Gemeinsam. Engagiert. Erfolgreich.

geschrieben von Urs Stauffer | April 13, 2018

Das Berichtsjahr war geprägt von politischen Geschäften. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) kämpfte engagiert (und erfolgreich) für die Ablehnung der USR III und (weniger erfolgreich) für die Annahme der Altersvorsorge 2020. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützte den Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft in seinem Kampf gegen eine Volksinitiative, die auf einen Leistungsabbau beim öffentlichen Personal abzielte. Die Verbandsführung gestaltete einen neuen Internetauftritt, ergänzte sein Versicherungsportfolio durch neue Verträgen mit externen Dienstleistungspartnern und sucht personelle Verstärkung für Vorstand und Geschäftsleitung.

Die Stärke eines Verbandes liegt bei seinen Mitgliedern – ein Verband kann nur so stark sein, wie das einzelne Mitglied bereit ist, sich innerhalb des Verbandes für die Gemeinschaft zu engagieren.
Öffentliches Personal Schweiz (ZV) will als Dachverband ein starker Partner sein; er ist hierfür auch auf das Engagement seiner Mitgliederverbände als Einheiten angewiesen und zudem auf das aktive Tätigwerden der einzelnen Mitglieder in ihrem Verband vor Ort. Er braucht Mitglieder, die bereit sind, sich im Vorstand, in der Geschäftsleitung oder in einer der zahlreichen Arbeitsgruppen von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) für die Anliegen aller öffentlichen Arbeitnehmenden einzusetzen.
Nur durch die Bereitschaft jedes Einzelnen, durch sein Handeln, etwas im Interesse aller Mitglieder und aller Angestellter im öffentlichen Dienst zu tun, kann ein Dachverband wie Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seine Stärken zum Wohle aller einsetzen.

Regionale Verantwortung

Aufgrund der Mitgliederstrukturen von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verlieren die angeschlossenen Verbände ihre lokale Verantwortung nicht und können ihre Aktivitäten und Handlungen den Rahmenbedingungen vor Ort anpassen. Dies ist umso wichtiger, als tragfähige Lösungen besser im Gespräch und im gegenseitigen Einvernehmen ausgearbeitet und beschlossen werden können – da helfen die persönlichen Beziehungen viel. Ist dies nicht möglich, weil die Gesprächsbereitschaft als Verhandlungsbasis fehlt, sind manchmal klare Worte, die Hilfe des Dachverbandes oder Protestkundgebungen notwendig, um gehört zu werden. Muss ein Mitgliederverband für eine wirksame Gegenwehr zu Gunsten eines starken öffentlichen Dienstes zu härteren Mitteln greifen, steht Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seinen Mitgliederverbänden mit Rat und Tat (auch in finanzieller Hinsicht) zur Seite. Und das gilt nicht nur, wenn der Verband als Ganzes betroffen ist. Sollen Verwaltungseinheiten ausgegliedert werden oder sind einzelne Mitarbeiterkategorien von Massnahmen betroffen, wehrt sich Öffentliches Personal Schweiz mit ihnen, wenn dies nötig ist. Im Berichtsjahr war dies im Kanton Basel-Landschaft der Fall, wo Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft in seiner Kampagne gegen die Gesetzesinitiative der Liga der Baselbieter Steuerzahler «für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» tatkräftig unterstützte.

Volksabstimmungen

Unternehmenssteuerreform III

Die Unternehmenssteuerreform III (USR III) hätte dramatische Auswirkungen auf die Finanzen der öffentlichen Verwaltungen und den Service public gehabt. Die vielerorts ohnehin schon angespannte finanzielle Situation wäre durch enorme Steuerausfälle zusätzlich erheblich belastet worden.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützte deshalb das Referendum gegen die USR III personell wie auch finanziell. Präsident Urs Stauffer nahm an zahlreichen öffentlichen Veranstaltungen und auch der Medienkonferenz des SGB teil und vertrat an prominenter Stelle die Meinung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), indem er anschaulich darlegte, welche Konsequenzen bei einer Annahme USR III zu erwarten gewesen wären.
Die Bemühungen waren bekannterweise erfolgreich und die USR III wurde abgelehnt. Nun gilt es im Jahr 2018 die Nachfolgelösung «Steuervorlage 2017» dahingehend zu prüfen, ob ihre Auswirkungen auf die finanziellen Verhältnisse in den Kantonen und Gemeinden akzeptabel sind. Präsident Urs Stauffer wird sich für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) auch mit dieser Vorlage auseinandersetzen und tut dies bereits aktiv; auch finanziell wird sich unser Verband in dieser Sache engagieren.

Altersvorsorge 2020

Die zweite wichtige Volksabstimmung im Berichtsjahr hatte die Altersvorsorge zum Inhalt. Pensionskassen und AHV stehen aufgrund der demographischen Entwicklung und tiefer Zinsen unter finanziellem Druck und bei den Versicherten herrscht Unsicherheit, ob die Rente dereinst für das Leben im Alter reichen wird. Die Reformvorlage «Altersvorsorge 2020» sollte dies ändern.
Der Reformvorschlag war zwar nicht perfekt, entsprach aber einer akzeptablen Lösung. Wie Andreas Cabalzar, Pensionskassenreferent von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), in der ZV Info darlegte, «gibt es in der Altersvorsorge kein Freibier» – die Abstimmungsvorlage war aber einigermassen ausgewogen und hätte so akzeptiert werden können und sollen.
In der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war Vizepräsident Gion Cotti für dieses Geschäft hauptverantwortlich. Er engagierte sich in der Arbeitsgruppe soziale Sicherheit zusammen mit anderen Verbänden für eine

Annahme der Vorlage und war vor der Abstimmung mitverantwortlich für die regelmässige sachliche Berichterstattung in der ZV Info. Das Thema wurde auch an unserer Fachtagung in Brunnen intensiv diskutiert.
Nach dem Volksnein zur Altersvorsorge 2020 hat sich Öffentliches Personal Schweiz (ZV) mit der Frage «Wie weiter?» auseinandergesetzt. Das Thema wird die Verbandsführung auch in den kommenden Jahren stark beschäftigen.

Vaterschaftsurlaub

Im Berichtsjahr unterstützte Öffentliches Personal Schweiz (ZV) die Unterschriftensammlung für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub. Der Ausbau des Vaterschaftsurlaubs ist ein wichtiger Schritt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch in Richtung einer tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann, welche von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) befürwortet wird.

Frauenfragen

Die mangelhafte Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes hat zur Folge, dass die Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau nach wie vor besteht.
Das Ressort Frauenfragen hat sich im Berichtsjahr mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes auseinandergesetzt und begrüsste die vorgeschlagenen Änderungen. Es handelt sich zwar um eine «Minimalvorlage» und weitergehende Massnahmen wären wünschenswert gewesen, aber es ist immerhin ein dringend notwendiger Schritt in die richtige Richtung. Die Frauengruppe ist überdies in der ZV Info mit Beiträgen zum Thema aktiv.

Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

Je mehr Mitglieder hinter einem Verband stehen, desto stärker kann er auftreten und seinen Anliegen Gehör verschaffen. Deshalb haben sich bereits im Jahr 1995 auf Initiative von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) befreundete Verbände zum

ersten Mal getroffen und die **Ebenrain-Konferenz** gegründet. Auch heute noch engagiert sich dieser lose Zusammenschluss nahestehender Verbände gemeinsam, wenn Themen alle Arbeitnehmenden gleichermassen betreffen – und das ist oft der Fall.
Die Stärke dieses Zusammenschlusses liegt darin, dass die Verbände gegenseitig von ihrem fachlichen Wissen profitieren können und sie insgesamt die Interessen von über 700 000 Mitgliedern vertreten. Die Ebenrain-Konferenz hat somit eine Grösse, welche von der Politik nicht ignoriert werden kann.
Für einen gezielten Aufbau und Nutzen des vorhandenen Knowhows haben die Verbände der Ebenrainkonferenz themenspezifische Arbeitsgruppen gebildet. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wurde in der *Arbeitsgruppe Soziale Sicherheit* im Berichtsjahr von Vizepräsident Gion Cotti und Vorstandsmitglied Patricia Stöckli vertreten. In der *Arbeitsgruppe Bildung* engagiert sich Vorstandsmitglied Fabian Schambron und in der *Arbeitsgruppe Service public* ist Präsident Urs Stauffer aktiv. Gion Cotti und Urs Stauffer nahmen ausserdem an den zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen aller Verbände teil.
Ein weiteres wichtiges Gefäss, um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen und die Anliegen des öffentlichen Personals im persönlichen Gespräch mit Parlamentariern vorzubringen, ist die **parlamentarische Gruppe für Arbeit**. Rund 70 National- und Ständeräte gehören ihr an und treffen sich zweimal jährlich während der Session in Bern zu einer Mittagsveranstaltung mit Vorträgen und Diskussionen zu aktuellen Themen, welche die Arbeitswelt betreffen. Für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nahmen an diesen Veranstaltungen Präsident Urs Stauffer und Vizepräsident Hans Erdin teil.
Ausserdem hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den **Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB)** inne, welcher die Teilnahme an den Vorstandssitzungen des SGB ermöglichte. Präsident Urs Stauffer übernahm diese Aufgabe und konnte sich aktiv an Diskussionen beteiligen, ohne die Neutralität oder Unabhängigkeit unseres Verbandes durch einen

Beitritt aufgeben zu müssen.
Der Beobachterstatus wäre Ende 2017 ausgelaufen, wurde aber verlängert. Ebenso werden im Rahmen von gemeinsamen Projekten das Fachwissen und die Erfahrungen beider Verbände vereint.

Mitgliederzeitschrift ZV Info

Die Verbandsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) kommuniziert mit ihren Mitgliedern über die Mitgliederzeitschrift ZV Info, welche auch auf der Website eingesehen werden kann.
Die Autorinnen und Autoren informieren über aktuelle Themen im Bereich des Arbeitslebens, der beruflichen Vorsorge, des öffentlichen Personalrechts sowie über die Dienstleistungen, welche Öffentliches Personal Schweiz (ZV) anbietet.
Die *Mitgliederverbände* von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) *können die ZV Info nutzen, um ihre Mitglieder über ihre Tätigkeit, Erfolge oder Misserfolge zu informieren oder Einladungen, Berichte oder Protokolle zu veröffentlichen*. Diese Berichterstattung fördert gleichzeitig einen verbandsübergreifenden Erfahrungs- und Informationsaustausch. Dies ist umso wertvoller, als es durchaus öfters vorkommen dürfte, dass sich ein Personalverband mit einem Thema herumschlägt mit dem ein anderer Personalverband bereits gute oder schlechte Erfahrungen gemacht hat. Die Redaktion der ZV Info freut sich deshalb über möglichst viele Berichterstattungen.

Interviews «Menschen im Service public»

Die in der ZV Info publizierten Interviews in der Reihe «Menschen im Service public» haben gezeigt, dass es im öffentlichen Dienst viele Mitarbeitende gibt, die ihrer Arbeit begeistert nachgehen und motiviert sind, täglich ihr Bestes zu geben. Die Serie wurde im Jubiläumsjahr 2014 lanciert, um dem Service public ein Gesicht zu verleihen und ihn persönlicher zu machen. Aufgrund der positiven Rückmeldungen werden die

Interviews weitergeführt. Die Sekretäre Dr. Michael Merker und Sandra Wittich führen die Interviews, Vizepräsident Hans Erdin ist für die Fotos verantwortlich.

Das Buch

Die Interviews sollen von einem grösseren Publikum wahrgenommen werden, weshalb die Verbandsleitung beschloss, die bis Frühling 2017 bereits erschienen Porträts in einem Buch zu sammeln. Das Werk umfasst 336 Seiten, ist in Leinen gebunden und wurde erstmals an der Delegiertenversammlung 2017 in Schaffhausen vorgestellt.
Über 100 Exemplare wurden bereits verkauft sowie weit über 100 Exemplare an Interviewte, die Verbandsleitung und Referenten verschenkt. Nach wie vor können Bücher beim Sekretariat zum Preis von CHF 59 bezogen werden.
Ziel ist nicht, das Buch gewinnbringend (oder kostendeckend) zu verkaufen, sondern die darin vorgestellten Menschen, die sich für den Service public einsetzen, einem möglichst grossen Publikum vorzustellen, und, vor allem, den öffentlichen Dienst greifbar zu machen, indem Funktion und Person verbunden werden. Die Rückmeldungen zeigen uns, dass dies der Fall ist. Deshalb: helfen Sie mit, das Buch bekannt zu machen.

Website

Die Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war über 10 Jahre alt – Zeit also, etwas Neues zu machen. Im Vordergrund stand nicht nur das Design, sondern auch die technischen Anforderungen, die auf Tablets und Mobiltelefone ausgerichtet werden musste.
Damit es also Spass macht, auf der Seite zu verweilen und interessante Artikel zu entdecken, wurde die Website komplett überarbeitet. Selbstständig ist es auch möglich, zu einzelnen Beiträgen Kommentare abzugeben, was den Austausch weiter fördert. Man findet auch die gesamte ZV Info auf unserer neuen Webseite. Im Januar 2018 wurde die neue Seite aufgeschaltet.

Löhne

Lohnvergleich

Der von Ehrenmitglied Ruedi Brosi vor 15 Jahren zum ersten Mal erstellte Lohnvergleich wird von Dr. Robert Brawer weitergeführt.
Die Zusammenstellung der Löhne von unterschiedlichen Funktionen im öffentlichen Dienst dient als Basisinformation, als Vergleichsmöglichkeit und natürlich als Verhandlungsgrundlage für individuelle Lohngespräche. Für den effektiven Lohn sind jedoch persönliche Qualifikationen wie Aus- oder Weiterbildungen, Erfahrung oder die Anzahl Dienstjahre massgebend. Die Tabellen sind auf der Verbans-Website www.oeffentlichespersonal.ch verfügbar.

Lohnverhandlungen

Die jährlich stattfindenden Lohnverhandlungen oder die Formulierung von Forderungen zur Lohnentwicklung sind keine einfache Sache. Je nach finanzieller Situation vor Ort und politischer Zusammensetzung des Entscheidgremiums ist die Ausgangslage einfacher, schwieriger oder manchmal aussichtslos.
Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl im Berichtsjahr deshalb in grundlegender Hinsicht, bereits im Rahmen von politischen Wahlen die Weichen zu Gunsten einer fairen Personalpolitik zu stellen und im Namen der Verbände Wahlempfehlungen für personalfreundliche Politiker abzugeben.
Für die konkrete Formulierung von Forderungen zur Lohnentwicklung stellte Öffentliches Personal Schweiz (ZV) im Sommer ein Argumentarium zusammen, das verschiedene Aspekte zur Personalentwicklung zeigte. Besonderes Augenmerk galt der Tatsache, dass auch Arbeitgeber mit geringem finanziellen Spielraum die Möglichkeit haben, ihren Mitarbeitenden gegenüber Wertschätzung zu zeigen.
Einem ähnlichen Zweck diente die jeweils im Januar publizierte Übersicht der Ergebnisse der Lohnrunde. Sie hilft, das

Ergebnis der eigenen Lohnverhandlung in einem Gesamtüberblick einordnen und bewerten zu können und kann auch als Argumentationshilfe für die nächsten Gespräche dienen.

Rechtsberatung

Werden ganze Personalerlasse revidiert, erhalten die Personalverbände in der Regel die Gelegenheit, zu den Änderungen Stellung zu nehmen. In solchen Fällen können sich die betroffenen Verbände an die Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wenden und erhalten eine detaillierte Stellungnahme zum neuen Personalreglement mit Hinweisen zu Verbesserungspotential mit konkreten Formulierungsvorschlägen.
Der Einsatz lohnt sich, weil ein Personalreglement in der Regel über Jahre angewendet werden wird und deshalb die Arbeitsbedingungen des öffentlichen Personals nachhaltig bestimmt.
Des Weiteren erstellt Rechtsanwalt Dr. Michael Merker Rechtsgutachten zu Fragen, die alle Mitglieder eines Verbandes betreffen.

Beratung von Einzelmitgliedern

Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses kann es auch passieren, dass sich Arbeitnehmende mit Situationen konfrontiert sehen, welche rechtliches Fachwissen und damit eine rechtliche Beratung notwendig machen. Sei es ein ungerechtfertigt schlechtes Mitarbeitergespräch, ein unzufriedenstellendes Arbeitszeugnis oder eine Kündigung aus den unterschiedlichsten Gründen.
Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bietet in diesen Fällen die Möglichkeit, beim Sekretariat von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine erste rechtliche Einschätzung der Situation, welche auch die Handlungsoptionen zeigt, einzuholen.
Folgende Fälle und Anfragen gingen im Berichtsjahr bei der Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein:

- Prüfung und Überarbeitung von Arbeits- und Zwischenzeugnissen
- Auflösung von Arbeitsverhältnissen
- Prüfung von revidierten Personalerlassen
- Regelung Familienzulagen
- Stundenerhöhung im Pensum von Lehrpersonen
- Ferienkürzung
- Prüfung Entwürf von zu revidierenden Pensionskassenreglementen
- Beurteilung im Mitarbeitergespräch
- Mahnungen und Anfechtbarkeit
- Fragen betreffen die Notwendigkeit der Gewährung des rechtlichen Gehörs bei personalrechtlichen Massnahmen
- Rechtsgleichheit bei Lohn
- Rechtsgleichheit bei der Gewährung von Zulagen
- Fragen der Haftung bei dienstrechtlichen Fehlleistungen
- Rechtsgleiche Gestaltung von Arbeitsbedingungen an verschiedenen Schulen
- Zuweisung von Arbeit durch den Arbeitgeber
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Kündigung während der Probezeit
- Invalidisierung bei nur teilweiser Arbeitsfähigkeit
- Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Entlassung wegen Reorganisation.

Wer weiss, in welchen Bereich oder aus welchen Situationen Konflikte entstehen können, kann frühzeitig reagieren und sich professionelle Hilfe holen. In der Mitgliederzeitschrift ZV Info werden deshalb regelmässig Beiträge zu rechtlichen Fragestellungen und aktuellen Gerichtsentscheiden publiziert.

Versicherungen

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat mit den folgenden Versicherungen und Krankenkassen Kollektivverträge abgeschlossen:

- Zurich (Motorfahrzeug-, Motorrad-, Hausrat-, Privathaftpflicht und Gebäudeversicherung)
- AXA-ARAG (Rechtsschutzversicherung)
- KPT (Zusatzversicherungen Krankenkasse)
- ÖKK (Zusatzversicherungen Krankenkasse)

Das Vertragsverhältnis mit der Sympany wurde aufgelöst, nachdem diese unter Hinweis auf die heutige FINMA-Praxis sämtliche Rabatte auf 0 % gesenkt hatte, und dies nota bene, ohne unsere Versicherten korrekt zu informieren. Das hat bei Öffentliches Personal Schweiz zu erheblichem Unmut und zu erheblichen Auseinandersetzungen mit der Sympany geführt.
In der zweiten Hälfte des Berichtsjahres führten Geschäftsleitungsmitglied Urs Graf, der das Ressort Versicherungen leitet, und Sekretär Dr. Michael Merker mit der Krankenkasse Sanitas, dem Sachversicherer Generali und der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG Vertragsverhandlungen, um neue Kollektivverträge abzuschliessen. Die Verhandlungen waren erfolgreich und die Mitglieder profitieren nun auch bei diesen drei Unternehmen von vergünstigten Leistungen.
Das Ressort Versicherungen, bestehend aus Geschäftsleitungsmitglied Urs Graf, Vorstandsmitglied Peter Meier und Sekretär Dr. Michael Merker, traf sich im Berichtsjahr ausserdem zweimal mit Vertretern der Versicherungspartner, welche Gelegenheit erhielten, den Geschäftsgang zu präsentieren, neue Produkte vorzustellen und Werbemassnahmen zu besprechen.

Rechtsschutzversicherung

Die Zahl der Mitglieder, welche die Leistungen ihrer Rechtsschutzversicherung aufgrund von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Anspruch nehmen mussten, ist im Berichtsjahr stark angestiegen. Unabhängig von ihrer Leistung sahen sich die Betroffenen plötzlich mit arbeitsrechtlichen Problemen konfrontiert.
Diese Entwicklung zeigt, wie wichtig ein guter Rechtsschutz

ist. Die Verbandsleitung empfiehlt deshalb allen Verbänden, die über keine eigene, interne Rechtsberatung verfügen, sich der kollektiven Rechtsschutzversicherung bei der AXA-ARAG anzuschliessen. Der Kollektivvertrag ermöglicht den Verbänden, all ihre Aktivmitglieder für wenig Geld mit einem guten Rechtsschutz auszustatten. Es stehen die beiden folgenden Varianten zur Verfügung:

- **Vollkosten-Rechtsschutzversicherung:** Sie deckt die vorprozessualen Beratungskosten und die allenfalls nachfolgenden Prozesskosten. Kosten: Fr. 15.40 pro Mitglied/Jahr.
  Dieser Versicherung sind momentan sechs Verbände angeschlossen.
- **Prozesskosten-Rechtsschutzversicherung:** Sie deckt die Kosten ab Einleitung eines Prozesses. Kosten: Fr. 7.60 pro Mitglied/Jahr. Sie ist insbesondere für Verbände mit eigener Rechtsberatung geeignet.
  Dieser Versicherung sind zehn Verbände angeschlossen.

Öffentliches Personal Schweiz erachtet den Preis von Fr. 7.60 pro Mitglied und Jahr als unschlagbar.

Personalplanung im Vorstand

Für einen funktionierenden Verband müssen engagierte und motivierte Leute im Vorstand oder der Geschäftsleitung Einsitz nehmen. Es ist deshalb eine langfristige Planung der Nachfolge von langjährigen Vorstandsmitgliedern wichtig, um Kontinuität in der Verbandsarbeit zu garantieren und das vorhandene Wissen weitergeben und aufbauen zu können. Dies ist mit einer gut durchmischten Altersstruktur möglich, welche in einem solchen Gremium auch den Aufbau zukünftiger Präsidentinnen und Präsidenten ermöglicht.
Die Verbandsführung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist deshalb auf der Suche nach neuen Vorstandsmitglieder, die ihre Ideen und ihr Engagement aktiv in das Verbandsleben einbringen wollen. Im Berichtsjahr hat sich erfreulicherweise Iris

Braunwalder, Präsidentin des Schaffhauser Staatspersonalverbands, bereit erklärt, im Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) Einsitz zu nehmen. Sie wird an der Delegiertenversammlung 2018 zur Wahl vorgeschlagen.
Der Vorstand ist aber weiterhin auf der Suche insbesondere auch nach jüngeren Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst, welche unsere Sache unterstützen und das 100-jährige Engagement fortführen.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung in Schaffhausen

An der Delegiertenversammlung in Schaffhausen nahmen über 40 Delegierte sowie Gäste von befreundeten Verbänden und aus der Politik teil. Die statutarischen Geschäfte wurden von Urs Stauffer gewohnt zügig abgearbeitet; aus der Arbeit der Ressorts berichteten die Vizepräsidenten Hans Erdin über die Entstehung des Buchs «Menschen im Servie public» sowie Gion Cotti über die bevorstehende Abstimmung über die Altersvorsorge 2020. Premiere hatte die Kassierin Brigitte Wilkinson, welche das ausgezeichnete Rechnungsergebnis souverän präsentierte.
Das Tagungsreferat hielt in diesem Jahr Verbandsmitglied Flurina Pescatore, Denkmalpflegerin und Leiterin des Amts für Denkmalpflege und Archäologie in Schaffhausen. Sie vermittelte einen spannenden Einblick in ihre Arbeit, die im Spannungsfeld verschiedener Interessen steht.

Fachtagung Brunnen

Wie bereits im Jahr zuvor setzte die Fachtagung Brunnen im Berichtsjahr verschiedene aktuelle Schwerpunkte. Die eingeladenen Experten referierten zur Korruption in schweizerischen Verwaltungen, zur Arbeitswelt 4.0, zum Thema Schlaf, zur Teilzeitarbeit, zur Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Politik sowie zur Frage wie es nun mit der Altersvorsorge weitergeht.

Gar nicht zum Einschlafen war das Thema Schlaf. Die Referentin räumte mit überholten Mythen auf und erhielt grosse Aufmerksamkeit als sie erläuterte, wie man zu erholsamen Schlaf kommt und welche Auswirkungen schlechter oder fehlender Schlaf hat. Sehr geschätzt wurden von den Teilnehmenden wie jedes Jahr die Tagungslokalitäten sowie die Möglichkeit, sich in den Kaffeepausen und am Abend mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen. Engagement im Verband ist nicht immer nur Arbeit, sondern kann auch Vergnügen sein.

Verbandsführung

Im Verbandsjahr fanden fünf Sitzungen der Geschäftsleitung sowie drei Sitzungen des Vorstands statt. Es wurden die folgenden Geschäfte bearbeitet:

- Abnahme von Rechnung und Budget
- Unternehmenssteuerreform III
- Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB)
- Planung der Delegiertenversammlung
- Initiative Vaterschaftsurlaub
- Altersvorsorge 2020
- Planung der Fachtagung Brunnen
- Definition Empfehlung Lohnverhandlung 2018
- Vertragssituation mit der Sympany
- Volksinitiative AHVplus
- Buch «Menschen im Service public»
- Neue Verträge mit Sanitas, Generali, Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Hotelcard AG
- Überarbeitung Website
- Aufgabenkatalog Vorstand
- Nachfolgeplanung Vorstand und Geschäftsleitung

(Zukünftige) Herausforderungen

Zu guter Letzt gehört zum Rückblick auf das vergangene Verbandsjahr auch ein Blick in die Zukunft. Was uns im Jahr

2018 erwartet:
Wie bereits erwähnt, beschäftigte die Verbandsführung bereits im Berichtsjahr die *Erweiterung des Vorstands* sowie eine *frühzeitige Nachfolgeplanung.* Das gleiche gilt auch für die Geschäftsleitung. Diese wird sich im Jahr 2018 intensiv damit auseinandersetzen, wie das Gremium in den nächsten Jahren so aufgebaut werden kann, dass die Nachfolge sichergestellt ist, ohne Fachwissen zu verlieren.
Ein weiterer Arbeitsbereich wird die *Verbreitung des Buches «Menschen im Service public»* sein. Es konnten zwar bereits über 250 Bücher verteilt und verkauft werden; im Lager warten jedoch noch weitere Exemplare darauf, die Vielseitigkeit des öffentlichen Dienstes zu zeigen. Das Buch dient unserer Sache, weil ich den öffentlichen Dienst sympathisch und personalisiert darstellt. Helfen Sie mit, das Buch bekannt und den öffentlichen Dienst beliebt zu machen, verschenken wir es bei passenden Gelegenheiten.
Auf politischer Ebene verlangt nach dem Scheitern der USR III die *Steuervorlage 2017* nach der Aufmerksamkeit des Präsidenten. Er wird sich auch bei dieser Vorlage engagiert für die Anliegen des öffentlichen Dienstes stark machen.
Ebenso wird die Verbandsführung auch im Bereich der *Revision der Altersvorsorge* weiterhin engagiert in den entsprechenden verbandsübergreifenden Gremien mitarbeiten.
Im Jahr 2018 werden zudem die *Digitalisierung* und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt Thema sein. Die Digitalisierung muss zum Nutzen der Arbeitnehmenden eingesetzt werden können, weshalb Arbeitnehmerverbände gefordert sind, frühzeitig Entwicklungstendenzen zu erkennen und Einfluss zu nehmen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) tut dies zusammen im Rahmen eines Projekts mit weiteren grossen Gewerkschaften und Interessenvertretungen.

Knapp vorbei, weiterhin daneben

geschrieben von Fabian Schambron | April 13, 2018

Im Aargau wird den Mittelschullehrpersonen und anderen Kantonsangestellten nach einem Grossratsbeschluss vom 6. März 2018 weiterhin der Zugang zum Kantonsparlament verwehrt. Der Aargauische Mittelschullehrpersonenverband (AMV) bedauert dieses befremdliche Beharren auf einer heiklen Regelung.

Wer im Kanton Aargau öffentlich-rechtlich angestellt ist, darf kein Grossratsmandat annehmen. Es gab immer wieder Anstrengungen, diese Unvereinbarkeitsklausel zu lockern, damit zum Beispiel auch Kantonspolizistinnen und -polizisten oder Mittelschullehrpersonen sich ins Kantonsparlament wählen lassen können. Zuletzt am 6. März 2018 diskutierte der Grosse Rat des Kantons Aargau eine solche Lockerung, nachdem die Regierung binnen kurzer Zeit zwei entsprechende Vorstösse zurückgewiesen hatte. Mit 72 zu 62 Stimmen sprach sich das Kantonsparlament schliesslich dagegen aus, ein solches Ansinnen weiterzuverfolgen.

Das Resultat befremdet aus mehreren Gründen. Grundsätzlich scheint es problematisch, dass Menschen im öffentlichen Dienst in ihrem passiven Wahlrecht beschnitten werden, weil sie rein formal betrachtet für den Kanton arbeiten. Weder Kantonspolizistinnen und -polizisten noch Mittelschullehrpersonen sind direkt in die politischen Prozesse der Exekutive eingebunden. Hinsichtlich der Gewaltentrennung hier ein Problem sehen zu wollen, erscheint spitzfindig. Ohne Zugang zum Parlament ist es freilich auch aus standespolitischer Sicht schwierig, direkt für eine starke Mittelschule einzutreten oder den verbreiteten Zerrbildern

unserer Tätigkeit entgegenzuwirken. Anderen Institutionen – ganz zu schweigen von privatwirtschaftlichen Interessengruppen – ist dies ohne grössere Hindernisse möglich. Dass mit der Einschränkung des passiven Wahlrechts auch wichtige Grundrechte einer Bürgerin oder eines Bürgers tangiert werden, sollte ebenfalls zu denken geben – umso mehr, weil kantonale Parlamentsarbeit zum Beispiel für Mittelschullehrpersonen in immerhin 15 von 19 Deutschschweizer Kantonen möglich ist. Noch erstaunlicher scheint das Festhalten an der Unvereinbarkeitsklausel in ihrer heutigen Form, wenn man sich vergegenwärtigt, dass zum Beispiel die Aargauer Mittelschullehrpersonen seit gut 15 Jahren eigentlich gar nicht mehr direkt beim Kanton angestellt sind. Und selbst wenn man hier ein Hindernis sieht, bleibt der Umstand, dass Interessenkonflikte im Rahmen der Parlamentsarbeit bei anderen Berufsgruppen schon heute problemlos mit präzisen Ausstandsregelungen vermieden werden.

Zuletzt ist die Entwicklung auch schlicht bedauerlich, denn mit einer Lockerung der Klausel hätten Leute politisch mitarbeiten können, die quer durch das politische Spektrum vertreten sind und sich auch ausserhalb der Politik vielseitig engagieren. Man sollte eigentlich nicht daran erinnern müssen: Sinnvoll reguliert ist mehr Teilnahme gut für die Demokratie – ganz im Gegensatz zur rechtlich bestenfalls fragwürdigen Ungleichbehandlung einzelner Bürgerinnen und Bürger.

Protokoll der Delegiertenversammlung

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | April 13, 2018

Anwesend

- der Zentralpräsident
- 5 Mitglieder der Geschäftsleitung
- 8 Mitglieder des Vorstands
- 3 Ehrenmitglieder
- 7 Delegierte aus 9 Staatspersonalverbänden
- 24 Delegierte aus 15 Gemeindepersonalverbänden
- die 3 Sekretäre

Gäste

- Horst Bäuerle, Ehrenvorsitzender Beamtenbund Baden-Württemberg, Freudenstadt
- Martina Munz, Nationalrätin, Hallau
- Flurina Pescatore, Vorsteherin Amt für Denkmalpflege und Archäologie des Kantons Schaffhausen, Winterthur
- Daniel Lampart, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern
- Philippe Kamm, Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG, Zürich

Revisor

- Lukas Bieri, Bern

Ehrenmitglieder

- Ruedi Brosi, Lommiswil
- Toni Isenschmid, Thun
- Walter Schopferer, Bolligen

Der Zentralpräsident Urs Stauffer eröffnet die Tagung. Es folgen Grussworte von Iris Braunwalder, Präsidentin des Staatspersonalverbandes des Kantons Schaffhausen, Martina Munz, Nationalrätin, Hallau, und Daniel Lampart, Chefökonom des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Bern.

1. Wahl der Stimmenzähler

Auf die Wahl von Stimmenzählern wird verzichtet.

2. Protokoll der DV 2016

Das Protokoll (vgl. die Publikation in der ZV Info April 2017 inklusive der in der ZV Info Mai 2017 abgedruckten Präzisierung, dass Therese Demont 14 Jahre im Vorstand bzw. in der Geschäftsleitung des ZV tätig war) wird ohne Bemerkungen genehmigt.

3. Jahresbericht 2016

Der Jahresbericht 2016 (vgl. die Publikation in der ZV Info April 2017) wird mit den vom Zentralpräsidenten mündlich gemachten Ergänzungen ohne Diskussion genehmigt.
Hans Erdin stellt die druckfrisch vorliegende, über 300 Seiten umfassende ZV-Publikation «Menschen im Service public» vor. Darin werden in Interviews und Bildern Mitarbeitende des öffentlichen Dienstes aus ganz unterschiedlichen Berufsrichtungen vorgestellt. Das Buch ist die Sammlung der in der ZV Info der letzten Jahre publizierten Interviews.
Gion Cotti beleuchtet die Vorlage «Altersvorsorge 2020» und erläutert die Bedeutung des Erreichens der Zustimmung zur Vorlage.

4. Jahresrechnung 2016

Brigitte Wilkinson erläutert den Rechnungsabschluss 2016.
Der Revisor Lukas Bieri verliest den von ihm und Farah Fasiolo verfassten Revisorenbericht. Es wird darin beantragt, die Jahresrechnung 2016 zu genehmigen. Brigitte Wilkinson wird für die saubere, einwandfreie und fachgerechte Rechnungsführung sowie für die grosse geleistete Arbeit der beste Dank ausgesprochen.
Brigitte Wilkinson ihrerseits spricht ihrem Vorgänger Toni Isenschmid ihren verbindlichen Dank für die ausgezeichnete

Unterstützung bei der Einführung ins Amt aus.
Die Jahresrechnung 2016 wird einstimmig genehmigt.

5. Jahresbeitrag 2018

Der Jahresbeitrag von Fr. 13.– unter Gewährung der an der DV 2008 beschlossenen Rabatte wird einstimmig genehmigt.

6. Voranschlag 2018

Brigitte Wilkinson erläutert den Voranschlag 2018.
Die Frage aus dem Kreis der Delegierten, warum die Ausgabenposition «Sekretariat/Archiv» trotz deutlich höherer Aufwendungen im Jahre 2016 nicht angepasst werde, kann dahin geklärt werden, dass die genannten Mehrausgaben in den ausserordentlichen Mehraufwendungen für das Buchprojekt begründet gewesen sind.
Der Voranschlag 2018 wird in der von Brigitte Wilkinson vorgestellten Form, also ohne Veränderungen, einstimmig genehmigt.

7. Anträge

Innert der statutarischen Frist sind keine Anträge eingereicht worden.

8. Tagungsort DV 2018

Roland Hofmann, Personalverband der Stadt Grenchen, stellt Grenchen als nächsten Tagungsort für die Delegiertenversammlung vom 4. Mai 2018 vor.

Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden hält Flurina Pescatore, Vorsteherin des Amtes für Denkmalpflege und Archäologie des Kantons Schaffhausen, die Festansprache zum Thema «Denkmalpflege als öffentliche Aufgabe im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen» und stellt auf ebenso unterhaltende wie packende Weise dar, welche Aufgaben sie in

ihrem Amt zu bewältigen hat.

Aarau, 12. Mai 2017

Baselstädtisches Personalrecht: Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses

geschrieben von Sandra Wittich | April 13, 2018

Wie die meisten Kantone, Gemeinden und auch der Bund gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt spezielle, vom Privatrecht abweichende Regelungen bezüglich des Anstellungsverhältnisses. Dies gilt auch hinsichtlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wo zumindest bei der Kündigung des Arbeitgebers besondere Schutzbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmenden bestehen. Neben der einseitigen Kündigung besteht sodann die Möglichkeit der sogenannten einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Diese Art der Beendigung hat – zumindest was die Betreuung und Beratung durch den BAV angelangt – in den vergangenen Jahren immer mehr zugenommen. Der vorliegende Beitrag zeigt auf, auf welche Punkte bei einer einvernehmlichen Aufhebung zu achten ist.

I. Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Allgemeinen

Die einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses kommt dann zum Zuge, wenn sich beide Parteien einig sind, das

Arbeitsverhältnis zu beenden und eine Regelung für sämtliche Modalitäten der Aufhebung gefunden werden kann. In der Mehrheit der Fälle geht eine Intervention des Arbeitgebers voraus, der das Arbeitsverhältnis beenden möchte, aber kein der im Personalgesetz (PG) abschliessend aufgeführten Kündigungsgründe vorliegt. § 33 des Personalgesetzes erwähnt die Möglichkeit der Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen, ohne jedoch detaillierte Ausführungen dazu zu machen.

II. Die einzelnen Modalitäten einer Aufhebungsvereinbarung

a) Beendigungszeitpunkt und allfällige Freistellung

Festgehalten wird zunächst, auf welches Datum das Arbeitsverhältnis aufgelöst wird. Dies kann ein beliebiger Zeitpunkt von der Unterzeichnung der Vereinbarung an sein. Weiter geregelt werden muss, ob der oder die Mitarbeitende bis zur effektiven Beendigung des Arbeitsverhältnisses von der Erbringung der Arbeitsleitung freigestellt ist (bei weiterlaufenden Lohnzahlungen) oder weiterhin zur Arbeit erscheinen muss. Ist eine Freistellung vereinbart wird in der Regel noch eine Bestimmung in die Vereinbarung aufgenommen, was passieren soll, wenn der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Stelle antreten könnte. Regelmässig gelten allfällige Ferien und/oder Zeitguthaben als abgegolten, wenn eine Freistellung vereinbart wird.
Endet das Arbeitsverhältnis nicht sofort mit Unterzeichnung der Vereinbarung gilt der gleich Versicherungsschutz (Krankheit, Unfall, Pensionskasse) wie in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis und dies sowohl im Falle einer Freistellung als auch ohne eine solche.

b) Abfindung

§36 Abs. 2 des Personalgesetzes hält fest, dass eine Abfindung vereinbart werden kann, wenn das Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird. Weiter hält die gesetzliche Regelung fest, dass eine Abfindung maximal einen Jahreslohn, in Ausnahmefällen sogar zwei Jahreslöhne betragen kann. Praxisgemäss und unbesehen dieser Regelung wird im Kanton Basel-Stadt seit vielen Jahren eine sog. Richttabelle verwendet, welche anhand von Alter und Dienstalter die Hälfte der Abfindung exakt berechnet; die andere Hälfte hängt vom konkreten Einzelfall (persönliche Verhältnisse, Gründe für die Auflösung des Arbeitsverhältnisses etc.) ab. Miteingeschlossen in eine Abfindung sind auch allfällige Massnahmen zur beruflichen Neuorientierung («Outplacement»)
Die vorgenannte Gesetzesbestimmung ist eine «Kann»-Bestimmung, was dazu führt, dass regelmässig dann über eine Abfindung verhandelt werden kann, wenn die Initiative zur Auflösung vom Arbeitgeber kommt. Der Vollständigkeit halber sei hier erwähnt, dass im Falle einer Kündigung wegen Aufhebung der Stelle oder wegen längerdauernder ganzer oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit eine Abfindung vom Gesetz zwingend vorgeschrieben ist.

c) Arbeitszeugnis

Der Arbeitnehmende hat jederzeit Anspruch auf die Ausstellung eines Zwischenzeugnisses und – bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auf ein Schlusszeugnis. Im Falle einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses empfiehlt es sich, auch diese beiden Zeugnisses in die Vereinbarung aufzunehmen und – um spätere Diskussionen zu vermeiden – sollte der Arbeitnehmende darauf bestehen, dass er im Zeitpunkt der Unterzeichnung der Vereinbarung die Formulierung des bzw. der Zeugnisse bereits kennt.

d) Bestätigung zu Handen der Arbeitslosenkasse

Geht die Initiative zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses

vom Arbeitgeber aus und würde dieser das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn nicht eine Vereinbarung getroffen werden könnte, empfiehlt es sich sodann, dies explizit zu erwähnen. Auf diese Weise reduziert sich die Gefahr, dass dem Arbeitnehmenden, der sich nach Abschluss des Arbeitsverhältnisses bei der Arbeitslosenkasse anmelden muss, eine Wartefrist auferlegt wird.

e) Per saldo Erklärung

Regelmässig aufgenommen in eine Aufhebungsvereinbarung wird eine sog. Saldoklausel. Diese stellt sicher, dass mit Unterzeichnung und Vollzug der Vereinbarung sämtliche beiderseitigen Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis erfüllt sind und keine Partei von der anderen noch etwas zu fordern hat.

Daten 2018

Ordentliche Mitgliederversammlung: 30. Mai 2018

Pensionierten-Ausflug: Donnerstag, 7. Juni 2018 (ganztags)

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 19. Juni 2018
Dienstag, 14. August 2018
Dienstag, 16. Oktober 2018
Dienstag, 4. Dezember 2018

jeweils im Restaurant Stadtkeller,
Marktgasse 11 (zwischen Schifflände und Fischmarkt), ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr

Infoabend Altersvorsorge

geschrieben von Sandra Wittich | April 13, 2018

Themen wie Vorsorge fürs Alter oder Vorsorge für die Partnerin bzw. für den Partner bei Risiken wie Tod oder Invalidität werden während der aktiven Lebensphase oft verdrängt. Aber nur wer die entsprechenden Weichen rechtzeitig gestellt hat, wird später seinen gewohnten Lebensstandard fortführen können bzw. wird dies für seine Partnerin, seinen Partner ermöglichen. Es ist deshalb wichtig, sich rechtzeitig mit seiner Altersvorsorge zu beschäftigen. Dazu bestehen leider aber oft grosse Wissenslücken.

Auf Wunsch vieler unserer Verbandsmitglieder organisierte der Stadtpersonalverband Luzern am Donnerstagabend 15. März 2018 eine Infoveranstaltung über dieses Thema. Dieser interessante Abend war ein grosser Erfolg, wurde er doch von über 100 Aktivmitglieder unseres Verbandes besucht. Nach der Begrüssung durch den SPVL-Präsidenten informierte Herr Primo D'Andrea von der Pensionskasse der Stadt Luzern die Anwesenden sehr kompetent und informativ über folgende Themen:

- Kurzer Überblick Altersvorsorge Schweiz
- Infos zur Pensionskasse Stadt Luzern
- Vorsorgeausweis der Pensionskasse einfach erklärt
- Aktuelle Themen und Fragen

In Sachen Altersvorsorge Schweiz erklärte der Referent mittels Folien das 3 Säulen-Prinzip, welche die AHV, die berufliche sowie die private Vorsorge umfasst.

Die Pensionskasse der Stadt Luzern, welche in diesem Jahr 100 Jahre alt wird, verfügt über 3600 Aktive, 2150 Rentner sowie eine Bilanzsumme von rund Fr. 1,5 Mia. Der Deckungsgrad betrug per Ende 2017 erfreuliche 111,0%. In der paritätisch

zusammengesetzten Pensionskommission sitzen 7 Arbeitnehmer- und 6 Arbeitgebervertreter inkl. Präsidium. Der Vorsorgeausweis der PKSL verfügt neben nützlichen Informationen neu über zusätzliche Angaben bezüglich wichtiger Merkblätter, welche auf der Homepage direkt heruntergeladen werden können und u.a. insbesondere für Konkubinatspaare sehr wichtig sind. Beim 4. Traktandum der über 2 Stunden dauernden Veranstaltung entwickelte sich eine rege Fragerunde, wobei Themen wie Umwandlungssatz, Überobligatorium, freiwilliger Einkauf usw. im Mittelpunkt standen. Auf sämtliche Fragen erhielten die Teilnehmenden kompetente Antworten und Auskünfte seitens von Primo D'Andrea, dem bei dieser Gelegenheit sein Einsatz an diesem Abend nochmals herzlich verdankt sei.

Beim abschliessenden, vom SPVL offerierten Apéro, wurde noch rege weiter diskutiert. Die Thematik Altersvorsorge stösst offenbar auf grosses Interesse, weshalb unser Verband mit der Organisation dieses Infoabends für seine interessierten Mitglieder sicher einen wertvollen Beitrag leisten konnte.