Lohnrunde 2019

geschrieben von Urs Stauffer | Februar 1, 2019

Die Lohnrunde 2019 ist Geschichte, der Pulverdampf hat sich verzogen, die Ergebnisse der Auseinandersetzungen stehen fest. Es ist ernüchternd, und es war nicht anders zu erwarten. Keine bis kleine Erhöhungen der Gesamtlohnsumme sind auszumachen, der Nachholbedarf, der sich in den letzten Jahren aufsummiert hat, besteht gleich weiter oder steigt sogar an. In Einzelfällen ist Positives zu berichten, die Verhandlungen wurden erfolgreich abgeschlossen, Lohnerhöhungen sind die Folge. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat bei den Mitgliederverbänden die Ergebnisse erhoben. Es ist die Einschätzung der eigenen Situation im gesamtschweizerischen Kontext möglich.

Für das vergangene Jahr 2018 wurde ein Wirtschaftswachstum von über 2 % vorausgesagt, der Wirtschaftsaufschwung im europäischen Umfeld schien sich fortzusetzen und die öffentlichen Arbeitgeber wiesen in ihren Budgets – entgegen ihren Prognosen – zum Teil massive Überschüsse aus. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl deshalb die Forderung einer Reallohnerhöhung von 2 % für alle.

In den Lohnverhandlungen 2019 war von dieser ausgezeichneten Ausgangslage jedoch wenig zu spüren und die Arbeitgeberseite übte sich weiterhin in Zurückhaltung. Sie vergassen dabei, dass das öffentliche Personal einen wesentlichen Beitrag zu dieser guten Finanzlage leistet. Einerseits mit seiner täglichen Arbeit, andererseits mit der Duldung von Sparpaketen, die in finanziell schlechteren Vorjahren geschnürt wurden.

Der fehlende Wille, die Arbeitnehmenden an der guten finanziellen Situation teilhaben zu lassen, hatte eine Lohnstagnation zur Folge, welche wiederum dazu führte, dass die Konsumenten in der Überzeugung, dass sich das

Wirtschaftswachstum nicht bis zu ihrem Geldbeutel durchschlägt, zurückhaltender waren. Dieses Verhalten wiederum wirkte sich negativ auf das Konjunkturwachstum aus und das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) musste deshalb Ende 2018 eine abrupte Unterbrechung des Wachstums melden.

Eine Frage des Blickwinkels

Zeitweiser Wachstum und abrupter Stopp hin oder her – die Lohnverhandlungen 2019 waren – wie immer – zäh. Der Schweizer Lohnindex zeigt, dass die realen Löhne innerhalb der Branchen seit 2017 kaum oder gar nicht gestiegen sind. Grund sind Lohnerhöhungen, welche nicht oder nur knapp die Jahresteuerung decken. Es kann also vorkommen, dass Arbeitnehmende zwar etwas mehr verdienen als im Vorjahr, ihnen aber am Ende des Monats gleichwohl ein Minus bleibt, weil die Teuerung höher war als ihre Lohnerhöhung.

Betrachtet man jedoch – wie die Ökonomen der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich – eine andere Statistik, befinden sich die Löhne heute, nach höheren Löhnen in den Jahren 2015 und 2016, wieder im langjährigen Mittel. Grund für dieses abweichende Ergebnis ist, dass die KOF-Statistik nicht die Löhne innerhalb einer Branche bewertet, sondern die Durchschnittslöhne gesamthaft. Bei dieser Betrachtungsweise fliessen Branchenwechsel mit ein. Und von diesen gibt es in der Schweiz viele – tendenziell von Branchen mit weniger gut bezahlten Jobs in solche mit höheren Löhnen.

Teuerungsausgleich

Unabhängig von der Betrachtungsweise der Lohnentwicklung ist klar, dass die Gewährung des Teuerungsausgleichs eigentlich eine Selbstverständlichkeit sein muss. Wird dieser nicht gewährt, sinkt die Kaufkraft der Löhne, was die Arbeitnehmenden und letztlich auch die Wirtschaft belastet.

Kaum erwähnt in den Lohnverhandlungen, aber genauso wichtig

ist die Berücksichtigung der seit Jahren stetig steigenden Krankenkassenprämien. Da diese im Landesindex der Konsumentenpreise nicht eingerechnet werden, erfolgt über den Teuerungsausgleich (wenn er denn gewährt wird) auch keine automatische Kompensation dieser Mehrkosten. Unterbleibt ein Teuerungsausgleich und wird auch keine Reallohnerhöhung gewährt, sehen sich Arbeitnehmende mit Mehrkosten konfrontiert, die sie nicht aktiv selbst verursacht haben, die jedoch dazu führen, dass der effektiv verfügbare Teil des Lohnes immer mehr sinkt.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Das Ergebnis der Lohnrunde 2019 für die Mitgliederverbände von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) lässt sich anhand ihrer Rückmeldungen folgendermassen zusammenfassen: Bei der Gewährung eines Teuerungsausgleichs und einer generellen Reallohnerhöhung wurde Zurückhaltung geübt; über eine Erhöhung der Leistungslohnsumme hingegen darf sich eine Mehrheit der Verbände bzw. ihre Mitglieder freuen.

Von den 40 Mitgliederverbänden, die an der Umfrage zu den Ergebnissen der Lohnrunde 2019 teilgenommen haben, erhielten trotz einer gemäss Bundesamt für Statistik durchschnittlichen Jahresteuerung von 0.9 % nur ein Viertel der befragten Verbände einen Teuerungsausgleich.

Ebenfalls knapp ein Viertel der befragten Verbände durfte sich über eine Reallohnerhöhung freuen und bei über der Hälfte der Verbände wurde die Summe für die individuellen Leistungslöhne erhöht. Ein Drittel der Verbände meldete einen Nachholbedarf, sei es beim Teuerungsausgleich oder betreffend eine längst fällige Erhöhung der Reallohnsumme. Immerhin werden vereinzelt Mutationsgewinne für strukturelle Lohnanpassungen verwendet.

Bemerkenswert ist, dass in diesem Jahr erstmals zwei Verbände berichteten, dass sich ihre Arbeitgeberin in einem budgetlosen Zustand befindet und deshalb über die Lohnmassnahmen noch

nicht definitiv Beschluss gefasst werden konnte.

Die Rückmeldungen zeigen auch, dass einzelne Verbände in den Genuss von einmaligen Prämien oder Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen kommen. So wird im Kanton Appenzell AR noch zu entscheiden sein, ob den Angestellten der zweite Brückentag als freier Tag gewährt wird (im Personalreglement sind 1 – 2 zusätzliche Frei- oder Brückentage vorgesehen), in der Stadt Luzern freut man sich neu über einen vierwöchigen besoldeten Vaterschaftsurlaub und in Steffisburg werden einmalige Leistungsprämien ausbezahlt. In Muri BE freut man sich über einen SBB-Gutschein in der Höhe der Kosten eines Halbtaxabonnements und in der Stadt Wil bringt das neu per 1. Januar 2019 in Kraft getretene Personalreglement mehr Ferien, einen längeren Mutterschaftsurlaub und auch einen längeren Vaterschaftsurlaub. Nicht so erfreulich läuft es in der Gemeinde Wettingen, wo die Parkgebühren für das Personal erhöht wurden.

Die Angaben der Mitgliederverbände finden Sie in der Tabelle.

Fazit

Die Lohnverhandlungen laufen nach wie vor harzig und für die Personalverbände wird es von Jahr zu Jahr schwieriger, ihre Forderungen durchzusetzen. Dass man jetzt auch noch die amerikanische Spezialität des budgetlosen Zustands übernehmen will, ist bedauerlich.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) dankt an dieser Stelle allen Vorstandsmitgliedern, die sich unermüdlich und engagiert für die Anliegen ihrer Verbandsmitglieder einsetzen.

Schwierige Zeiten für Arbeitnehmende 50 plus

geschrieben von Barbara Falk | Februar 1, 2019

Unsere Gesellschaft wird immer älter. Damit rückt auch die Bedeutung von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf dem Arbeitsmarkt verstärkt in den Fokus. Der Anteil der über 50-jährigen Personen an der Erwerbsbevölkerung steigt. Gemäss Bundesamt für Statistik hat sich dieser von 24,9% im Jahr 1996 auf 27,7% im Jahr 2007 erhöht – ein Trend, der anhält und sich mit der demografischen Alterung der Bevölkerung noch verstärken wird. Die Situation ist Sinnbild für die vielfältigen gesellschaftlichen Herausforderungen, denen sich die Politik und Wirtschaft gegenübersehen – sei es die finanzielle Sicherung der Sozialwerke, der drohende Fachkräftemangel, neue Beschäftigungsformen der Arbeitsgestaltung oder die Langzeitarbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen.

Schon heute ist jeder zweite Erwerbstätige in der Schweiz über vierzig Jahre alt. Gleichzeitig bleiben ältere Menschen meist auch länger gesund und leistungsfähig, oft über das Pensionsalter hinaus. Wer aber mit über 50 Jahren von Arbeitsplatzverlust bedroht ist oder gar die Kündigung erhält, für den wird es eng und schwierig. Ältere Menschen haben nachweislich mehr Mühe als Jüngere, im Stellenmarkt wieder Fuss zu fassen. Obwohl die Arbeitslosenquote dieser Altersgruppe mit 2,5% nur geringfügig tiefer liegt als jene der 25- bis 49-Jährigen (2.8%), sind ihre Aussichten, wieder eine Stelle zu finden, unvergleichlich geringer. Ihnen droht Langzeitarbeitslosigkeit bis hin zum sozialen Abstieg. Die Ängste sind entsprechend gross. Hohe Lohnforderungen und insbesondere hohe Berufsvorsorgekosten werden oftmals als Gründe für mangelnde Chancen der sogenannten 50 plus auf dem Stellenmarkt geltend gemacht. Kurzum: Die Älteren sind zu teuer.

Eine Volksinitiative trifft den Nerv der Zeit

Der schwierigen Situation der über 50-Jährigen auf dem Arbeitsmarkt will der Verein Workfair 50+ entgegentreten. Er hat darum im vergangenen Juli eine eidgenössische Volksinitiative lanciert. Unter dem Motto «Berufliche Vorsorge – Arbeit statt Armut» will der Verein die Situation von älteren Erwerbslosen oder von Erwerbslosigkeit bedrohten Menschen verbessern. Das Kernanliegen der Initiative: Wer über 50 Jahre alt ist und eine Arbeit sucht, soll nicht wegen hoher Lohn- und Berufsvorsorgekosten benachteiligt werden. Erklärtes Ziel von Workfair 50+ ist es, möglichst vielen Menschen Erwerb und Arbeit zu ermöglichen und langzeiterwerbslose Menschen über 50 Jahre wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Der Initiativtext ist schlicht gehalten und fordert eine Änderung von Artikel 113 Abs. 3bis der Bundesverfassung. Neu soll der Artikel lauten:

«Für die Bemessung der Altersgutschriften gilt für alle Versicherten unabhängig vom Alter der gleiche Ansatz. Erwerbstätige Personen sind ab dem 1. Januar nach Vollendung des 17. Altersjahres beitragspflichtig.»

Im Fokus stehen somit zwei Forderungen: Die Pensionskassen-Beiträge sollen zukünftig über die gesamte Berufslaufbahn gleich hoch sein, unabhängig vom Alter. Ausserdem soll neu bereits mit 18 Jahren statt wie bisher mit 25 Jahren mit dem Sparen für das Alter begonnen werden. Die beiden Neuerungen zielen gemäss Aussage der Initianten darauf ab, die Altersdiskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zu bekämpfen sowie wertvolles Wissen und Erfahrung in Unternehmen zu erhalten. Hohe Beitragszahlungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungen dürfen kein Grund mehr sein, dass ältere Menschen bei der Stellensuche benachteiligt werden.

Schwierige Rückkehr ins Berufsleben mit 50 plus

Die Gründe der hohen Pensionskassenkosten als Ursache der Arbeitslosigkeit bei den über 50-Jährigen ist allerdings umstritten. Auch Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden halten sich hartnäckig, etwa die geringere Flexibilität und Kreativität, hohe Lohnforderungen oder häufiges Kranksein. Und das, obwohl diese Altersgruppe in der Regel gut qualifiziert ist, über viel Wissen und Erfahrung verfügt, sei es in der Arbeit als auch im sozialen Umgang. So haben gemäss Bundesamt für Statistik 57 Prozent der Vor-Rentner eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss, während es bei den 18- bis 35-Jährigen lediglich 42 Prozent und bei den 36- bis 49-Jährigen 54 Prozent sind. Auch Verantwortungsbewusstsein, Identifikation und Loyalität zur Firma sowie Gelassenheit in stressreichen Begebenheiten zeichnen die über 50-Jährigen oft aus.

Immerhin scheint das Thema Arbeitslosigkeit spätestens seit der Finanzkrise in der Gesellschaft nicht mehr das Tabu-Thema zu sein, das es einst war. Zu präsent sind die negativen Schlagzeilen vom wirtschaftlich bedingten Stellenabbau bis hin zu Massenentlassungen. Damit wird gesellschaftlich zunehmend erkannt und mitunter respektiert, dass Arbeitslosigkeit häufig nicht selbst verschuldet ist, sondern ihren Grund in der allgemein schlechten Wirtschaftslage oder in Restrukturierungmassnahmen aufgrund finanziell bedingter Schwierigkeiten des Arbeitgebers hat.

Die Probleme sind zudem branchenspezifisch. So hat etwa der Bankenplatz Zürich gemäss einer Studie von Kanton und Stadt Zürich stark an Wertschöpfung verloren. Infolge dessen gingen zwischen 2008 und 2016 insgesamt 2300 Vollzeitstellen verloren. Betroffenen und insbesondere den über 50-Jährigen hilft das allerdings wenig. Für sie bedeutet Arbeitslosigkeit ein Spagat zwischen Hoffnung und Frustration. Sie tun alles,

um eine Stelle zu bekommen, setzen ihre ganze Energie für zig Dutzend Bewerbungen ein und ernten für ihre Bemühungen in der Mehrzahl doch nur eine allgemein gehaltene Standardabsage. Die Aussicht auf ein Interview ist für Ältere ohnehin eine Rarität. Dabei wollen sie arbeiten. Ein OECD-Bericht aus dem Jahre 2014 bestätigt diesen Eindruck: Demnach weist die Schweiz im Vergleich zum OECD-Durchschnitt bei den 55- bis 64-Jährigen eine tiefe Einstellungsquote auf. Übereinstimmend damit ist mit 59 Prozent eine sehr hohe Anzahl von Schweizer Stellensuchenden im Alter von 55 plus seit mehr als einem Jahr arbeitslos.

Massnahmen sind weiterhin gefragt

Das Thema ist nicht neu. Dennoch scheint es an Gewicht zu bekommen, auch aufgrund der demografischen Entwicklung. Von dieser Sensibilisierung zeugen auch private Initiativen von Start-Ups wie etwa Stellenportale und Beratungsangebote für 50 plus, nebst den staatlich finanzierten Weiterbildungs- und Integrationsprogrammen für über 50-Jährige. Solche Angebote sind begrüssenswert und dürften manchen Stellensuchenden Hoffnung und Mut machen. Das wirkliche Problem ändert sich damit allerdings nicht. Gefragt sind politische Massnahmen, die den gesellschaftlichen Begebenheiten und der demografischen Entwicklung gerecht werden. Mit den älteren Arbeitslosen gehen nicht nur der Wirtschaft erfahrene und häufig gut bis sehr gut ausgebildete Fachkräfte verloren, sondern es entstehen dem Staat auch enorme Kosten. Allein die Massnahmen zur Integration von stellensuchen älteren Personen in Form von Weiterbildungs- und Qualifikationsprogrammen verschlingen Unsummen von Geldern.

Die Politik hat die Zeichen der Zeit erkannt. Mit der angestossenen Reform des Altersrentensystems, der Altersvorsorge 2020 und der Fachkräfteinitiative wurden einige Massnahmen eingeleitet. Auch die vom Bundesrat festgesetzte Nationale Konferenz zum Thema «ältere Arbeitnehmende» befasste sich mit Massnahmen, um die Situation von älteren

Arbeitnehmenden und insbesondere von älteren Arbeitslosen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. An vier Konferenzen, die letzte fand im April 2018 statt, behandelten und veranlassten die Vertreter von Bund, Kantonen und der Sozialpartner Massnahmen in den Bereichen Wiedereingliederung, berufliche Qualifikation, Sensibilisierung, Flexibilisierung des Rentenbezugs bis hin zu Altersdiskriminierung und Chancengleichheit beim Zugang zu Weiterbildung. Tatsache ist, wie auch eine bei der Universität Zürich in Auftrag gegebene Studie zeigte, dass ältere Arbeitnehmende und Arbeitslose nach wie vor von Diskriminierung betroffen sind. Das Potenzial von älteren Arbeitnehmenden wird nicht genügend anerkannt. In der Schweiz gibt es auch kein Gesetz gegen altersbedingte Diskriminierung – und es hat sich diesbezüglich auch nichts getan.

Angesichts der anstehenden Herausforderungen muss letztlich auch die Wirtschaft Farbe bekennen. Mit den im Raum stehenden sozialpolitischen Problemen bei den Vorsorgeversicherungen, sprich den stets wachsenden Finanzierungsschwierigkeiten bei AHV und BVG, und dem oft beschworenen Fachkräftemangel darf nicht nur die Forderung nach einem höherem Pensionierungsalter und nach dem Inländervorrang im Raum stehen, sondern es muss auch die Bereitschaft von Unternehmen einhergehen, älteren Arbeitnehmenden im Arbeitsmarkt eine Chance einzuräumen.

Fehleinschätzung der Bedeutung des

Einarbeitungsprozesses

geschrieben von Iris Braunwalder | Februar 1, 2019

Neuen Mitarbeitenden einen guten Einstieg in eine neue Arbeitsstelle zu ermöglichen zahlt sich aus: Sie fühlen sich willkommen, das Arbeitsklima ist harmonischer und eine saubere Einführung verhindert Fehler, die später ausgebügelt werden müssen. Weshalb also, wird diese wichtige Aufgabe oft vernachlässigt?

Jeder von Ihnen hat irgendwann, irgendwo an einem Arbeitsort begonnen, erinnern Sie sich? Kommen Ihnen die nachfolgenden Aussagen auch bekannt vor:

- Wir haben einen qualifizierten Mitarbeiter eingestellt, damit wir ihm nicht erst erklären müssen, was zu tun ist!
- learning by doing funktioniert doch immer am besten!
- Er wird sich schon zurechtfinden!
- Und der Klassiker: Mir hat das anfänglich auch niemand beigebracht und ich habe es auch gelernt, ins kalte Wasser geworfen zu werden hat noch keinem geschadet!

Oft wird unterschätzt, dass die Qualität der Arbeit unter einer schlechten oder gar keiner Einarbeitung leidet. Mitarbeiter können nur oberflächlich informieren und fühlen sich nicht zuständig oder gar verantwortlich. Fachwissen und Erfahrung des Vorgängers gehen verloren. Die Neuen verbringen oft Tage oder sogar Wochen am Arbeitsplatz ohne wirklich zu wissen, welche Aufgaben wie und wo zu erledigen sind. Logisch, dass in der ersten Zeit die Qualitätsmassstäbe des Teams oder des Arbeitgebers nicht erfüllt werden können. Dabei wäre die erste Zeit im Unternehmen die wichtigste, hier entscheidet sich, ob sich der neue Mitarbeiter gut einpasst, gute Leistung mit neuen Ideen einbringt und sich mit dem Arbeitgeber identifizieren kann. Der erste Eindruck ist auch hier von Bedeutung.

Die Zeit und das Geld, welche der Arbeitgeber durch den Verzicht auf eine gute Einarbeitung mit einer zeitliche Doppelbesetzung spart, muss für die Berichtigung der Fehler neuer Mitarbeiter verwendet werden. Oft ist das kein Nullsummenspiel, sondern geht negativ – zu Lasten des Arbeitgebers – aus. So gelesen in Bezug auf einen Budget-Kommentar: «Der Personalaufwand reduziert sich um xy Franken wegen der Anpassung der Fluktuationsprognose sowie der zeitlichen Verschiebungen von Wiederbesetzungen.» Diese Horrorszenarien sind «Gang und Gäb» und offensichtlich das Resultat von Sparübungen und/oder fehlenden zeitlichen Kapazitäten:

- Mitarbeiter werden kaum bis gar nicht informiert über den Neuzugang.
- Für die Begrüssung hat niemand wirklich Zeit.
- Ein Kennenlernen des Arbeitsumfeldes findet nicht statt.
- Im schlimmsten Fall wird nicht einmal der Arbeitsplatz vorbereitet und eine systematische Einarbeitung ist nicht vorhanden.
- Auf eine laufende Betreuung des neuen Mitarbeiters wird keinen Wert gelegt.

Die Folge: Flucht nach vorne

Ein Misslingen der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter ist in solchen Fällen vorprogrammiert. Nicht ohne Grund wechseln viele neue Mitarbeiter ihren Arbeitsplatz im ersten Jahr der Anstellung erneut. Dies ist unvertretbar – auch in wirtschaftlicher Hinsicht, denn Mitarbeiter sind eine teure Investition.

Qualifizierte Fachkräfte nutzen die kurze Kündigungsfrist der Probezeit denn oft dazu, sich nach einem neuen Arbeitgeber umzusehen – eine Flucht nach vorne. Die bestehenden Mitarbeiter und Teams leiden darunter, denn erstens müssen sie die Fehler ausgleichen und zweitens sind eine schlechte Arbeitsatmosphäre sowie eine hohe Mitarbeiterfluktuation keine

motivationssteigernden Arbeitsbedingungen.

Bedenkt man, mit welcher Aufmerksamkeit eine grössere Investition – etwa ein IT-System -, vorbereitet wird, verwundert es, dass so wenig für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter getan wird.

Deshalb meine Frage an die Politik: Ist es die Einsparung wert,

- den Imageverlust des öffentlichen Personals bewusst in Kauf zu nehmen durch Sparmassnahmen?
- nicht mehr als attraktiver Arbeitgeber zu gelten?
- nicht mehr konkurrenzfähig zu sein auf dem Arbeitsmarkt?
- nicht mehr über qualifizierte Bewerber im Auswahlverfahren zu verfügen?

Im öffentlichen Dienst ist die Politik in der Pflicht. An dieser Stelle erwarten wir von den Räten, dass sie die Verantwortung als EntscheidungsträgerIn und gleichzeitig als «ArbeitgeberIn» wahrnehmen!

Das Dienstaltersgeschenk für Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt

geschrieben von Sandra Wittich | Februar 1, 2019

Nach jeweils fünf effektiv geleisteten Dienstjahren haben Mitarbeitende der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk. Der vorliegende Beitrag befasst sich insbesondere mit der Frage der Anrechnung von Dienstjahren, dem Anspruch auf das Dienstaltersgeschenk bei

Teilzeitarbeit und der Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen.

I. Höhe des Dienstaltersgeschenks

Gemäss der seit dem 1. Januar 2017 geltenden Fassung von § 23 Abs. 1 des Gesetzes betreffend Einreihung und Entlöhnung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt (Lohngesetz) erhält jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter nach 5 Dienstjahren 2.5 Tage, nach 10 und 15 Dienstjahren 5 Tage, nach 20 Dienstjahren 10 Tage, nach 25, 30 und 35 Dienstjahren 15 Tage sowie letztmals nach 40 Dienstjahren 20 Tage bezahlten Urlaub. Die Einzelheiten, namentlich die Anrechnung von Dienstjahren, den Anspruch bei Teilzeitarbeit und die Einschränkung des Anspruchs in besonderen Fällen, sind in der Dienstaltersgeschenkverordnung vom 13. Dezember 2016 (DAGV) geregelt. Diese Verordnung gilt für alle Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt.

II. Bezugsformen des Dienstaltersgeschenks

Wie hiervor ausgeführt, erfolgt das Dienstaltersgeschenk grundsätzlich in Form von bezahltem Urlaub. Auf Wunsch einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters wird das Dienstaltersgeschenk jedoch ganz oder teilweise ausbezahlt (vgl. § 8 Abs. 1 DAGV). Die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks einseitig anordnen kann die Anstellungsbehörde gemäss § 8 Abs. 2 DAGV, wenn alternativ

- das Anstellungsverhältnis durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter ordentlich gekündigt wurde,
- eine Wiederbeschäftigung nach einer vollständigen Pensionierung vorliegt oder
- eine (nahtlose) Weiterbeschäftigung nach Erreichen des ordentlichen Rentenalters vorliegt

und zudem die betrieblichen Interessen den Bezug des Urlaubs

nicht zulassen.

Gemäss den Erläuterungen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt zur DAGV kann in diesen Fällen die Auszahlung insbesondere dann angeordnet werden, wenn der Bezug des Urlaubs angesichts der voraussichtlichen Dauer des Arbeitsverhältnisses und des geplanten Pensums aus Sicht der Anstellungsbehörde als unverhältnismässig erscheint.

Die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks und die Lohnzahlung während des Bezugs des Urlaubs erfolgt nach der Berechnungsbasis des Ferienlohns gemäss § 21a Lohngesetz. Der Ferienlohn beinhaltet nebst dem Grundlohn (Lohn gemäss Lohnklasse und Lohnstufe im Zeitpunkt der Fälligkeit des Dienstaltersgeschenks) auch die anteilsmässige Ausrichtung von Geldzulagen für von der Norm abweichende Arbeitszeit, sofern diese regelmässig ausgerichtet werden.

III. Fälligkeit und Bezugsdauer

Das Dienstaltersgeschenk kann frühestens nach Vollendung der jeweils erforderlichen Dienstjahre und danach längstens während fünf Jahren bezogen werden (vgl. § 3 DAGV). Werden zum Beispiel die erforderlichen Dienstjahre per 1. Juli erreicht, sind der Bezug des Urlaubs sowie die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks frühestens im Juli des entsprechenden Jahres möglich. Wird das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der erforderlichen Dienstjahre beendet, besteht kein anteilsmässiger Anspruch auf das nächste Dienstaltersgeschenk (kein pro rata temporis Anspruch). Für den Bezug des Dienstaltersgeschenks gilt eine Frist von fünf Jahren. Den Zeitpunkt des Bezugs des Urlaubs bestimmt die vorgesetzte Stelle; dabei ist jedoch auf die Wünsche der Mitarbeitenden soweit Rücksicht zu nehmen, als dies mit den Interessen des Betriebes vereinbar ist (vgl. § 7 DAGV).

Wird der Urlaub nicht innert der Fünf-Jahres-Frist bezogen, erfolgt die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks (vgl. § 8

Abs. 3 DAGV). Dabei wird auf den Lohn (Lohnklasse und Lohnstufe) im Zeitpunkt der Fälligkeit des Dienstaltersgeschenks abgestellt und die oder der Mitarbeitende damit so gestellt, als hätte sie oder er bereits damals die Auszahlung des Dienstaltersgeschenks beantragt (vgl. § 8 Abs. 4 DAGV).

IV. Anrechenbare Anstellungszeit

Die anrechenbare Anstellungszeit ist in § 4 DAGV geregelt. Für die Berechnung der Anzahl Dienstjahre wird die gesamte bei der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt absolvierte Anstellungszeit einschliesslich Lehrzeit, Volontariate und Praktika berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wird jedoch insbesondere die Anstellungszeit bei selbständigen öffentlich-rechtlichen Anstalten und Gemeinden des Kantons Basel-Stadt. Sind die öffentlich-rechtlichen Anstalten oder Gemeindeeinrichtungen einmal Teil der kantonalen Verwaltung gewesen, sind die entsprechenden Dienstjahre bis zum jeweiligen Ausgliederungstermin anzurechnen (vgl. Erläuterungen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt zur DAGV, S. 2).

Ebenso nicht berücksichtigt wird für die Berechnung der Anzahl Dienstjahre unbezahlter Urlaub in dem Umfang, in welchem er pro Kalenderjahr einen Monat (30 Tage) übersteigt.

V. Anstellungen mit unterschiedlichem Beschäftigungsgrad

Bei Anstellungen mit unterschiedlichem bzw. bei wechselndem Beschäftigungsgrad ist für das Dienstaltersgeschenk der durchschnittliche Beschäftigungsgrad der letzten fünf Jahre vor Fälligkeit des Anspruchs massgebend (vgl. § 5 DAGV). Bei einem Wiedereintritt in die kantonale Verwaltung sind nur diejenigen Jahre in den letzten fünf Jahren vor Fälligkeit des Anspruchs massgebend, in welchen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in der kantonalen Verwaltung angestellt gewesen

ist (vgl. Erläuterungen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt zur DAGV, S. 2).

VI. Ausschluss und Aufschub

Gemäss den Erläuterungen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt zur DAGV (S. 2) wird dem Dienstaltersgeschenk die bisherige «Diensttreue» verdankt in der Hoffnung auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit. Es soll daher nur denjenigen Mitarbeitenden zukommen, welche den Ansprüchen des Arbeitgebers zumindest insoweit gerecht werden, als dass ihr Verhalten keinen Anlass zur Kündigung gegeben hat. Ab dem Zeitpunkt einer fristlosen Entlassung gemäss § 32 Personalgesetz, einer Kündigung aufgrund von Pflichtverletzung gemäss § 30 Abs. 2 lit. d Personalgesetz sowie einer Kündigung aufgrund der Begehung einer strafbaren Handlung gemäss § 30 Abs. 2 lit. e Personalgesetz entsteht daher kein Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk (vgl. § 6 Abs. 1 DAGV).

Aufgeschoben wird der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk, wenn er während der Dauer einer vorsorglichen Massnahme nach § 25 Personalgesetz oder einer Bewährungsfrist nach § 30 Abs. 3 Personalgesetz eintritt und entfällt definitiv, wenn auf diese Massnahme bzw. Bewährungsfrist eine Kündigung gemäss § 6 Abs. 1 DAGV (siehe hierzu Absatz hiervor) folgt.

VII. Übergangsregelungen

Die aktuelle Fassung von Art. 23 Abs. 1 Lohngesetz und die Dienstaltersgeschenkverordnung vom 13. Dezember 2016 sind am 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Bis zu diesem Zeitpunkt waren die Ausführungsbestimmungen zum Dienstaltersgeschenk in den Richtlinien zu § 23 Lohngesetz vom 31. Oktober 1995 geregelt. Im Sinne einer Übergangsregelung sieht § 9 DAGV Folgendes vor: Mitarbeitenden, deren Anstellungsverhältnis vor dem 1. Januar 1981 begründet wurde, wird der Besitzstand auf die vor diesem Zeitpunkt gehandhabte Anrechnungspraxis gewährt. Bis zum 31. Dezember 2021 wird Mitarbeitenden, welche

bereits vor dem 1. Januar 2017 angestellt waren, das nächstfolgende Dienstaltersgeschenk nach altrechtlicher Regelung gewährt, sofern diese für Sie vorteilhafter ist.

Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

geschrieben von Kurt Gasser | Februar 1, 2019

Protokoll der Sitzung vom 29. Oktober 2018,17.00 Uhr, Sitzungszimmer Erdgeschoss des Tiefbauamtes Bern

Bern

Teuerung/Besoldung

In der aktuellen Legislatur soll eine Reallohnerhöhung umgesetzt werden. Dies ist in den aktuellen Legislaturzielen festgeschrieben und muss nun zwingend angegangen werden. Dazu wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, um mögliche Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Der PVSB ist in dieser Arbeitsgruppe vertreten und wird gewichtige Argumente einbringen.

Diverses

Es wird eine Anpassung der LAZ / JAZ (Stundenmodelle) angestrebt. Insbesondere die Bandbreitenmodelle sollen angepasst und auf die Bedürfnisse der Vereinbarkeit ausgerichtet werden. Stundenmodelle mit deutlich weniger Wochenstunden stehen dabei im Vordergrund.

Ebenfalls wird ein Elternurlaub (bis 6 Wochen Vaterschaftsurlaub, mit Kombination Elternurlaub) angestrebt. Dies wurde in einem Vorstoss aus dem Stadtparlament gefordert

und soll verwaltungsintern geprüft werden.

Care Aufgaben haben sich in den aktuellen Debatten vermehrt als grosser Diskussionspunkt erwiesen. Der Umgang damit aufgrund der aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen bedingen vermehrte Aufmerksamkeit zu diesem Themenfeld.

Der Kanton will seinen Beitrag an die Organisation Schutz und Rettung Stadt Bern – insbesondere für die Rettungszentrale – kürzen. Dies führt zu Diskussionen, an welchen sich der Verband ebenfalls engagiert.

Biel

Teuerung/Besoldung

Der Verband fordert eine Reallohnerhöhung von 1,5% und vollen Teuerungsaus-gleich. Im Budget wurden 1,3% aufgenommen. 1% individueller Anstieg und 0,3 % generell. Der Verband hat sich mit den 0,3% nicht einverstanden erklärt. Der Gemeinderat akzeptierte die Forderung wegen der Finanzlage nicht.

Der Verband fordert die gemeindeeigene Unterhaltszulage für alle Mitarbeitende, die bei der Stadtverwaltung angestellt sind (also auch für diejenigen, welche die Familienzulagen nicht bei der Stadt beziehen).

Burgdorf

Teuerung/Besoldung

Im Budget 2019 sind für die Lohnmassnahmen 2% der Lohnsumme vorgesehen. Wie in den letzten Jahren sind für den Erfahrungsanstieg 0,5% und für den Leistungslohnanstieg 1,5% eingesetzt worden.

Pensionskasse

Der Gemeinderat der Stadt Burgdorf hat sich für die Kündigung des Anschlussvertrages mit der Personalvorsorgestiftung

Regional Emmental auf den 31.12.2018 entschieden. In der Folge wurde ein neuer Vorsorgeplan definiert und verschiedenen Vorsorgestiftungen zum Offerieren zugestellt. Aus den eingegangenen Angeboten der verschiedenen Vorsorgestiftungen wurden 3 Angebote weiterverfolgt. Der Gemeinderat hat sich nach einem langen Prozess für den Anschluss an die SHP (Spital-, Heim-, und Pflegepersonal) entschieden, obschon die Mehrheit der Angestellten einen Anschluss zur Pensionskasse der Stadt Bern bevorzugte.

Der Stadtrat hat an der Juli-Sitzung den Abschlussbericht «Altersvorsorge 2019» zur Kenntnis genommen und den Bericht mit Murren mit 31 Ja bei 8 Enthaltungen genehmigt. In der Folge hat auch die Localnet AG den Anschlussvertrag auf den 31.12.2018 gekündigt. Da nun die grössten Anschlusspartner aus der Personalvorsorgestiftung Regional Emmental austreten, wird die Stiftung per 31.12.2018 aufgelöst. Der Wechsel der Pensionskasse hat verschiedene Angestellte zur vorzeitigen Pensionierung bewogen.

Diverses

- Die 66. Hauptversammlung des Personalverbandes fand am 27. März 2018 im Restaurant National in Burgdorf statt. Der Anlass wurde von den Mitgliedern rege besucht. Der Personalverband konnte an der Hauptversammlung drei neue Mitglieder in den Verband aufnehmen und so die Mitgliederzahl der Aktiven erhöhen.
- Am 19. September 2018 wurde ein weiterer geselliger Anlass durchgeführt. Ziel des Anlasses war der Besuch des Schloss Burgdorf, welches zu einer Jugendherberge und einem Museum umgebaut wird. Unter der kundigen Führung der Bauleitung wurden die Umbauarbeiten im Innern des Schlosses erklärt. Im Anschluss an die 1.5-stündige Führung trafen sich die Mitglieder des Verbandes im Restaurant Schützenhaus. Der Anlass wurde von 1/3 der Mitglieder besucht.

Köniz

Budget und Teuerungszulage ab 1.1.2019

Für 2019 ist kein Teuerungsausgleich vorgesehen, da noch eine kleine Minus-teuerung besteht. Für individuelle Beförderungen wurden im Budget wie bisher 0,8 Lohnprozente eingesetzt. Für Weiterbildungen ist ein Betrag von rund Fr. 295 000. – budgetiert.

Pensionskasse

Nachdem 2017 ein hervorragendes Börsenjahr war, wurde das Kapital des aktiven Personals mit 5% verzinst (somit wird der Projektionszinssatz von 3% im Durchschnitt 2016-2017 erreicht). 2018 sind die Börsenerträge bisher negativ. Eine Verzinsung wiederum unter dem Projektionszinssatz ist zu befürchten.

Zur Zeit wird – infolge Senkung des Umwandlungssatzes von 5,8 auf 4,8 % per 1.1.2022 – intensiv an Abfederungsmassnahmen gearbeitet.

Diverses

- Zu einer Weisung «Geschenkannahmeverbot» nahm die Personalvereinigung ablehnend Stellung. Die im Personalreglement und der Personalverordnung enthaltenen Regel sind ausreichend. Auch aus den Abteilungen kamen ablehnende Reaktionen. Der Gemeinderat lehnte die Weisung in der Folge ab.
- Die geselligen Anlässe Streetsoccer-Plausch, Fyrabe-Wanderig und Dartturnier sowie eine Besichtigung des Abwasserkanals fanden statt. Erstmals wurde am 17. Mai 2018 ein Fyrabe-Konzärt im Lichthof des Gemeindehauses organisiert.

Langenthal

Teuerung/Besoldung 2019

Der Verband gab folgende Forderungen ein:

- 1,2% für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassung
- voller Teuerungsausgleich (Empfehlung: 1% budgetieren)

Der Gemeinderat hat für Gehaltsanpassung 0,5% und für die Teuerung 0,7% im Budget eingestellt.

Personalreglement

Das mittlerweile fast 20-jährige Personalreglement für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Langenthal, als Weiterentwicklung des bis dahin geltenden Amts- und Dienstreglements, wurde seit Beginn seines Inkrafttretens im Jahr 1997 nur punktuell verändert. Deshalb war und ist eine umfassende Überprüfung angezeigt, mit welcher der Gemeinderat eine verwaltungsintern zusammengesetzte Projektgruppe beauftragte. Auf deren Vorarbeiten hin wurde dem Gemeinderat ein Entwurf zur Totalrevision des Personalreglements vorgelegt, welcher – seit Beginn der neuen Legislatur – die Vorlage in mehreren Schritten beriet.

Mit Beschluss des Gemeinderats vom 29. August 2018 bzw. 12. September 2018 wurden der Entwurf zur Totalrevision des Personalreglements und der erläuternde Mitbericht zu Händen einer öffentlichen Vernehmlassung verabschiedet. Die Vernehmlassung läuft bis am 25. Januar 2019.

Diverses

Am 23. Mai 2019 findet die 100. Hauptversammlung statt. Die Jubiläumsversammlung werden wir in einem würdigen Rahmen feiern. Anlässlich dieses Anlasses werden wir den neuen Flyer des Verbandes präsentieren.

Münchenbuchsee

Keine Meldung – zur Zeit fehlt der Ansprechpartner.

Muri

Wir haben 0.4 % generelle Lohnerhöhung und 0.6 % individuelle Lohnerhöhung.

Ab 2019 gibt es einen neuen Mitarbeiter-Beurteilungsbogen. Damit alle wissen wie damit umzugehen ist, wurden alle Mitarbeiter und Kader geschult.

Murten

(Meldung erhalten)

Bei uns in Murten ist es im Moment sehr ruhig und es gibt keine relevanten Mitteilungen.

Spiez

Keine Meldung.

Steffisburg

Teuerung, Budget 2019, Finanzplan 2019 bis 2023

Die Teuerung ist noch nicht bekannt. Das Budget 2019 sowie der Finanzplan 2019 – 2023 werden an der GGR-Sitzung vom 30. November 2018 abschliessend behandelt.

Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg

Das Geschäftsjahr 2017 war ein erfreuliches Jahr. Alle durch die Mitglieder der Pensionskassenkommission getroffenen Massnahmen haben dazu beigetragen, dass per 31. Dezember 2017 die Pensionskasse einen Deckungsgrad von 105,19 % ausweist. Somit ist die Unterdeckung behoben. Dies bedeutet für die Versicherten und die Arbeitgeber, dass sie im Jahr 2018 keine

Sanierungsbeiträge mehr bezahlen müssen und für die Rentner, dass ihnen keine Kürzung auf der Teuerung vorge-nommen wird. Die Pensionskassenkommission hält an der bisherigen Strategie weiterhin fest mit dem Ziel, die vollständige finanzielle Risikofähigkeit (Deckungsgrad 117 %) zu erlangen.

Diverses

- Im Rahmen der Gesundheitsförderung hat der Personaldienst der Gemeinde Steffisburg für die Mitarbeitenden ein umfangreiches Programm an Angeboten zusammengestellt wie Jogging, Walking, Schwimmen, Langlauf- oder Skatingkurs, Aqua-Fit, Fitnessübungen am Arbeitsplatz, Sitzmassage, Mentales Training, Yoga, Ernährungsworkshop, Augenprüfung sowie Blutspende. Eine Teilnahme ist freiwillig. Die Mitarbeitenden werden jedoch entsprechend motiviert, von dem vielfältigen Angebot zu profitieren und bei den Aktivitäten mitzumachen.
- Seit einiger Zeit wird im Gemeindehaus eine Tauschwand angeboten. Dort können sich die Mitarbeitenden mit Büchern & DVDs bedienen oder auch selber welche hinstellen.
- Bike to work ist eine jährlich stattfindende Mitmach-Aktion zur Fahrrad- und Gesundheitsförderung in Unternehmen. Diese Aktion hat das Ziel, dass Pendler auf dem Arbeitsweg vermehrt das Fahrrad einsetzen. Der Personaldienst muntert die Mitarbeitenden alle Jahre dazu auf, daran teilzunehmen.
- Einmal pro Jahr findet ein gratis Velo-Check statt. Alle Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, ihr Velo kontrollieren und kleinere Reparaturen durchführen zu lassen.
- Im Oktober hat ein Energiestadtfest auf dem Dorfplatz Steffisburg stattgefunden. Die Hauptthemen waren Energie & Mobilität, Verwerten statt Wegwerfen, Wasser – alles klar! Seit 2014 hat die Gemeinde Steffisburg das Label

Energiestadt.

- Im Juli hat der jährliche, traditionelle Brätliabend des Gemeindepersonalverbandes stattgefunden.
- Der Gemeindepersonalverband Steffisburg feiert in diesem Jahr sein 75-jähriges Bestehen. Zu diesem speziellen Ereignis organisierte der Vorstand einen Tagesausflug im August nach Murten. Bei strahlendem Sonnenschein und guter Stimmung genossen die Teilnehmenden diesen Tag.
- Am 5. Januar 2019 findet wiederum das mittlerweile zur Tradition gewordene Tannenbaumwerfen auf dem Dorfplatz statt.

Worb

Meldung erhalten.

Besoldung

Dem Gemeinderat Worb wurden 1.5 Lohnprozente für den individuellen Gehalts-aufstieg 2019 beantragt. Der Gemeinderat hat 1.0 % bewilligt (wie praktisch jedes Jahr). Die Teuerung wird auch wie immer dem Kanton angepasst.

Pensionskasse

Unsere Pensionskasse wird per 1. Januar 2019 von einer Vollversicherungslösung in eine teilautonome Versicherung umgebaut. Vorteil; diese Lösung kann mehr Rendite ergeben gleichzeitig kann diese Lösung aber auch dazu führen, dass es zu einer Unterdeckung kommen kann (Börse läuft schlecht) und das Anlagerisiko nun bei den Arbeitgebern liegt.

Diverses

- Zur Zeit findet eine Überprüfung unseres Werkhofes statt. Die Arbeit wird durch die Firma Cleangreen Consulting GmbH aus Worb durchgeführt. Diese hat bereits unsere Hauswartschaften überprüft.
- Personalausflug 29. August 2018 in das Salzbergwerk von

Bex mit Essen in Montreux.

- November 2018 abendlicher Anlass für Mitarbeitende (Kino Worb oder Bowling).
- Die Mitgliederversammlung hat am Donnerstag, 14. Juni 2018 im Werkhof mit anschliessendem Speis und Trank stattgefunden. Der Mitgliederbeitrag wurde von CHF 30.– auf CHF 40.– erhöht.