# Mutiger Einsatz für das öffentliches Personal

geschrieben von Urs Stauffer | Mai 18, 2018

**Urs Stauffer ergänzte den in der ZV Info April 2018 an der Delegiertenversammlung vom 4. Mai 2018 in Grenchen mit seinen nachfolgenden mündlichen Ausführungen.**

Eine Anstellung im öffentlichen Dienst ist ein Privileg:

- Eine sichere Stelle meistens bis zur Pensionierung.
- Ein Gehalt, das sich zwar nicht ganz mit demjenigen des privaten Sektors messen lässt, dafür mit eingebautem Stufenanstieg, automatischem Teuerungsausgleich und eine öffentliche Pensionskasse mit vorbildlichen Leistungen.

So wurde mir meine Stelle in der Steuerverwaltung der Stadt Biel angepriesen, als ich mich vor rund 40 Jahren um eine Anstellung, damals noch im Beamtenstatus, bemühte.
Ich frage: Ist das heute noch immer so? Würdet Ihr unterschreiben, dass Eure Anstellungsbedingungen in jeder Hinsicht mit denjenigen, die sich in der Privatindustrie vergleichen lassen, konkurrenzfähig sind?

Bei der **Anstellungssicherheit** nach wir vor sicher ein klares JA. Aber auch nicht mehr so deutlich wie früher.
Damals noch als Beamter war ich während einer Amtsperiode von 4 Jahren praktisch unkündbar. Heute, gibt es bei der öffentlichrechtlichen Anstellung durch Qualifikationsgespräche und anderen früher nicht vorhandenen Beurteilungskriterien Möglichkeiten, auch im öffentlichen Dienst Arbeitsverhältnisse einfach und rasch zu beenden. Dies hat zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitskonflikte im öffentlichen Sektor geführt.

Bei den **Löhnen**: Da hinken wir schon lange mehrere Prozentpunkte hinterher.

Bei den **Pensionskassen**: Hier weisen die öffentlichen Pensionskassen noch einige Vorteile auf. Aber seit dem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat und den dadurch vollzogenen Anpassungen wird auch hier der Vorsprung zu den privaten Kassen immer kleiner.

## Einige Fragen müssen wir uns dringend stellen

Wieso kommt es dazu, dass auf kommunaler und auch auf kantonaler Ebene eine Anstellung im öffentlichen Dienst immer uninteressanter wird und zu befürchten ist, dass bei guter Wirtschaftslage, wie sie sich heute darstellt und sich weiterentwickelt, es immer schwieriger wird, Fachkräfte für den öffentlichen Dienst zu rekrutieren? Wie sieht die gegenwärtige und zukünftige Entwicklung unserer Anstellungsbedingungen im öffentlichen Sektor aus?

Die wirtschaftlichen Voraussetzungen um unsere Anstellungsbedingungen zu verbessern, könnten nie besser sein als heute. Die Banken verkünden Topresultate. Auch im Exportsektor wo bis vor zwei Jahren ein starker Schweizerfranken die Gewinnmargen einbrechen liess, klingeln die Kassen wieder wie nie zuvor. Die meisten Kantone sowie Städte und Gemeinden vermelden einen positiven Rechnungsabschluss.

Unerwartet hohe Steuererträge bei der Unternehmenssteuer sorgen für Hochgefühle bei Finanzdirektorinnen und Finanzdirektoren. Eigentlich wäre es doch normal, dass auch wir öffentlich Bediensteten an diesen Erfolgen beteiligt werden sollten. Ein Blick quer durch die Schweiz zeigt aber, dass wir praktisch überall leer ausgehen.

## Was sind die Gründe für diese

## Entwicklung?

Die Lohnentwicklung und die Anstellungsbedingungen sind geprägt durch den Budgetierungsprozess und die Finanzplanung. Aufgrund von anstehenden gesetzlichen Veränderungen, wie zum Beispiel der Steuervorlage 17, sowie die damit verbundenen kantonalen Steuergesetzrevisionen, welche zum Teil massive Gewinnsteuersatzsenkungen und damit Steuerausfälle bei der Unternehmenssteuer vorsehen, sehen die finanziellen Perspektiven von Kantonen und Gemeinden kritisch aus.

Zur Nachfolgevorlage der abgelehnten Unternehmenssteuerreform III, der Steuervorlage 17, werde ich in einer der kommenden ZV Info-Ausgaben detailliert Stellung nehmen.

## Steuervorlage 17

So viel bereits zum Voraus: Aus Sicht der Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen, an der sich auch die Unternehmen solidarisch und gemeinsam mit den natürlichen Personen beteiligen sollten, gilt es, die Steuervorlage 17 abzulehnen. Dies ist mein persönliches Urteil.
Wie die Unternehmenssteuerreform III generiert auch die Steuervorlage 17 milliardenhohe Steuerausfälle, welche in keiner Weise kompensiert und nur durch Steuererhöhungen, die in erster Linie durch die natürlichen Personen getragen werden müssen, refinanziert werden können.
Aufgrund der dadurch zu erwartenden Steuerausfälle, sehen die finanziellen Perspektiven von Bund, Kantonen und Gemeinden ziemlich düster aus.
Gleichzeitig werden im Budgetierungsprozess aus politischen Überlegungen oder um Begehrlichkeiten zu verhindern, die Einnahmen sehr zurückhaltend geplant und Elemente ,die einen negativen Einfluss auf den Haushalt ausüben könnten, überbewertet dargestellt.
Auf diese Weise ist es wesentlich einfacher, Sparmassnahmen zu begründen und Lohnentwicklungen zu bremsen. In der politischen

Argumentation ist die Begründung eines Rechnungsüberschusses wesentlich einfacher als das Gegenteil.

Obschon die langjährigen Erfahrungen zeigen, dass schlussendlich die Rechnungsabschlüsse von Kantonen, Städten und Gemeinden in der Regel besser ausfallen, ist fast überall in den Sozialpartnergesprächen seitens der Arbeitgeber keine Bereitschaft zu erkennen, zu Gunsten der öffentlichen Arbeitnehmerschaft ein positives Zeichen zu setzen. Im Gegenteil, es werden weitere Sparpakete angedacht.
Diese führte nun über die letzten 10 Jahre gerechnet dazu, dass sich speziell bei den Löhnen eine Kluft zwischen den öffentlich Bediensteten und der privaten Arbeitnehmerschaft entwickelt hat, welche aus Sicht der öffentlich Bediensteten nicht mehr einfach so hingenommen werden kann.

## Wie können wir darauf Einfluss nehmen?

Wir Personalorganisationen müssen wieder mutiger werden. Wir müssen wieder Mut fassen und fordern. Wir haben in den letzten Jahren vielerorts viel Kraft und Zeit darin investiert unseren Mitgliedern zu erklären, warum in der beruflichen Vorsorge der technische Zinssatz gesenkt und auch der Umwandlungssatz nach unten korrigiert werden muss.

## Das Fazit

Unsere Gesamtanstellungsbedingungen im öffentlichen Dienst verschlechtern sich kontinuierlich. Die Löhne stagnieren die berufliche Vorsorge entwickelt sich kritisch, der Leistungs- und Arbeitsdruck auf die öffentlich Bediensteten steigt.
Diese Finanzpolitik hat sich nun über Jahre hingezogen und ist gegenüber den öffentlich Bediensteten in Kantonen und Städten und Gemeinden nicht mehr zu verantworten.
Wir müssen zurückkehren zu einer Forderungskultur und unseren Anteil am Wohlergehen dieses Landes einfordern. Das ist unsere gemeinsame Aufgabe, die Aufgabe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und der Mitgliedsorganisationen.

# Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist an vielen Fronten präsent und aktiv

Zum Beispiel als Beobachter im Vorstand des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) und in diversen Arbeitsgruppen der Ebenrainkonferenz, dem grössten informellen Zusammenschluss von Arbeitnehmerorganisationen der Schweiz wie dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund, Travail Suisse, der Angestelltenplattform Schweiz, dem SBK, dem Dachverband der Schweizerischen Oberärztinnen und Oberärzte, dem Schweizerischen Polizeibeamtenverband und weiteren mehr. Aktiv sind wir ebenfalls in den Ebenrain-Arbeitsgruppen Soziale Sicherheit, Bildung und Service Public sowie in der Versicherungs-
gruppe. Mitglied sind wir auch der parlamentarischen Gruppe für Arbeit mit ca. 70 National- und Ständeräten und aktiv sind wir ebenfalls in unserer europäischen Dachorganisation CESI.

Sämtliche Aktivitäten haben ein Ziel! Die Vertretung der Interessen der öffentlich Bediensteten. Und dies meine lieben Kolleginnen und Kollegen bedingt aktiv sein an vielen Fronten sowie Präsenz und Mitwirkung in vielen Gremien. Nur durch diese Aktivitäten ist Öffentliches Personal Schweiz (ZV) in der Lage Einfluss zu nehmen und wichtige Beiträge zu Gunsten der Anstellungsbedingungen der öffentlich Bediensteten der Schweiz zu leisten.
Es ist für die Zukunft von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wichtig, dass sich Leute aus unseren Reihen, aus den Mitgliedsorganisationen, für solche Aufgaben zur Verfügung stellen. Damit spreche ich darauf an, dass in Zukunft schon bereits aufgrund der Altersstruktur der leitenden Organe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), ein Erneuerungsprozess stattfinden muss.

Ein Überdenken der Strukturen mit dem Ziel, Öffentliches Personal Schweiz (ZV) weiterzuentwickeln ist ein weiterer Punkt. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist an allen

nationalen Fronten des Service Public präsent und muss dies zu seinen Gunsten nutzen. Dies muss auch in Zukunft so bleiben.
Die Einflussnahme auf Entwicklungen die für den öffentlichen Dienst schädlich sein könnten, ist nur durch ein starkes Engagement möglich. Es ist mir klar, in unserer föderalen Struktur gemeinsame Interessen zu finden und einheitliche Positionen zu vertreten, ist nicht einfach. Daran müssen wir jedoch noch vermehrt arbeiten.

Eine Entwicklung, welche ich in diesem Zusammenhang in den letzten Jahren sehr bedauert habe, ist das Abseitsstehen der kantonalen Verbände. Von wenigen löblichen Ausnahmen abgesehen, beschränken sich viele Kantone auf Beiträge in der ZV Info. Die Mitwirkung der kommunalen Verbände ist hingegen sehr erfreulich.
Es muss uns wieder gelingen die kantonalen Personalverbäne zurückzugewinnen und in die Aktivitäten von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einzubinden. Dazu brauchen wir sicher neue, umsetzbare Ideen, welche wir in der nächsten Amtszeit zu entwickeln versuchen. Verhandlungs- und Durchsetzungskraft erreichen wir nur, wenn wir uns in kantonalen und kommunalen Solidargemeinschaften organisieren und uns schweizerisch und europäisch vernetzen.

## Schlusswort

Wenn ich die Resultate der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsrunden unserer Mitgliedsorganisationen betrachte und mit den Rechnungsabschlüssen der Kantone Städte und Gemeinden vergleiche, kann unschwer festgestellt werden, dass ein grosses Missverhältnis zu den Leistungen besteht, welche zu Gunsten des Personals ausgehandelt wurden.

Deshalb wiederhole ich: Die wirtschaftlichen Voraussetzungen um Forderungen zu stellen sind günstig. Wir müssen unsere Ansprüche geltend machen. Das schulden wir unseren Mitgliedern.

Wir öffentlich Bediensteten sind es, die rund um die Uhr dafür sorgen, dass die Stadt, die Gemeinde, der Kanton, dass die Schweiz funktioniert. Und das muss sich auch in unseren Anstellungsbedingungen wiederspiegeln. Dafür stehen wir ein, dafür müssen und werden wir kämpfen.
Besten Dank für die Aufmerksamkeit.

---

# Es lohnt sich, nicht aufzugeben

geschrieben von Sandra Wittich | Mai 18, 2018
**Der Präsident des Personalverbands der Stadt Bülach berichtet über sein erstes Jahr in seiner Funktion.**

## 1. Situation des Personalverbands der Stadt Bülach (PVB)

Auch der Personalverband der Stadt Bülach (PVB) kämpfte immer wieder mit Rekrutierungsschwierigkeiten: 2016/2017 war es der Verdienst des ehemaligen, langjährigen Präsidenten und heutigen Beisitzers, René Schellenberg, der es schaffte drei neue Mitglieder in den Vorstand des PVB zu holen. Die Stelle des Präsidenten gab er zwar nach langen Jahren ab – weil er nicht mehr mochte, oder nicht mehr konnte – und die Stelle blieb vorderhand offen, dafür sorgte er zusammen mit dem neuen Führungsteam, dass die Geschäfte weitergeführt wurden. Eine suboptimale Lösung, aber eine Lösung, die wie sich zeigen sollte, ihr Gutes hatte.

Auf Anfrage des Vorstands trat ich anfangs 2017 dem PVB bei. Bereits am 24. Februar 2017 fand der traditionelle Fondue-Plausch (ein informeller Anlass) im Feuerwehrgebäude statt, an

der ich als Neumitglied teilnahm. Nach ein paar Gläschen und viel feinem Fondue kam schnell die Frage auf, ob ich nicht auch im PVB-Vorstand mitmachen wolle? Das Feeling zwischen mir und dem Vorstand war sofort da und auch die anwesenden Mitglieder des PVB, die ich an diesem Anlass kennen lernen durfte, waren freundlich und zuvorkommend. Ich fühlte mich rasch «unter Gleichgesinnten». Und so wurde ich an der GV vom 5. April 2017 zum Präsidenten gewählt, womit auch diese Vakanz wieder besetzt werden konnte.

Bereits ein gutes Jahr nachdem René Schellenberg hartnäckig dafür Sorgen musste, dass der PVB weiter existieren konnte, waren wir nun plötzlich wieder ein vollständiger Vorstand, der motiviert in die Zukunft blickte.

## 2. Vorstands- und Verbandstätigkeiten 2017/2018

Dieser Vorstand trat dann in der Folge im Geschäftsjahr 2017/2018 mehrere Male zusammen – oft waren es kurze, sehr effiziente Sitzungen, auch mal mit dem Stadtschreiber und/oder mit dem Personalchef, um Personal-Themen wie Lohnentwicklung, Ferien usw. zu besprechen.
Unser Hauptziel für das erste Geschäftsjahr war, da waren wir uns im Vorstand rasch einig, neue Mitglieder zu werben, um als PVB mehr Gewicht zu erhalten, welches entscheidend ist für die Gespräche und Verhandlungen mit dem Sozialpartner.

Wir machten uns somit daran, Mitglieder zu werben: Und wir waren erfolgreich! Mal da, mal dort, konnten wir Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen von der Wichtigkeit eines Beitritts überzeugen. Einen veritablen Zulauf erhielt der PVB aber nach dem Vortrag des Vorstands des PVB vor versammelter Kader-Belegschaft der Stadtverwaltung Bülach, anlässlich der Kadertagung von Donnerstag, 18. Januar 2018, zu der wir seitens der Geschäftsleitung freundlicher weise eingeladen worden waren. Es war eine einmalige Gelegenheit,

die wir uns nicht nehmen liessen, um uns und den PVB vorzustellen. Und das Echo von den Anwesenden war äusserst positiv. Der frische Auftritt, das Gesagte, wurde offenbar sehr geschätzt. Am Tag danach, am 19. Januar 2018 fassten wir per E-Mail gleich bei der gesamten Belegschaft der Stadtverwaltung nach mit unserem Bericht zur Kadertagung.
Ergebnis der konzertierten Aktion: Wir haben heute per Saldo gegen 90 Mitglieder (71 Aktive und 19 Pensionierte), 36 Aktive mehr als ein Jahr zuvor; die Zahl der Pensionierten blieb unverändert. Rund ein Viertel der Belegschaft (279) ist somit Mitglied im PVB!

Der PVB war damit vom Krisenmodus definitiv in eine aktive Phase des Wachstums getreten. So schnell kann es gehen; so nahe liegt Erfolg und Misserfolg.
Der Vorstand kümmerte sich aber auch um einzelne Anfragen von Mitgliedern und konnte oft gute Unterstützung leisten.
Ein Meilenstein war ebenfalls die erfolgreiche Aufschaltung der Homepage, wofür wir der Stadt Bülach herzlich danken. Die Homepage ist stets aktuell und informiert über Zweck und Ziele des PVB und enthält wichtige Dokumente und aktuelle Infos.
Zuletzt möchte ich noch den feinen Grillplausch von Freitag, 15. September 2017 erwähnen, an dem einige Mitglieder teilgenommen haben und welcher ab 18.00 Uhr im Werkhof stattfand. Eine Gruppe liess es sich nicht nehmen und nahm unter fachkundiger Leitung von Markus Allemann an einer interessanten Führung durch die ARA-Furt teil, danach wurde gegrillt, getratscht und (massvoll) «gesoffen».

## Auch Wermutstropfen

Der Stadtrat beantragte dem Gemeinderat für 2018 eine Lohnerhöhung von 1% der Lohnsumme oder CHF 241 000.– und budgetierte entsprechend.
Der Gemeinderat jedoch entschied auch diesen bescheidenen Betrag auf CHF 200 000.– zu kürzen, was 0,8% der Lohnsumme entspricht und zeigte damit leider einmal mehr seine Geringschätzung gegenüber der guten Arbeit der Belegschaft.

In der Folge entschied der Stadtrat, dass von diesen CHF 200 000.– 0,3% der Lohnsumme für eine generelle- und 0,5% der Lohnsumme für eine individuelle Lohnerhöhung zu verwenden seien.
Der PVB und viele Mitarbeitende waren enttäuscht über die kaum wertschätzende Haltung einer Mehrheit des Gemeinderates. Die Mitarbeitende der Stadtverwaltung machen einen sehr guten Job und verdienen mehr Anerkennung! Dies stellte auch eine externe Prüferin, die BDO AG, im Jahr 2016 im Rahmen der Oranisations-Entwicklung fest. Sie unterstrich, die Verwaltung sei effizient und vergleichbar schlank aufgestellt. Und dies obschon unsere Stadt seit Jahren überdurchschnittlich wachse, was zwangsweise Mehrarbeit mit sich bringt. Zudem werden von Bund und Kanton immer mehr Aufgaben an die Gemeinde delegiert. Beispielsweise wurden in jüngster Zeit Betreibungs- und Zivilstandsämter regionalisiert oder die KESB eingeführt.

## 3. Fazit nach einem Jahr Präsidentschaft

Selbstverständlich bin ich mit diesem ersten Jahr sehr zufrieden. Es ging mir auch nicht darum, dem Leser oder der Leserin zu zeigen, wie gut wir in Bülach waren, sondern viel mehr darum, dass es sich lohnt, für etwas einzustehen und es auch unter widrigen Umständen fort zu führen, wie es unser damaliger Präsident und heutiger Beisitzer René Schellenberg getan hat, als er als Präsident nicht mehr weiter mochte. Hätte er einfach aufgehört, ich wüsste nicht, ob es den PVB heute noch geben würde. Tatsache ist, er hat weiter gemacht – gewissermassen auf Sparflamme – um später, als sich eine «unverbrauchte» Kraft wieder fand, gemeinsam im Team wieder «Gas» zu geben. Nur so geht’s!

In diesem Berichtsjahr 2017/2018 spürten wir seitens Stadtschreiber und der gesamten Geschäftsleitung Offenheit und Hilfsbereitschaft für unsere Anliegen, die eigentlich auch deren Anliegen sind. Wir fanden einen derart guten Draht, dass wir als PVB zur Kadertagung 2018 eingeladen wurden, die uns

bei den Angestellten der Stadtverwaltung rasch ins Rampenlicht und in aller Munde rückte.

Es wäre nun falsch, sich auf diesem Erfolg auszuruhen. Vielmehr ist es so, dass wir dieses Jahr auf wichtige Personalentscheide, die Anstehen (Revision der Personalverordnung, Einführung von Zusatzversicherungen in der Pensionskasse BVK, Lohnentwicklung 2018/2019), Einfluss nehmen wollen. Wir lassen uns gerne vernehmen, bringen uns ein und reden mit allen, um immer am Puls der Mitarbeitenden zu bleiben und deren Anliegen zu vertreten. Wir danken allen sehr für das uns geschenkte Vertrauen und freuen uns, auch nächstes Jahr Positives berichten zu können.

---

# Altersvorsorge wie weiter – ein neuer Generationenvertrag

geschrieben von Sandra Wittich | Mai 18, 2018

**Erinnern Sie sich noch an die Abstimmungsvorlage Altersvorsorge 2020? Die Vorlage wurde zwischen den Polen links und rechts richtig gehend aufgerieben. Und (fast) alle, die gegen die Vorlage antraten, taten dies mit der Ansage, eine bessere, nachhaltigere Lösung zu bringen. Viel Konkretes hat man noch nicht gehört. Wird auch schwierig, weil das Paket Altersvorsorge 2020 an sich ein gutes, ausgewogenes Gesamtkonzept darstellte, ohne übertriebenen Anspruch, eine Lösung auf immer und ewig zu sein.**

Es ist klar, eine neuerliche Vorlage Altersvorsorge 2030 (?) oder so ähnlich wird nur eine Chance haben, wenn es gelingt, die letzten Volksabstimmungen über die Vorsorgeeinrichtungen richtig zu interpretieren und das, was eine Bevölkerungsmehrheit will und was nicht, entsprechend

berücksichtigt. Ich masse mir nicht an, des Volkes Wille zu kennen. Aber meines Erachtens sind folgende Lehren zu ziehen:

1. Man/frau will keine Mehrleistungen in der ersten Säule, man/frau will eine auch langfristig stabile AHV.
2. Man/frau will in der zweiten Säule keine Umverteilungseffekte. Die gesprochenen Renten basieren auf dem Kapital, das bis zur Pensionierung angespart worden ist.
3. Zugesprochene Renten müssen zu 100 Prozent finanziert sein aus Ersparnis plus bestenfalls einem risikolosen Zins (heute 0-1 Prozent!).
4. Man/frau will, dass die jährlichen Vermögenserträge gleichmässig auf Aktive und Pensionierte verteilt werden.
5. Man/frau will ein existenzsicherndes Ersatzeinkommen im Alter.

Diee gute Frage lautet natürlich: wie könnte man das alles unter einen Hut bringen? Ich beginne mal end of pipe und würde fragen, was ist das wichtigste Ziel? Ich denke mal, das ist die wirtschaftliche Sicherheit im Alter. Das wichtigste Ziel der Rentenreform Altersvorsoge 2020 war die Sicherung der Rentenhöhe (60 Prozent des letzten versicherten Lohns). Was macht den Unterschied? Die gescheiterte Rentenreform war ausschliesslich auf die erste und zweite Säule fokussiert. Für die wirtschaftliche Sicherheit im Alter sind stabile Leistungen aus der ersten und zweiten Säule selbstverständlich eine primäre Voraussetzung. Ich muss gar nicht gross vorrechnen, was das Ergebnis aus einer Umsetzung der Punkte 1-4 bedeuten würde; basierend auf viel tieferen Umwandlungssätzen würden tiefere Basisrenten resultieren, die in guten Jahren etwas aufgepeppt würden, aber wirklich rechnen könnte man damit nicht, weil bekanntlich nicht jedes Erntejahr ein ertragreiches ist. Aber: es gibt noch weitere, ganz entscheidende Faktoren, die zur wirtschaftlichen Sicherheit im Alter beitragen. Ich denke da an das freiwillige Sparen, vor

allem aber denke ich an die Lebenshaltungskosten und dabei speziell an die Steuerbelastung, an die Gesundheitskosten, die Mietkosten, an die im Vergleich zum Ausland hohen Lebensmittelpreise usw.. Wenn man also die wirtschaftliche Sicherheit im Alter nicht nur über das Ersatzeinkommen aus der ersten und zweiten plus allenfalls dritten Säule gewährleisten kann und will, braucht es einen gesamtheitlicheren Ansatz, in dem zumindest auch die Steuer- und die Gesundheitspolitik, aber eigentlich alle Politikbereiche, die einen direkten Einfluss auf unsere Lebenshaltungskosten haben können, miteinbezogen sein müssen.

Anlässlich der Fachtagung Brunnen letzten Herbst haben wir im Plenum einen ersten, gesamtheitlicheren Ansatz für die Weiterentwicklung der Altersvorsorge erarbeitet. An der Delegiertenversammlung am 4. Mai 18 wurde beschlossen, die Vorlage weiter zu konkretisieren. Aus meiner Sicht ist es jetzt wichtig, dass Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine klare Haltung im Hinblick auf eine neue Revisionsvorlage formuliert und die aus seiner Sicht wichtigsten Anliegen auch an prominenter Stelle einbringt. Und ich bitte den Vorstand, dies auch deutlich vernehmbar zu machen.

---

# Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

geschrieben von Kurt Gasser | Mai 18, 2018
Allgemein für alle Verbände mehr oder weniger gültig, können wir folgendes festhalten:

- Die Attraktivität der Arbeitgeberin Gemeinde wird zum Thema. Vorab bei der Rekrutierung von Kadermitarbeitenden, technischen Berufen und teilweise

auch Lehrlingen treten zunehmend Schwierigkeiten auf. Die Gemeinden können im Vergleich mit der Privatwirtschaft und mit Bundes- und Kantonsverwaltungen lohnmässig nicht mehr mithalten. Da nützen auch die eigentlich guten weiteren Bedingungen des Gesamtpakets wenig.
- Die aktive Beteiligung der Mitglieder in den Verbänden nimmt laufend ab. Die starke Tendenz der Gesellschaft hin zu Individualismus macht sich vorab bei der Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern vermehrt bemerkbar.

# Bern

## Lohnstruktur

Leider mussten wir im Zuge der Personalrekrutierung feststellen, dass die Stadt Bern bei den technischen Berufen auf dem Arbeitsmarkt in Bern nicht oder nicht mehr konkurrenzfähig ist. An einem konkreten Beispiel kann festgestellt werden, das bei ingenieurtechnischen Berufen der Lohnunterschied gegenüber der Privatwirtschaft rund 20% beträgt. Diese äusserst unschöne Situation muss analysiert und anschliessend nach Möglichkeit behoben werden.

## Mitarbeiter-Rekrutierung

Die Rekrutierung und Suche von neuen Mitarbeitern, welche aufgrund von Pensionierungen ersetzt werden sollen, gestaltet sich generell schwierig. Vorerst noch ausgenommen sind die handwerklichen Berufe, bei welchen immer noch zahlreiche Bewerbungen eingehen. Leider ist gegenteilig festzustellen, dass bei technischen Berufen derzeit sogar die Situation eintrifft, dass gar keine Bewerbungen auf die Stelleninserate eingehen. So muss festgehalten werden, dass die Angebote im Rahmen des Gesamtpaketes (Ferien, Sozialleistungen, Beruf und Familie sowie Homeoffice, etc.) bei den privaten Unternehmungen mindestens gleichwertig sind, wenn nicht sogar

besser als diejenigen der Stadtverwaltung. Auch dieser Entwicklung muss Einhalt geboten werden.

### Diverses

- **Mitgliederrekrutierung PVSB:**
  Die Aufgabe für die Rekrutierung von neuen Verbandsmitgliedern ist sehr schwierig. Bei allen Bemühungen, wie beispielsweise einer aktuellen Hompage oder eines zeitgemässen Infoflyers ist es schwierig, die städtischen Mitarbeiter von den Vorteilen einer Mitgliedschaft beim PVSB zu überzeugen. Die treusten Mitglieder sind bei den Pensionierten zu finden, dort haben wir zahlreiche Verbandsmitglieder welche bereits über 30 Jahre bei uns dabei sind.
- **Vorstand PVSB:**
  Aufgrund der Pensionierung von Theo Schmid soll an der HV vom 09.04.2018 Frau Eliane Wirth in den Vorstand gewählt werden. Alle andern Vorstandsmitglieder sowie der Präsident stellen sich für eine weitere Amtsperiode zur Wiederwahl. Ziel der nächsten Amtsdauer wird es unter Anderem sein, den Vorstand mit neuen Mitgliedern zu besetzen und einen neuen Präsidenten zu finden.

## Biel

Keine Meldung.

## Burgdorf

### Teuerung/Besoldung

Die Besoldung ist nach Budget 2018 mit 1.5 % angepasst worden. Für den Erfahrungsanstieg sind 0,5% und für den Leistungslohnanstieg 1,0% eingesetzt worden.

### Pensionskasse

Gemäss dem Auftrag des Gemeinderates vom 3. Juli 2017 hat die

Paritätische Kommission Personal (PKP) in 20 Sitzungen eine einvernehmliche Lösung ausgearbeitet. Für die Unterstützung der PKP wurde zwei ausgewiesenen Fachpersonen zugezogen.
Nach der Auswertung aller eingegangenen Offerten standen die PVK Bern und die SHP als mögliche neue Pensionskasse im Vordergrund.
In der konsultativen Abstimmung beim Personal der Stadt Burgdorf im Dezember 2017 entschieden sich 68% der Angestellten für einen Wechsel zur PVK Bern. Auch der Personalverband der Stadt Burgdorf wie auch der VPOD Sektion Bern haben sich für den Anschluss an die PVK Bern entschieden.
In der PKP konnten sich die Mitglieder nicht einigen. So bevorzugen die Mitglieder des Arbeitgebers (Gemeinderat) einen Anschluss an die SHP und die Mitglieder der Arbeitnehmer für den Anschluss an die PVK Bern.
Der Abschlussbericht der PKP ist nun zur Beratung dem Gemeinderat eingereicht worden.
In der Stadtratssitzung vom 19. März 2018 ist eine Interpellation von BDP, SVP und GLP eingereicht worden. In diesem Vorstoss wird ein kostenneutraler Wechsel der Pensionskasse verlangt. Die Pensionskasse konnte den Deckungsgrad auf 105.84% (Vorjahr 98.98%) verbessern. Ab dem 1.1.2018 entfallen somit die Sanierungsbeträge.

### Diverses

Die HV 2018 findet am 27. März 2018 im Restaurant National in Burgdorf mit der Wiederwahl des Vorstandes und der Aufnahme von drei neuen Mitgliedern statt.

## Köniz

### Teuerungszulage ab 1.1.2018

Per 1.1.2018 wurde keine Teuerung ausgerichtet. Für Beförderungen wurden wie üblich ca. 0,7 Lohnprozente eingesetzt. Der Weiterbildungskredit wurde mit Fr. 345 000.– budgetiert.

Als Anerkennung für die vom Gemeindepersonal geleisteten Dienste hat das Parlament auf Antrag des Gemeinderates per 1.1.2018 eine kleine Reallohnerhöhung von 0,3% bewilligt. Allerdings fallen für das Krankentaggeld und für die Pensionskasse höhere Abzüge an, so dass für viele am Ende nur ein ganz kleiner Betrag mehr in der Geldbörse liegt.

## Rechnung 2017

Der Rechnungsabschluss liegt noch nicht vor. Voraussichtlich schliesst er mit einem etwas höheren Defizit als dem mit Fr. 969000.– budgetierten ab.

## Pensionskasse

Die Rechnung 2017 schliesst positiv ab. Die 2017 erzielte Performance betrug 7,74%. Die Verzinsung für das aktive Personal wurde aufgrund des guten Abschlusses und als Ausgleich der kleinen Verzinsung von 1% per 2016 für 2017 mit 5% ge-währt. Der Deckungsgrad liegt voraussichtlich bei 109,8%.
Im Verlauf von 2018 werden Lösungen gesucht, wie der Übergangsgeneration ein Ausgleich für den per 1.1.2022 reduzierten Umwandlungssatz gewährt werden kann.

## Diverses

- Per 1.1.2018 hat der neue Gemeinderat das Amt angetreten. Die für die Sozialpartnerschaft wichtigen Gespräche werden auch mit der neuen Gemeindepräsidentin durchgeführt. Die Personalvereinigung hat beim ersten Gespräch vom 21.3.2018 Anpassungen beim Beitrag für den öffentlichen Verkehr und bei der Lohntabelle verlangt, bzw. angeregt.
- Am 12.3.2018 fand unsere Hauptversammlung statt.

# Langenthal

## Teuerung/Besoldung 2018

Der Gemeinderat beschloss eine Erhöhung der Lohnsumme von 1,2%, und zwar

- 0.5 % als Basisfaktor für die leistungsabhängige individuelle Gehaltserhöhung und
- 0.7 % als Teuerungsausgleich.

## Überarbeitung der personalrechtlichen Grundlagen

Die Überarbeitung zieht sich weiterhin in die Länge, das überarbeitete Reglement sollte per 01.01.2019 in Kraft treten.

## Pensionskasse

Die PK weist voraussichtlich einen Deckungsgrad von 104,7% aus.

## Diverses

Im Hinblick auf 100 Jahre Personalverband der Stadt Langenthal (2019) wollen wir uns mit einem neuem Flyer präsentieren und später mit einer neuen Homepage auftreten.

# Münchenbuchsee

Keine Meldung. Zur Zeit fehlt ein Ansprechpartner.

# Muri

## Teuerung/Besoldung

Die Lohnsumme wurde um 1 % erhöht. Für individuelle Lohnanpassungen stehen 0,7% und für den generellen Anstieg 0,3% zur Verfügung.

### Personalreglement

Das Personalreglement ist noch immer in Überarbeitung. Per 1.4.2018 wird eine Personalfachfrau zu 80% die Tätigkeit aufnehmen.

## Murten

Meldung erhalten.

### Teuerung/Besoldung

Der Staatsrat hat eine Reallohnerhöhung von 0,3 % für das Staatspersonal beschlossen. Diese Geste soll ein Zeichen seiner Anerkennung für die vom Staatspersonal geleistete Arbeit im Dienste der Freiburger Bevölkerung sein.
Der Index, auf den für die Festsetzung der Gehaltsskalen für das Jahr 2018 abgestellt wird, bleibt auf dem Stand nach dem Index von November 2010, also bei 109,6 Punkten. Wo noch möglich, wurde der Lohn ebenfalls um eine Gehaltsstufe erhöht.

### Pensionskasse

Mit dem Eintrag im Handelsregister ist die Fusion der Pensionskasse Comunitas mit der Previs Vorsorge rückwirkend per 01.01.2017 in Kraft getreten. Die Comunitas tritt weiterhin als eigenständiges Vorsorgewerk auf und ist Bestandteil der Previs Vorsorge.
Auf 01.01.2018 wurden die Risikoprämien erneut gesenkt. Der Gemeinderat hat dem Antrag des Personalverbandes zugestimmt, die tieferen Prämien in eine Erhöhung der Sparbeiträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren.
Die Altersguthaben wurden 2017 mit 1.75% verzinst. Der technische Zinssatz wurde von 3% auf 2.75% gesenkt. Ende September 2017 lag der Deckungsgrad bei 102.5%.

## Spiez

Keine Meldung. Zur Zeit fehlt ein Ansprechpartner.

# Steffisburg

## Jahresrechnung 2017

Die Jahresrechnung 2017 wird an der GGR-Sitzung vom 15. Juni 2018 behandelt. Zurzeit können noch keine Angaben gemacht werden.

## Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg

Der aktuelle Deckungsgrad beträgt 105.19 %. Die Sanierungsmassnahmen der Arbeitgeber, Versicherten und Rentner können deshalb im Jahr 2018 aufgehoben werden. Der technische Zinssatz wurde auf 2,0 % festgelegt. Die Pensionskassenkommission hat beschlossen, den Umwandlungssatz zu senken. Ausschlaggebend für die Herabsetzung des Umwandlungssatzes sind die volatilen Finanzmärkte, tiefes Zinsumfeld bei Obligationen (bedeutender Anteil an Vermögen) und die zunehmende Lebenserwartung. Die Risikobeiträge konnten gesenkt werden. Die tieferen Prämien wurden «kompensiert» mit höheren Sparbeiträgen.

Es wurden neue Modelle diskutiert und Abfederungsmassnahmen bezüglich Renten-einbussen geprüft. Die Angeschlossenen und die direkt betroffenen Versicherten (ab Jahrgang 1960 und älter) wurden persönlich über die Massnahmen orientiert.

## Diverses

- **Mobility Elektroauto / E-Bikes:** Die Gemeinde Steffisburg fördert die kombinierte Mobilität mit dem Carsharing-Anbieter Mobility. Ab Ende März 2018 übernimmt die Gemeinde die Jahrespauschale für ein Elektroauto Renault Zoe der Mobility Genossenschaft und ermöglicht damit die Geschäftsfahrten CO2-neutral auszuführen. Zusätzlich wurde im vergangenen Jahr zu den zwei vorhandenen E-Bikes ein weiteres angeschafft.
- **Gemeindepersonalverband (GPV):** Die Hauptversammlung GPV findet am 12. April 2018 statt. Dabei werden die

ordentlichen Traktanden behandelt.
Erfreulicherweise können laufend neue Mitglieder gewonnen werden. Die aktuelle Mitgliederzahl ist auf einem erfreulichen Stand von rund 90 Personen.
Nebst dem traditionellen Brätliabend im Sommer organisierte der Gemeindepersonalverband Steffisburg im 2017 einen Kochkurs mit Michèle Mosimann (2 x Chinesisch / 2 x Pasta), eine Besichtigung des Schlossparkings Thun sowie eine Besichtigung der Galli AG Sanitär und Galli Metallbau AG, Steffisburg. Zudem hat am 6. Januar 2018 das traditionelle Tannenbaumwerfen auf dem Dorfplatz statt-gefunden.
Im 2018 darf der GPV Steffisburg sein 75-Jahr-Jubiläum feiern.

# Worb

Meldung erhalten.

## Besoldung

Dem Gemeinderat Worb wird 1 Lohnprozent für den individuellen Gehaltsaufstieg 2019 beantragt.
Die Teuerung wird (wie immer) dem Kanton angepasst bzw. von ihm übernommen.

## Personalverordnung

Die Personalverordnung wurde überarbeitet und per 1. Januar 2018 in Kraft gesetzt.

- Erhöhung des Sitzungsgeldes. Im Gegenzug bezahlen die Kommissionsmitglieder die Abschlussessen selber.
- Für das Verwaltungspersonal sind Abendsitzung immer Arbeitszeit.
- Die Arbeitsverhältnisse werden mit Bezahlung der zuständigen Vorsorgeeinrichtung enden (Anpassung an Kanton).

### Diverses

- Die Mitgliederversammlung hat am Donnerstag, 22. Juni im Werkhof mit anschliessendem Speis und Trank stattgefunden.
- Personalausflug 29. August 2018 und im Oktober/November 2018 abendlicher Anlass für Mitarbeitende (Kino, Kegeln o.ä.).

## Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

An der Delegiertenversammlung in Grenchen finden Wahlen statt. Die Geschäftsleitung und der Vorstand werden wiedergewählt, wobei sich Gion Cotti und Bruno Siegenthaler nicht mehr zur Wahl stellen. Neu stellt sich Iris Braunwalder zur Wahl in den Vorstand.