Rechtsschutz ist Verbandspflicht!

geschrieben von Urs Stauffer | März 8, 2019

Wir dürfen unsere Mitglieder nicht im Regen stehen lassen. Wer am Arbeitsplatz unter Druck gerät, soll rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen können – und dies in Zeiten der Not ohne das Risiko, am Ende des Tages mit erheblichen Kosten belastet zu werden. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verfügt über eine massgeschneiderte Lösung, an der vor allem die kleineren und mittleren Personalverbände nicht vorbeikommen. Machen wir das Arbeitsleben unserer Mitglieder sicherer!

Es ist nicht der Regelfall, klar, aber es kommt vor und trifft den Einzelnen hart: Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber greift (zu Recht) auf seinen eigenen internen Rechtsdienst zu oder finanziert externe Anwälte.

Auf der anderen Seite aber steht der Mitarbeitende – unser Mitglied –, der häufig unerwartet in eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung hineingezogen wird und einem gut ausgerüsteten, wehrhaften Arbeitgeber gegenübersteht. Angesichts der wirtschaftlichen Folgen, die eine juristische Auseinandersetzung nach sich ziehen kann, wird er ohne Support schon früh aufgeben müssen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist überzeugt: ein Personalverband muss über Rechtsschutz zugunsten seiner Mitglieder verfügen. Er kann dies über eine eigene Lösung mit juristischem Sekretariat und spezieller Kriegskasse für den Einzelfall gewährleisten oder über eine Rechtsschutzversicherung, wie sie Öffentliches Personal Schweiz (ZV) anbietet.

In den letzten Monaten haben sich die Fälle gehäuft, in welchen Mitglieder von Personalverbänden in juristische Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber verwickelt wurden,

aber über keine Rechtsschutzversicherung verfügten. Über extreme Beispiele war in den letzten beiden ZV Info (jeweils auf der Front) zu lesen. Weder wirtschaftlich noch juristisch bewaffnete Arbeitnehmer mussten sich gegen einen Arbeitgeber wehren, der finanziell bestens ausgestattet interne wie externe juristische Kompetenz in Anspruch nahm, um die Ansprüche des (häufig ehemaligen) Mitarbeitenden abzuwehren. Hier sind die Spiesse nicht mehr gleich lang, hier verliert der Mitarbeitende regelmässig und seine wirtschaftlichen Risiken sind enorm.

Genau dies war der Grund, dass Öffentliches Personal Schweiz (ZV) in den letzten Jahren mit der AXA-ARAG ein Versicherungsmodell entwickelt hat, das die Mitarbeitenden (sofern sie Mitglied in einem Personalverband sind) vor den wirtschaftlichen Folgen einer solchen Auseinandersetzung schützt. Ein Verband muss zugunsten seiner Mitglieder engagiert Interessenwahrung betreiben; dazu gehört in erster Linie, die Personalpolitik des Arbeitgebers im Sinn der Mitarbeitenden positiv zu beeinflussen. Dazu gehört aber auch, und das ist in nahezu allen Personalverbänden eine Selbstverständlichkeit, dass das Kollektiv hinter dem Einzelnen steht und ihm hilft, wenn er in personalrechtliche Auseinandersetzungen verwickelt wird. Deshalb ist Rechtsschutz, egal wie er gewährt wird, eine zentrale Aufgabe eines Personalverbandes. Es muss klar sein, dass, wer in Not gerät, von den Kolleginnen und Kollegen Rückendeckung erhält.

Es ist mir, als Präsident von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), unverständlich, weshalb vor allem die kleineren Verbände auf solche Rückendeckung verzichten. Grössere Kantonalverbände mit teilweise spürbaren Mitgliederbeiträgen und einem internen Verbandsrechtsdienst sind eher in der Lage, solche Risiken zugunsten des Einzelnen abzudecken. Nicht nachvollziehbar ist es aber, wenn kleine Personalverbände, die über keinen eigenen Rechtsdienst oder keinen eigenen Verbandsanwalt verfügen können, der Auffassung sind, Rechtsschutz brauche es nicht.

Hintergrund dieser Auffassung ist oftmals die Überzeugung, ein Jahresbeitrag ab 7.60 Franken (!) sei für so etwas nicht vertretbar. Das sind heutzutage 1.5 Café Crème. Ist man tatsächlich der Überzeugung, dass ein bis zwei Tassen Kaffee pro Jahr zu viel sind für einen nachhaltigen Rechtsschutz unserer Mitglieder? Das kann nicht sein!

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat in mehreren Fällen mit entlassenen Mitarbeitenden zu tun, die anfragen, ob Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nicht die Kosten des eigenen und auch des Anwalts des Arbeitgebers übernehmen könnte. Diese Mitglieder suchen Hilfe, weil nicht vorgesorgt wurde. Wir wollen ein starker Verband sein, wir wollen unseren Mitarbeitenden helfen, wir wollen sie unterstützen, wenn sie in Not sind. Genau dafür hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seine Rechtsschutzversicherung entwickelt. Die Kosten sind tief, der Nutzen ist gross. Wir vermitteln Sicherheit, wenn es für den Einzelnen persönlich und wirtschaftlich (auch für seine Familie) eng wird. Und das ist auch der Standard, wie ihn alle Gewerkschaften und Personalverbände im In- und Ausland bereitstellen.

Als Präsident unseres Verbandes bitte ich Sie, Ihren Mitgliedern diesen Rechtsschutz zu bieten. Er vermittelt Sicherheit, er hilft in der Not, er ist mit CHF 7.60 pro Jahr (oder CHF 15.40 bei einer Rundumlösung) absolut kostengünstig. Man sollte den eigenen Kolleginnen und Kollegen diese Sicherheit nicht versagen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) selbst – und das Gleiche gilt für die meisten der uns angeschlossenen Verbände ebenfalls – ist nicht in der Lage, Kosten zu tragen, die einem einzelnen Mitglied in einer juristischen Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber erwachsen sind. Diese Kosten bewegen sich schnell einmal in der Höhe von CHF 10’000 bis 30’000, je nachdem, ob man die Gegenseite, sprich den Arbeitgeber, ebenfalls entschädigen muss. Dies lässt unser sparsames Beitragssystem nicht zu. Hinzu kommt, dass dann

diejenigen profitieren, die nie eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen haben, und dies zulasten derjenigen, die sich für einen professionellen Rechtsschutz entschieden haben. Das widerspricht dem Gebot der Gleichbehandlung, die wir allen Personalverbänden gegenüber einhalten wollen und werden.

Die Absicherung drohender Verfahrenskosten ist beruhigend, dies sowohl für die Mitarbeitenden als auch für den Verband und dessen Vorstand, der sich für seine Mitglieder einsetzt. Sie ist gut in Zeiten, in denen der Mitarbeitende, der in einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber steht, nicht weiss, wie lange sein Lohn noch bezahlt wird und mit welchen Kosten er für dieses Verfahren zu rechnen hat. Ich empfehle Ihnen deshalb, diese Versicherung für Ihren Verband zugunsten Ihrer Mitglieder abzuschliessen.

Neben der effektiven finanziellen Absicherung hat die Rechtsschutzversicherung überdies eine sehr präventive Wirkung: Sie veranlasst den Arbeitgeber, eine Eskalation zu vermeiden oder bei nicht lösbaren Konflikten eine einvernehmliche Lösung zu suchen, weil er damit rechnen muss, dass der Mitarbeitende seine Ansprüche ohne Angst um mögliche finanzielle Konsequenzen durchsetzen wird. Wollen Sie Mitarbeitende in Ihrem Verband, die nicht für ihr Recht kämpfen, weil sie die Durchsetzung ihrer Rechte nicht bezahlen können? Wollen Sie ein Verband sein, der aus finanziellen Gründen nicht hinter seinem Mitglied stehen kann, wenn es in Not ist? Ich glaube nicht.

Mögliche Versicherungsvarianten für die Verbände von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bietet zusammen mit der AXA-ARAG seinen Mitgliedern für personalrechtliche Auseinandersetzungen drei Versicherungsvarianten an:

- Die **Vollkosten-Rechtschutzversicherung** deckt die Kosten

für vorprozessuale Beratungen und (falls notwendig) anschliessende Prozesskosten. Diese Variante empfiehlt sich insbesondere für Verbände ohne eigene Rechtsberatung. Jährliche Kosten pro Mitglied: Fr. 15.40.

- Die **Prozesskostenversicherung** übernimmt die Kosten ab Einleitung eines Prozesses; vorprozessuale Kosten sind nicht gedeckt. Kostenpunkt pro Mitglied jährlich: Fr. 7.60.
- Die **Rechtsberatung-Rechtsschutzversicherung** funktioniert ähnlich wie die Vollkosten-Rechtsschutzversicherung; der Verband muss aber 3 Stunden der vorprozessualen Beratung übernehmen. Kostenpunkt pro Mitglied jährlich: Fr. 14.40.

Die Versicherung kann nur für den gesamten Verband (nur Aktivmitglieder) abgeschlossen werden. Informationen erhalten Sie auf der Website **www.oeffentlichespersonal.ch**, Rubrik Dienstleistungen / Versicherungen,
oder beim Sekretariat (sandra.wittich@zentral.ch, 056 200 07 99).

Ungleichheit bei der Lohngleichheit hält weiter an

geschrieben von Barbara Falk | März 8, 2019

So ziemlich genau vor 48 Jahren wurde in der Schweiz das Frauenstimmrecht eingeführt – oder besser: weiblich erkämpft. Seit 37 Jahren ist zudem die Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverfassung verankert. Und dann gibt es noch das Gleichstellungsgesetz, das seit 22 Jahren gleichen Lohn für gleiche Arbeit fordert. Ungeachtet all dieser gesetzlichen

Bestimmungen ist die Gleichstellung von Frau und Mann noch lange nicht am Ziel. Das zeigt sich allein und gerade wieder bei den weiter bestehenden Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern.

Frauen haben sich ihre Position und damit auch ihre Rechte in der Gesellschaft regelrecht hart erkämpfen müssen. Allein der Realisierung und Festsetzung des Frauenstimmrechts, besiegelt an der Urne durch eine eidgenössische Volksabstimmung am 7. Februar 1971, ging ein jahrzehntelanges Ringen voraus. Die Schweiz gehörte damit zu einem der letzten europäischen Länder, das den Frauen bezüglich Stimmrecht gleiche Rechte eingestand. Bis die erste weibliche Schweizer Bundesrätin 1984 gekürt wurde, dauerte es dann nochmals 13 Jahre. All diese Errungenschaften dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen in der Gesellschaft nach wie vor mit Nachteilen bis hin zu Diskriminierungen zu kämpfen haben. Die neuesten Zahlen zur Lohnungleichheit sind mithin ein klares Exempel.

Lohngleichheit lässt auf sich warten

Die jüngste Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik, veröffentlicht Ende Januar 2019, zeigt deutlich, dass die Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann weiterhin bestehen. Mehr noch: Der unerklärte Anteil der Lohnungleichheit hat sich sogar vergrössert – damit ist eine Gleichstellung in weiter Ferne. So verdienten Frauen im Privatsektor im Jahr 2016 durchschnittlich 19,6 Prozent weniger als Männer; 42,9 Prozent davon lassen sich nicht mit Ausbildung, Führungsverantwortung oder Dienstjahren erklären, will heissen, rund 8,4 Prozent sind willkürlich und daher diskriminierend.

Besonders stossend an diesen Zahlen: Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich nichts getan, im Gegenteil: Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern stagniert auf hohem Niveau. Zum Vergleich: War der geschlechtsspezifische Lohnunterschied von 2012 bis 2014 zunächst noch von 21,3 Prozent auf 19,5 Prozent gesunken, verharrt er seither bei demselben Wert. Konkret

heisst das, dass Frauen im Mittel monatlich 1532 Franken weniger auf ihrem Lohnkonto haben als Männer. Noch schlechter sieht es beim unerklärten Anteil der Lohnunterschiede aus: 2012 betrug dieser noch 40,9 Prozent, fiel hernach bis 2014 auf 39,1 Prozent und hat nun mit 42,9 Prozent das Niveau von 2012 sogar wieder übertroffen. Auch hier also keinerlei Fortschritt, sondern Rückschritt.

Nur leicht besser präsentiert sich die Situation im öffentlichen Sektor. Bei Bund, Kantonen und Gemeinden lag der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen bei 16,7 Prozent bzw. 1498 Franken monatlich, während der unerklärte Anteil dieses Unterschieds 34,9 Prozent ausmacht.

Aufhorchen lässt insbesondere der unerklärte Lohnunterschied, zeigt er doch, wieviel weniger Frauen im Vergleich mit Männern bei sonst vergleichbaren Merkmalen verdienen. Grob gesagt: Finden sich Mann und Frau beispielsweise in vergleichbar grossen Unternehmen in derselben Führungsposition wieder, haben zudem dieselbe Qualifikation und gleich lange Erfahrung, hat die Frau lohnmässig aufgrund ihres Geschlechts per se das Nachsehen. Der unerklärte Lohnunterschied ist also de facto ein Mass für das Ausmass der Diskriminierung von Frauen bezüglich Lohngleichheit.

Was führt zu diesen nach wie vor eklatanten Unterschieden?

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung, die alle zwei Jahre durchgeführt wird, berücksichtigt einerseits sämtliche Branchen des Industrie- und Dienstleistungssektors sowie unternehmensspezifische Eigenschaften wie etwa die Firmengrösse. Andererseits erfasst sie auch strukturelle Faktoren wie etwa das Bildungsniveau, die Anzahl Dienstjahre oder die Ausübung einer Führungsfunktion. Somit ermöglicht sie eine differenzierte Analyse der Lohnstruktur und gewährt auch ein verfeinertes Bild mit Blick auf die geschlechtsspezifische

Lohnsituation. Dabei bestätigt die jüngste Erhebung die sich hartnäckig haltende Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern, wenn es um die Honorierung von gleicher Arbeit und Verantwortung geht.

Klar, es gibt nachvollziehbare Gründe, weshalb Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer, etwa die berufliche Stellung. So stehen letztere in der Hierarchie von Unternehmen in der Regel weiter oben. Dennoch ist auch hier der Lohnunterschied umso grösser, je höher die Kaderstufe ist (vgl. Abb.). Ein anderer Grund liegt beim Bildungsniveau und dem ausgeübten Tätigkeitsbereich. Auch die Berufserfahrung – und damit das Alter – spielt eine gewichtige Rolle. Die Rechte moniert denn auch, dass die Lohnanalysen des Bundes die diskriminierende Situation der Frauen verzerrten, indem sie statt der tatsächlichen nur die potenzielle Berufserfahrung berücksichtigen würden. Letzteres entspricht dem Alter abzüglich den Jahren bis zum Schulabschluss. Somit blieben Karriereunterbrüche unberücksichtigt, denn Frauen haben durchschnittlich gesehen mehr und längere Unterbrüche in ihrer Berufskarriere und arbeiten in tieferen Anstellungs-Pensen. Entsprechend kritisierte Thomas Aeschi, Fraktionschef der SVP, die Modellrechnung des Bundes im St. Galler Tagblatt unlängst als lückenhaft: «Dass damit automatisch ein Handlungsbedarf bei den angeblich diskriminierenden Löhnen entsteht, ist unter diesen Voraussetzungen nicht verwunderlich.» Und er ist mit dieser Kritik längst nicht der einzige.

Tatsache ist aber auch: Obwohl Frauen bezüglich Bildung und Ausbildung im Vergleich zu ihren männlichen Mitstreitern längst aufgeholt haben, sind es immer noch sie, die überproportional in schlecht bezahlten Berufssegmenten arbeiten. Oder anders ausgedrückt: in typischen Frauenberufen im Tieflohnbereich. Im Jahr 2016 zum Beispiel waren Vollzeitstellen mit weniger als 4000 Franken Bruttolohn zu 62,7 Prozent von Frauen belegt. Frauen entscheiden sich ausserdem für Teilzeitstellen, um Zeit für unbezahlte Arbeit

zu haben, sei es für die Familie oder die Pflege von Angehörigen.

Solange die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht durch Rahmenbedingungen, wie etwa bezahlbare Krippen und Tagesschulen, verbessert wird und es auch an einer gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter (Care-)Arbeit fehlt, wird sich bei der Lohngleichheit so rasch nichts Wesentliches ändern. Dass Teilzeitarbeit nicht nachhaltig ist, zeichnet sich allerspätestens bei der Rente ab. Es besteht also weiterhin dringend Handlungsbedarf. Letztlich geht es auch um tief verankerte Geschlechterstereotypen, die die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht nur verhindern, sondern die Lohndiskrepanz mit ihren traditionellen Rollenbildern geradezu zementieren und folglich aufgebrochen werden müssen.

Wie sind die Aussichten?

Es gibt Stimmen, die den Frauen selber die Schuld zuschieben. Frauen treten demnach leiser und weniger fordernd auf als ihr männlichen Kollegen. Sie müssten einfach noch besser artikulieren, was sie wollen, so die Empfehlung von Arbeitgeberpräsiden Valentin Vogt. Aber liegt es wirklich an den Frauen, das gesetzlich verankerte Recht auf Lohngleichheit einzufordern? Müsste nicht vielmehr die Arbeitgeberseite Farbe bekennen und ihre Verantwortung übernehmen?

Fakt ist: Der Gang vor Gericht lohnt sich für Frauen oft nicht, wollen sie sich für die im Verfassungsgrundsatz festgelegte Gleichberechtigung wehren. Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 1996 kam es in der Deutschschweiz insgesamt zu lediglich 287 Lohnklagen, wovon 237 rechtskräftig waren. In 167 Fällen hatten Frauen geklagt, die übrigen betrafen Gruppen oder Verbände, mehrheitlich ebenfalls Frauen, und auch 9 Männer wehrten sich. Davon endeten 112 Verfahren vor der Schlichtungsbehörde und 113 vor Gericht. Vor der Schichtungsbehörde kam es in 69 Prozent zu

einem Vergleich, während es vor Gericht nur gerade 12 Prozent waren. Gerichtlich wurden 51 der Fälle abgewiesen und lediglich 22 Prozent gutgeheissen. Dass die Chancen für erfolgreiche Lohnklagen so gering sind, liegt vor allem an der Schwierigkeit der Beweislage. Zudem gibt es kaum eine Transparenz bei den Löhnen, was Vergleiche schwierig macht.

Es braucht daher mehr und deutliche Anstrengungen seitens Wirtschaft und seitens Politik. Jedenfalls mehr als nur Lippenbekenntnisse. Rezepte gäbe es theoretisch einige. Die Forderungen reichen von Mindestlöhnen über Lohntransparenz bis hin zu genereller Arbeitszeitreduktion und flexibleren Arbeitsbedingungen. Mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes, die eine Pflicht zu regelmässigen Lohngleichheitsanalysen seitens der Unternehmen vorsah, wollte der Bundesrat die Lohngleichheit erreichen. Die Vorlage hat letztes Jahr im Ständerat Schiffbruch erlitten, das Geschäft wurde zurück an die Kommission geschickt. Ein Problem ist eben auch: Wenn die Politik handelt, schreit die Wirtschaft auf.

Nach Differenzbereinigungen hat das Parlament die Revision des Gleichstellungsgesetzes im vergangenen Dezember verabschiedet. Damit hat der Kampf um Lohngleichheit einen kleinen Fortschritt errungen, denn endlich sind verbindliche Massnahmen festgelegt. Allerdings wurden die ursprünglichen Vorschläge des Bundesrates stark verwässert. So sind neu Unternehmen ab 100 Angestellten zu Lohnanalysen verpflichtet. Der Bundesrat wollte die Schwelle bei 50 Angestellten ansetzen, was nur 2 Prozent aller Unternehmen, aber 54 Prozent aller Beschäftigten betroffen hätte. Nun sind es 0,85 Prozent aller Unternehmen und 45 Prozent aller Arbeitnehmenden. Ebenfalls wurden die Lohnanalysen auf 12 Jahre begrenzt, statt langfristig angelegt, und auch das Vierjahres-Intervall für die Wiederholung von Lohnanalysen wurde verworfen; Unternehmen, welche die Lohngleichheit einhalten, müssen keine weiteren Analysen mehr durchführen. Chancenlos blieben Kontrollen und Sanktionen. Trotz des kleinen Erfolgs:

Angesichts der zahmen Revision muss es nicht erstaunen, dass Frauenverbände, Linke und Gewerkschaften zum Streik aufrufen, um ihren Anliegen einer kompromisslosen Umsetzung der Gleichstellung Gehör zu verschaffen.

Frauen*streik: 14. Juni 2019

Am diesjährigen Frauenstreik gehen Frauen und Gleichgesinnte schweizweit auf die Strasse, um gemeinsam Druck auf eine kompromisslose Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes zu machen. Seit 1996 ist die Gleichstellung von Frau und Mann gesetzlich verankert – aber in zahlreichen Bereichen noch nicht konsequent umgesetzt. Allein die Lohngleichheit ist eine uralte Forderung im Kampf um Gleichberechtigung.

Der 14. Juni 2019 ist ein Freitag – ob die Frauen von ihren Arbeitgebern an diesem Tag eine Lizenz zum Streiken erhalten werden? In Zürich ist jedenfalls eine derartige schriftliche Anfrage aus dem Gemeinderat beim Stadtrat hängig.

Baselstädtische Angestellte erhalten Teuerungsausgleich

geschrieben von Sandra Wittich | März 8, 2019

Am 19. Dezember 2018 hat der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt beschlossen, dass den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung ab 2019 ein allfälliger Teuerungsausgleich unter definitivem Verzicht auf die Verrechnung der kumulierten Negativteuerung der Jahre 2011 bis 2017 von 1.2% gewährt wird. Die entsprechende Referendumsfrist ist am 9. Februar 2019 unbenutzt abgelaufen. Der per 1. Januar 2019

teuerungsbereinigte Lohn wird den Mitarbeitenden im März 2019 rückwirkend per 1. Januar 2019 ausgerichtet.

Wie in der letzten Ausgabe des Jahres 2018 der ZV Info bereits berichtet, setzte sich der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) als Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Personalverbände (AGSt) unter anderem auch im vergangenen Jahr dafür ein, dass dem Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt ein Teuerungsausgleich gewährt wird. Ein solcher war überfällig, da die Löhne seit neun Jahren nicht mehr an die Teuerung angepasst wurden.

Gemäss § 22 des Lohngesetzes des Kantons Basel-Stadt werden die Lohnansätze jeweils auf den 1. Januar entsprechend dem Basler Index der Konsumentenpreise vom November des Vorjahres neu festgesetzt. Was im Falle einer negativen Teuerung geschieht und inwiefern und über welchen Zeitraum eine solche an eine nachfolgende positive Teuerung anzurechnen ist, lässt das Gesetz offen. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt hat bis anhin den Grundsatz vertreten, dass eine negative Teuerung aus Vorjahren bei der Festlegung des Teuerungsausgleichs berücksichtigt wird. Er hat also auch dann keinen Teuerungsausgleich beantragt, wenn die Teuerung im massgeblichen Jahr zwar positiv war, die negative Teuerung der Jahre davor diese aber überwog. Die AGSt vertritt seit jeher die Ansicht, dass diese Praxis rechtlich nicht haltbar ist.

Seiner bisherigen Praxis entsprechend hat der Regierungsrat in das Budget des Jahres 2018 trotz einer Teuerung von 1.1% keinen Teuerungsausgleich eingestellt. Der Regierungsrat beschloss aber bereits im Dezember 2017, dem Grossen Rat im Rahmen des Budgets 2019 zu beantragen, auf die weitere Verrechnung der verbleibenden kumulierten Minusteuerung von 1.2% zu verzichten, sodass die Kumulierung und Verrechnung einer allfälligen künftigen negativen Teuerung somit ab dem Jahr 2019 von neuem beginnen würde.

Der Entscheid über das Geschäft lag letztlich in der

Budgetkompetenz des Grossen Rats. Die Finanzkommission beantragte dem Grossen Rat gemäss Kommissionsbeschluss vom 15. November 2018 mit 7:6 Stimmen, dass den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung ab 2019 ein allfälliger Teuerungsausgleich unter definitivem Verzicht auf die Verrechnung der kumulierten Negativteuerung der Jahre 2011 bis 2017 von 1.2% gewährt wird. Wie aus dem Bericht der Finanzkommission zum Budget 2019 vom 19. November 2018 hervorgeht, stellte die Mehrheit der Finanzkommission grundsätzlich in Frage, ob eine Verrechnung der Minusteuerung nach Lohngesetz gefordert ist. Als das Gesetz ausgearbeitet wurde, habe niemand daran gedacht, dass es eine Minusteuerung geben wird und es lasse sich diesbezüglich aus dem Wortlaut des Gesetzes auch nichts entnehmen. Die vom Regierungsrat bis anhin vorgenommene Verrechnung sei nur eine mögliche Interpretation des Gesetzes und nicht zwingend. Die Kommissionsmehrheit führte abgesehen davon diverse weitere Argumente an, weshalb der Ausgleich der Teuerung angezeigt ist: Das Staatspersonal hat trotz steigender Krankenkassenprämien und Wohnungsmieten seit vielen Jahren keinen Teuerungsausgleich mehr erhalten. In den Jahren 2005 und 2006 leistete es mit dem Verzicht auf den Teuerungsausgleich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten einen namhaften Sparbeitrag. 2016 sind zudem die Abzüge für die Unfallversicherungsprämie gestiegen. Weitere Argumente, die den Ausgleich der Teuerung rechtfertigen, waren aus Sicht der Kommissionsmehrheit insbesondere, dass viele grosse Arbeitgeber den Teuerungsausgleich bereits 2018 gewährten und ein erneuter Verzicht im Kanton Basel-Stadt die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber mindern würde.

Im Rahmen der Grossratssitzung vom 19. Dezember 2018 hat das Kantonsparlament dem Antrag des Regierungsrates mit 47 zu 46 Stimmen bei 3 Enthaltungen zugestimmt und beschlossen, dass den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung ab 2019 ein allfälliger Teuerungsausgleich unter definitivem Verzicht auf die Verrechnung der kumulierten Negativteuerung der Jahre 2011

bis 2017 von 1.2% gewährt wird. Die entsprechende Referendumsfrist ist am 9. Februar 2019 unbenutzt abgelaufen und der Beschluss des Grossen Rates in Rechtskraft erwachsen.

Die Lohnansätze der Mitarbeitenden der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt werden somit rückwirkend per 1. Januar 2019 an die Teuerung angepasst. Die dabei relevante Jahresteuerung 2018 (November 2017 bis November 2018) beträgt plus 1.1%. Die Anpassung der Lohnsätze richtet sich nach der im Lohngesetz (vgl. § 22) festgelegten degressiven Skala: Der Teuerungsausgleich erfolgt in den Lohnklassen 1 bis 8 zu 100% und ab Lohnklasse 9 bis 28 degressiv bis auf 65%. Gemäss Auskunft des Zentralen Personaldienstes wird den Mitarbeitenden der per 1. Januar 2019 teuerungsbereinigte Lohn im März 2019 rückwirkend per 1. Januar 2019 ausgerichtet.

Daten 2019

Ordentliche Mitgliederversammlung: Donnerstag, 23. Mai 2019, 18 Uhr

Pensionierten-Ausflug: Donnerstag, 16. Mai 2019 (ganztags)

Pensionierten-Stamm:

- Dienstag, 19. März 2019
- Dienstag, 25. Juni 2019
- Dienstag, 13. August 2019
- Dienstag, 15. Oktober 2019
- Dienstag, 3. Dezember 2019

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

Jahresbericht 2018

geschrieben von Sandra Wittich | März 8, 2019

Aus dem Vorstand

Seit dem 01.01.2018 ist das überarbeitete Personalvorsorgereglement in Kraft – genau ein Jahr früher, als es im ursprünglichen politischen Fahrplan vorgesehen war.

Die PVK führt neu einen Standardsparplan, eine Sparplanvariante Minus sowie eine Sparplanvariante Plus. Unabhängig von der Wahl der versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlen die Arbeitgebenden immer gleich hohe Sparbeiträge. Die Mitarbeitenden können die Sparplanvariante jährlich für das folgende Kalenderjahr ändern. Diese Option wurde von vielen Verbandsmitgliedern bereits geprüft und teilweise auch gewählt. Die Option wird von vielen als Verbesserung im Zuge des Primatwechsels wahrgenommen.

Rückblickend darf aus Verbandssicht mit Genugtuung festgestellt werden, dass bei der Revision alle Anliegen und Forderungen der Personalverbände erfüllt worden sind. Insbesondere ist gewährleistet, dass die Altersrenten im Alter 63 auch nach dem Primatwechsel mindestens gleich hoch ausfallen werden wie mit dem bisherigen Leis-tungsprimat.

Der Personalverband wird sich auch in Zukunft für gute Arbeitsbedingungen einsetzen und ist gewillt, mitzuhelfen, dass die Stadt Bern eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Dabei stehen aus heutiger Sicht zwei Themenbereiche im Vordergrund: einerseits die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit sowie flexible Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andererseits die Digitalisierung der Arbeitswelt. Gerade bezüglich der Digitalisierung gilt es, aufzupassen, dass nicht künftige Möglichkeiten, die dem Personal zugutekommen könnten, in ein generell negatives Licht

gerückt werden.

Zur Personalversorgekasse

Den aktuellen Herausforderungen des anhaltend tiefen Zinsniveaus und der weiterhin steigenden Lebenserwartung kann sich auch die PVK auf Dauer nicht entziehen.

Die Aufsichtsbehörde wies die PVK darauf hin, dass der von der PVK angewandte technische Zinssatz von 2,75 Prozent für die Berechnung der Deckungskapitalien der Rentenbeziehenden zu hoch ist. Der von der Kammer der Pensionskassenexperten empfohlene Referenzzinssatz liegt aktuell bei 2,0 Prozent. Zudem ist die Lebenserwartung seit der Festlegung der Parameter für den Primatwechsel weiter angestiegen.

Die Verwaltungskommission hat deshalb Ende Oktober 2018 beschlossen, den technischen Zinssatz per 1. Januar 2019 um 0,25 Prozent auf 2,5 Prozent zu senken und die Umwandlungssätze für die Berechnung der Altersrenten ebenfalls ab 1. Januar 2019 der aktuellen durchschnittlichen Lebenserwartung anzupassen.

Damit keine längere Übergangsregelung nötig wird, beschloss die Verwaltungskommission, den am 31. Dezember 2018 und am 1. Januar 2019 versicherten Mitarbeitenden eine einmalige Gutschrift zulasten des Deckungsgrads auf ihren Alterskonten zu gewähren, welche die Leistungseinbusse aufgrund der Senkung des Umwandlungssatzes ausgleicht. Die Gutschrift erfolgte per 1. Januar 2019. Die PVK hat dafür in den Jahresabschlüssen 2017 und 2018 eine Summe von 148 Mio. Franken zurückgestellt.

Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband (KV)

Die Zusammenarbeit mit dem KV ist unverändert gut, der Informationsaustausch funktioniert einwandfrei. 2018 wurden die Rechtsberatungen für unsere Mitglieder im gewohnten Sinne

durchgeführt. Der KV unterstützte uns bezüglich der Verhandlungen zum GAV ewb sowie bezüglich arbeitsrechtlicher Fragen.

Energie Wasser Bern (EWB): Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Ein anderes Schwerpunktgeschäft des vergangenen Jahres bildete die Anfang 2017 umgesetzte Reorganisation der Gesamtunternehmung Energie Wasser Bern (EWB) bzw. deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden. Gewisse Zuständigkeiten und Verantwortungen scheinen nach wie vor nicht eindeutig definiert zu sein, einige Ar-beitsprozesse haben sich im Alltag noch zu bewähren oder müssen noch angepasst werden. Die Reorganisation wird den Verband daher als GAV-Partner und grösste Ar-beitnehmendenvertretung von EWB voraussichtlich noch einige Zeit beschäftigen.

Umso wichtiger ist es, dass es Ende August 2017 endlich gelungen ist, den vakanten Sitz der Arbeitnehmenden im Verwaltungsrat von EWB wieder zu besetzen. Nach einem unschönen Gezerre innerhalb des Gewerkschaftsbunds, das auch in den Medien Niederschlag fand, wählte der Stadtrat die vom Personalverband der Stadt Bern und vom VPOD vorgeschlagene Flavia Wasserfallen, Co-Generalsekretärin der SP Schweiz, in den EWB-Verwaltungsrat.

Der Vorstand

Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für die aussergewöhnlich freundschaftliche und angenehme Zusammenarbeit. Der Vorstand führte im Berichtsjahr insgesamt elf ordentliche Sitzungen durch und setzte sich wie folgt zusammen:

- Präsidium: Simon Bühler
- Vizepräsidium + Rechtsberatung: Bernadette Bechtiger
- Sekretariat + Mutationen: Eliane Wirth

- Finanzen: Lukas Bieri
- Protokoll: Werner Wirth
- Vertrauenspersonen: Carmen Roggo
- Kommunikation: Dieter Arnold

An der kommenden Hauptversammlung vom 25. März 2019 stehen gemäss Statuten keine Vorstandswahlen an.

Vertrauensleute

Unsere Vertrauensleute sind ein wichtiges Bindeglied unseres Verbands. Sie sichern die Verbindung zwischen den Mitgliedern und dem Vorstand. Vom Vorstand werden sie laufend über die aktuellen Geschäfte informiert. In halbjährlichen Zusammenkünften haben die Vertrauensleute Gelegenheit, ihre Anliegen direktionsübergreifend zu diskutieren und Meinungen untereinander auszutauschen.

An den zwei Sitzungen im Berichtsjahr orientierte der Vorstand die Vertrauensleute über die Geschäftspolitik des Gemeinderats sowie über aktuelle Themen im Stadtrat. Im Austausch wurden neben den Personalanliegen auch die Mitgliederwerbung und die Tätigkeiten des Verbands besprochen.

Damit Fragen und Anliegen zügig weitergeleitet und behandelt werden können, ist es wichtig, dass unsere Mitglieder die für sie zuständige Vertrauensperson kennen. In allen Direktionen gibt es Anlaufstellen, sei es eine Vertrauensperson oder ein Vorstandsmitglied. Vertrauensleute sind:

PRD Präsidialdirektion:

- Aussenbeziehungen und Statistik, Junkerngasse 47: Michael Matter, 031 321 75 41
- Stadtplanungsamt, Zieglerstrasse 62: Peter Andres, 031 321 70 69

SUE Direktion für Sicherheit Umwelt und Energie:

- Direktionsstabsdienste, Predigergasse 12: zurzeit vakant

BSS Direktion für Bildung Soziales und Sport:

- Sozialamt, Schwarztorstrasse 71: Mathias Krebs, 031 321 60 85

TVS Direktion für Tiefbau Verkehr und Stadtgrün:

- Tiefbauamt, Bundesgasse 38: Hanspeter Loosli, 031 321 67 61
- Vermessungsamt, Bümplizstrasse 45: Sonja Hartmann, 031 321 67 23

FPI Direktion für Finanzen Personal und Informatik:

- Informatikdienste, Bümplizstrasse 45: Liselotte Fritz-Held, 031 321 74 03
- Steuerverwaltung, Bundesgasse 33: Carmen Roggo, 031 321 66 42

Energie Wasser Bern (EWB):

- Pascale Schneeberger, 031 321 38 78
- Volker Werner, 079 937 73 64

Kommissionen im Personalwesen

Der Personalverband der Stadt Bern vertritt die Arbeitnehmenden in verschiedenen Kommissionen im Personalwesen. Die jeweiligen Kommissionsmitglieder werden für eine Amtsperiode (analog den Gemeinde- und Stadtratswahlen) durch den Gemeinderat gewählt.

Paritätische Einreihungskommission:

(Simon Bühler, Gyula Lehretter)

Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

Paritätische Ausgliederungskommission: *(Bernadette Bechtiger, Theo Schmid)*

Im Berichtsjahr fand eine Sitzung statt.

Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse: *(Bernadette Bechtiger, Gyula Lehretter)*

Im Jahr 2018 wies die PVK eine Rendite auf den Vermögensanlagen von -1,39 Prozent aus. Im vergangenen Jahr verhinderten vor allem die Aktienmärkte ein positives Ergebnis. Die Aktien Schweiz verloren 9,43 Prozent, die Aktien Ausland 5,83 Prozent. Im Vergleich zu anderen Pensionskassen schnitt die PVK wieder deutlich besser ab. Im Durchschnitt erreichten die Schweizer Pensionskassen auf ihren Vermögensanlagen eine Rendite zwischen -3,2 Prozent und -3,5 Prozent.

Der Deckungsgrad der PVK sank Ende 2018 aufgrund der negativen Rendite, der Rückstellung für die einmalige Gutschrift für den Ausgleich der Senkung des Um-wandlungssatzes und der Verstärkung des Deckungskapitals der Rentenbezügerinnen und -bezüger wegen der Senkung des technischen Zinssatzes von 96,4 Prozent auf rund 91,0 Prozent.

Wir sind überzeugt, dass unsere PVK mit umsichtigen Massnahmen auf dem richtigen Weg ist und wir uns auf eine gesicherte Rente freuen dürfen.

Regionalgruppe Bern *(Simon Bühler)*

Standardmässig wurden an zwei Sitzungen die Personalpolitik der Regionsgemeinden diskutiert sowie aktuelle Erfahrungen und Tendenzen ausgetauscht.

Der Austausch in der Gruppe ist für uns sehr wichtig, damit Entwicklungen frühzeitig erkannt werden können.

Angestellte Stadt und Region Bern
(Simon Bühler)

An vier Besprechungen wurden regionale Fragestellungen sowie Aktualitäten aus der Stadtpolitik und aus anderen Verbänden diskutiert. Der Austausch im Vorstand Angestellte Stadt und Region Bern ist für unseren Verband von grosser Bedeutung, da insbesondere regionale Entwicklungen erkannt und die Tendenzen der Stadtpolitik aus erster Hand beurteilt werden können.

Mitgliederbestand per 31.12.2018

Per 31.12.2018 beträgt der Mitgliederbestand 563: 195 Aktive und 20 Aktiv-Veteranen, 82 GAV-Mitglieder, 251 Pensionierte,8 Ehren- und 7 Vorstandsmitglieder.

Im Berichtsjahr sind zwei unserer Mitglieder verstorben. Die Vertrauenspersonen gewannen 30 Mitarbeitende als neue Mitglieder für unseren Verband.

Liste der Verstorbenen

Im Berichtsjahr mussten wir vom Hinschied folgender Mitglieder Kenntnis nehmen:

- Blumer Elsi
- Zingg Ulrich

Den Hinterbliebenen sprechen wir unsere herzliche Anteilnahme aus.

Neue Veteranen 2018 und somit 30 Jahre Mitglied im Verband sind:

- Apothéloz René
- Arn Martin
- Bischofberger Markus

- Bühlmann Paul
- Egger Peter
- Feller Inge
- Habegger Heinz
- Hanhart Rudolf
- Jäggi Silvia
- Kobel Ernst
- Kupferschmid Roland
- Ries Anita
- Spring Jürg
- Zaugg Adrian

Neueintritte 2018

Januar:

- Sybille Keller, Stadtverwaltung
- Maria Jurkovic Löffler, Stadtverwaltung
- Isabella Schöni, Stadtverwaltung
- Edita Schürmann, Stadtverwaltung
- Bernhard Zumkehr, Stadtverwaltung

Februar:

- Doris Gyger, Stadtverwaltung
- Beat Moser, Stadtverwaltung
- Michael Ritler, Stadtverwaltung
- Brigitte Rollier, Stadtverwaltung
- Andri Schaer, Stadtverwaltung
- Rita Schöbi, Stadtverwaltung
- Monique Storrer, Stadtverwaltung
- Vera Wyss, Stadtverwaltung

März:

- Stefan Aeschlimann, EWB
- Giuseppe Arcidiacono, Stadtverwaltung
- Doris Baeriswyl, Stadtverwaltung
- Jérôme Bürkli, EWB

- Christian Früh, Stadtverwaltung
- Thomas Hein, EWB
- Rosmarie Kiener, Stadtverwaltung
- Sylvia Scheidegger, Stadtverwaltung
- Bernhard Zwahlen, Stadtverwaltung

Mai:

- René Lutz, Stadtverwaltung
- David Müller, EWB

Juni:

- Nicole Boujibar, Stadtverwaltung
- Markus Tschudi, EWB

Juli :

- Markus Schellenberg, Stadtverwaltung

September:

- Mirela Sestic, Stadtverwaltung

Oktober:

- Ruth Grindat, Stadtverwaltung

November.

- Marc Balsiger, Stadtverwaltung

Bern, 26. Februar 2019

Der Präsident: Simon Bühler