
Leider haben wir auf diese GV hin zwei Rücktritte aus dem Vorstand zu verzeichnen. Glücklicherweise haben sich aber auf unseren Aufruf hin zwei Interessierte gemeldet, welche ihre Mitarbeit bei uns bekundet haben (mehr dazu unter dem heutigen Traktandum 5).

Bei dieser Gelegenheit möchten wir wiederum auf unsere diversen Vergünstigungen und Vereinbarungen mit dem SPVL aufmerksam machen; die Liste ist im Intranet bzw. Im Personal Hub abrufbar. Wir intensivieren unsere Bemühungen auch in diesem Jahr zur Gewinnung neuer Mitglieder in unseren Stadtpersonalverband sowie auf die Lohnverhandlungen 2025.

Zum Schluss möchte ich als Präsident meinen sehr aktiven Vorstandskolleginnen und -Kollegen sowie den Vertrauensleuten für ihren grossen Einsatz zugunsten sämtlicher Mitarbeitenden herzlich danken.

Besten Dank für eure Aufmerksamkeit

Luzern, im Mai

2024
Der Vorstand

Reisebericht Pensioniertenausflug des VSG BL

geschrieben von sekretariat@oeffentlichespersonal.ch | März 3, 2025

Pünktlich wie jedes Jahr holt uns der „Sägesser-Bus“ an den vereinbarten Abfahrtsorten im Kanton Baselland ab. Nach der Fahrt mit dem Bus nach Biel, steigen wir bei regnerischem Wetter im Bieler-Hafen in das Personenschiff MS Rousseau, wo unsere Reise auf der Aare beginnt. Biel ist übrigens die grösste zweisprachige Stadt der Schweiz, ein Besuch der Altstadt ist sehr zu empfehlen.

Die beschauliche Fahrt mit zahlreichen Natureindrücken wird uns für knappe drei Stunden alle Tageshektik vergessen lassen und dabei soll auch der persönliche Kontakt der ehemaligen Staatsangestellten auf die Rechnung kommen. Das Schiff fuhr pünktlich nach Fahrplan um 12:10 h ab, wendete nach dem Kommando «Leinen los» in Richtung Kanaleinfahrt der Aare im Bielersee bei Brügg auf der linken Flussseite. Auf dem Gemeindegebiet von Brügg befinden sich Grabhügel aus der Hallstattzeit. Eine Brücke über die Zihl ist für das 4. Jahrhundert nachgewiesen, die das Motiv für den 1260 erstmals als Bruchga erwähnten Ortsnamen vorgab, im Laufe der Zeit aber verfiel und im Mittelalter durch eine Fähre ersetzt wurde. Wir fuhren weiter in Richtung Fahrziel, Solothurn. Naturfreunde und Wanderer bezeichnen diese Aare-Fahrt als den schönsten

Schiffsausflug der Schweiz. Ein Spass für die ganze Familie. Das moderne Flussschiff gab uns auch die Gelegenheit auf dem Aussendeck alte Kontakte wieder aufzufrischen und über die sogenannten «alten Zeiten» zu reflektieren. Da ein kalter Wind blies, blieben jedoch die meisten Gäste in der «warmen Stube» wo das freundliche Schiffs-Personal uns ein feines Mittagessen servierte. Mit vielen schönen Erinnerungen an das heute Erlebte trafen wir gegen 16:30 h in Solothurn ein, wo uns der „Sägesser-Bus“ wieder abholte und zurück in unseren Wohnkanton brachte. Es war einmal mehr ein wunderbarer Ausflugstag, auch ohne Sonnenschein und ich möchte den beiden Reisebegleitern und Organisatoren Esther und Werner Ruesch an dieser Stelle nochmals herzlich danken. Ebenso bedanke ich mich bei unserem Bus-Chauffeur Heinz Gass für das immer sehr angenehme Fahren – es war ein wahrer Genuss.

Ich hoffe, dass wir auch in Zukunft wiederum gesund und munter zusammenkommen können und dabei unser Langzeitgedächtnis ein paar Jahrzehnte zurückbringen können. In unserem Alter ist bekanntlich das Kurzzeitgedächtnis viel wichtiger. Ich persönlich schwelge gerne in Erinnerungen über längst vergangene Erlebnisse.

Der einzige negative Punkt war auch in diesem Jahr die sehr schwache Teilnahme der Pensionierten an diesem Ausflug. Gewiss werden wir alle älter und bleiben mehr zu Hause in unseren 4 Wänden. Leider sind auch wieder einige Pensionierte krank, im Spital oder bereits verstorben. Hatten wir noch vor wenigen Jahren bis zu 100 ehemalige auf unserer Tagesreise, so sind es heute leider knapp 50 (!) Meine Hoffnung deshalb, dass unsere Pensionierten und vor allem die aktiven Mitglieder des VSG, neue Mitglieder für die Wichtigkeit unseres Personalverbandes, machen werden. Gemeinsam sind wir stark. Dies gilt auch für einen Verband von Kantonsangestellten. Es ist auch eine Aufmunterung für die Organisatoren, wenn man eine grössere Interessentengruppe aktivieren kann.

Immerhin eine sehr gute und erfreuliche Nachricht: «Esther und

Werner Ruesch werden im nächsten Jahr noch ein letztes Mal den Ausflug der Pensionierten organisieren «don’t change a winning team». Ich selbst freue mich heute schon darauf und werde auch sehr gerne wieder meinen Kommentar als Erinnerung dazu abgeben. Ich hoffe darauf, dass wir wiederum jemand finden werden, den Platz der Planung und Durchführung in späterer Zukunft zu besetzen. Es ist eine grosse Arbeit eine solche Tätigkeit zu übernehmen. Wie heisst es doch so schön: «**Keinen Preis ohne Fleiss**». Ich hätte noch einen Wunsch an euch alle. Versucht doch auch pensionierte Arbeitskolleginnen und -Kollegen zu motivieren im nächsten Jahr auch dabei zu sein.

In diesem Sinne

Euer Chronist
Heinz Frech