# Starkes Engagement für den Service public weiterhin nötig

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 7, 2019

**Urs Stauffer nahm die Delegiertenversammlung vom 10. Mai 2019 in Altdorf erneut zum Anlass, um dem Jahresbericht 2018, erschienen in der ZV Info April 2019, einige persönliche Gedanken beizufügen. Seine Ausführungen sind auf Zustimmung gestossen.**

## Öffentliche Dienstleistungen brauchen Treibstoff

Das Eingehen auf den Jahresbericht an der Delegiertenversammlung gibt mir immer wieder die Gelegenheit, ein paar präsidiale Sorgen etwas näher, freier und vielleicht auch emotionaler anzubringen als dies in schriftlicher Form möglich ist. Der Öffentliche Dienst ist das Fundament, auf dem die wirtschaftlichen und politischen Strukturen unseres bis heute gut funktionierenden 3-stufigen, föderalen Konstruktes Schweiz aufgebaut sind. Damit das Konstrukt Schweiz auf Dauer funktioniert und sich in die Zukunft bewegen kann, braucht es einen Treibstoff und somit Energie. Es braucht die direkten Steuern.

Sie sind eines der wichtigen Elemente, aus denen der Service public entsteht, welcher letztlich den Motor der schweizerischen Wirtschaft zum Laufen bringt. Die Wirtschaft wiederum produziert den Treibstoff, die Energie, also die direkten Steuern, welche durch die Besteuerung der Gewinne der Unternehmen sowie durch die Besteuerung der Einkommen und Vermögen der Arbeitnehmenden des privaten und des öffentlichen Sektors entstehen.

So entsteht ein wirtschaftlicher Kreislauf, welcher privatwirtschaftliche und öffentliche Dienstleistungen von höchster Qualität garantiert, die auch im internationalen Vergleich beste Noten erhalten. Dazu, meine sehr verehrten Damen und Herren, heisst es, Sorge zu tragen.

Eine Bundesvorlage, über die wir am 19. Mai abstimmen werden, macht mir diesbezüglich grosse Sorgen, es ist die Steuerreform und AHV-Finanzierung «STAF». Mit dieser Reform entzieht man der Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen zwischen 2 und 3 Milliarden Franken.

Zu dieser Reform sei man durch den internationalen Druck, durch die Androhung von Wirtschaftssanktionen seitens OECD und EU gezwungen. Bei den bis heute praktisch nicht besteuerten 20 000 Statusgesellschaften ist das sicher der Fall, das ist unbestritten. Aber doch nicht bei allen übrigen 380 000 Unternehmen, die schon heute nach internationalem Recht korrekt besteuert werden.

Der vorgesehene Totalumbau der schweizerischen Unternehmensbesteuerung macht aus dieser Bundesvorlage – und dies aus einer ausschliesslich inhaltlichen Betrachtungsweise und nicht aus politisch geprägter Sicht – ein Hochrisikovorhaben für die Finanzen der öffentlichen Hand, vor allem auf kommunaler Ebene.

Waren bei der von den Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern deutlich abgelehnten Unternehmenssteuerreform III noch die Steuerausfälle ein Thema, so werten die politischen Exponenten von links bis rechts den Kompromiss mit der AHV-Finanzierung als grossen Erfolg. Es ist auch aus meiner Sicht ein Erfolg. Sogar ein für die Schweiz fast einmaliger überparteilicher Kompromiss. Lassen wir die Diskussion um die Einheit der Materie einmal beiseite.

**Aber, und dieses Aber ist laut und deutlich:** Komplett vergessen dabei gingen in der politischen Auseinandersetzung

die enormen Steuerausfälle, welche durch die Kombination von steuerpolitischen Massnahmen und kantonalen Gewinnsteuersatzsenkungen entstehen. Die in dieser Kombination in der Schweiz entstehenden Disparitäten können auch nicht durch Kompensationsmassnahmen und Ausgleichssysteme aufgefangen werden.

Die direkten Steuern, die ausschliesslich der Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen dienen, beinhalten auch unsere Löhne. Damit sind wir, meine lieben Kolleginnen und Kollegen, Sie und ich, direkt betroffen. Als Präsident einer Dachorganisation von öffentlich Bediensteten fühle ich mich verpflichtet, Sie auf diese Problematik aufmerksam zu machen.

Bei einer Stadt oder Gemeinde beläuft sich der Finanzierungsanteil der direkten Steuern am Gesamthaushalt zum Teil auf 40 Prozent und mehr. Werden diese direkten Steuern nun durch die Auswirkungen der Steuerreform und AHV-Finanzierung in Verbindung mit kantonalen Gewinnsteuersatzsenkungen stark reduziert, dann werden wir öffentlich Bediensteten dies direkt zu spüren bekommen.

Es ist kaum anzunehmen, dass als Erstes Steuererhöhungen bei den natürlichen Personen, bei Bürgerinnen und Bürgern, folgen werden, um die Finanzierungslücken, welche durch die Steuerausfälle bei der Unternehmenssteuer entstehen, zu schliessen. Solche Steuererhöhungen sind immer mit einem politischen Risiko verbunden, denn dazu braucht es eine Volksabstimmung. Also verbleiben nur noch die Möglichkeiten von Sparmassnahmen und von Leistungsabbau – etwas, das wir aus der Vergangenheit schon zur Genüge kennen.

Es stellt sich auch die grundsätzliche Frage: Haben wir nicht bereits heute ein im internationalen Vergleich sehr grosszügiges Steuersystem? Dieses grosszügige Steuersystem wird es in Kürze voraussichtlich ermöglichen – wie bei einer Grossbank geschehen –, dass eine international zu leistende Strafzahlung von 5 Milliarden Franken wegen Beihilfe zur

Steuerhinterziehung praktisch als geschäftsmässig begründeter Aufwand von den ordentlichen Steuern abgezogen werden kann.

Versuchen Sie doch mal, meine sehr verehrten Damen und Herren, einen Strafzettel von ihren ordentlichen Steuern abzuziehen und schauen Sie dann, wie die Steuerbehörde reagiert. Dieses Finanzinstitut verdankt übrigens seine heutige Existenz den Schweizer Steuerzahlerinnen und Steuerzahlern, denn diese haben das Unternehmen während der Finanzkrise mittels Bereitstellen von Milliarden vor dem Untergang gerettet. So nebenbei noch erwähnt, betrifft dies eine Grossbank, deren 13 Konzernleitungsmitglieder im Jahr 2018, inklusive Boni, 101 Millionen Franken abkassiert haben und deren Konzernchef die schweizerische Politik in einem Zeitungsinterview aufgefordert hat, den Staat zu verschlanken.

Darf eine Steuerreform, welche die Unternehmen betrifft, zu einem Hochrisiko für die Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen werden und schlussendlich wegen fehlender Mittel die Lebensqualität von Bürgerinnen und Bürgern infrage stellen? Die Beantwortung dieser Frage überlasse ich gerne Ihnen, verbunden mit der Bitte, gut zu überlegen, ob Sie am 19. Mai bei der Beantwortung der Abstimmungsfrage Steuerreform und AHV-Finanzierung «STAF» ein JA oder ein NEIN in die Urne legen.

Das nach den letzten repräsentativen Umfragen nun fast als sicher geltende JA zur Steuerreform und AHV-Finanzierung wird in Kombination mit den darauffolgenden kantonalen Steuergesetzrevisionen die Finanzierungsfragen im Service public deutlich verschärfen. Sparmassnahmen, welche auf diese Reform zurückzuführen sind, lehnen wir bereits heute entschieden ab. Kehren wir zurück zu unserem Tagesgeschäft.

## Sozialpartnerschaft

Die konsensorientierte Sozialpartnerschaft ist eine der Kernkompetenzen unserer Dachorganisationen und den

angeschlossenen Verbänden. Auf diesem Weg konnten in den vergangenen Jahren vielerorts Erfolge erzielt werden, was zu klaren Verbesserungen der Anstellungsbedingungen in den betroffenen Kantonen, Städten oder Gemeinden führte.

Mit wachsender Besorgnis stellen wir heute allerdings bei einigen Kantonen und Städten auf Seiten der Arbeitgeberin eine Abkehr vom klassischen Modell der konsensorientierten Sozialpartnerschaft fest. Dies führt zu einer nur noch sehr eingeschränkten Mitwirkung der Arbeitnehmenden bis hin zum totalen Verlust der Mitsprache bei Entscheidfindungen im Anstellungsbereich. Mit Ausnahme des Kantons Solothurn, wo die Sozialpartnerschaft klar und eindeutig in einem öffentlich-rechtlichen Gesamtarbeitsvertrag geregelt ist, steht diese in anderen Kantonen und Gemeinden auf sehr wackligen Füssen. Sie funktioniert in der Regel nur so gut, wie es die Arbeitgeber zulassen.

Weil auch bei mir in der Stadt Biel diesbezüglich bei der Arbeitgeberin Zerfallserscheinungen aufgetreten sind, haben wir uns, nach vorgängig heftigem Widerstand des Personalverbandes, gemeinsam mit der Arbeitgeberin darauf geeinigt, eine Prozessdefinition vorzunehmen und die verschiedenen Phasen der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen aufzuzeigen und gemeinsam zu vereinbaren. Wir hoffen, den in Biel mit der Arbeitgeberin vereinbarten Prozess der Sozialpartnerschaft auch als sozialpartnerschaftliches Modell für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einsetzen zu können.

## Rechtsschutz

Auch heute möchte ich die Gelegenheit nutzen und Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen der Personalverbände, darauf aufmerksam machen, wie wichtig der Rechtsschutz für unsere Mitglieder ist resp. geworden ist. Vermehrt stellen wir fest, dass sich Personalangelegenheiten, die sich zunächst als einfach zu lösen darstellen, zu länger anhaltenden

Rechtsfällen entwickeln. Unser Sekretariat kann die Fälle im Sinne einer rechtlichen Erstberatung einschätzen, doch entwickeln sich die Angelegenheiten rechtlich weiter, ist ein Rechtsschutz gefordert, der die Ressourcen der rechtlichen Erstberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) übersteigt.

Ich spreche aus meiner reichen Bieler-Erfahrung. Wir sind dem Rechtsschutzkollektiv von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) angeschlossen, welches in den letzten Jahren mehrmals erfolgreich eingesetzt werden konnte. Aufgrund der gemachten Erfahrungen könnten wir uns in Biel eine Verbandsarbeit ohne arbeitsrechtlichen Rechtsschutz nicht mehr vorstellen.

## Personelle Erneuerung

Nebst unseren Tagesgeschäften, dazu gehören die aktive Unterstützung unserer Verbände mittels diverser Dienstleistungen, die Mitwirkung in der Ebenrainkonferenz, in der parlamentarischen Gruppe für Arbeit, als Beobachter im Vorstand des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes und die Mitwirkung in unserer europäischen Dachorganisation CESI, die sich aktiv für die Interessen der öffentlich Bediensteten in Europa einsetzt – und in diversen Sektoren gehört auch die Schweiz dazu –, steht die personelle Stärkung und Erweiterung unseres Vorstandes inklusive Geschäftsleitung im Vordergrund.

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. Wir sind sehr froh, dass wir Ihnen heute Kolleginnen und Kollegen, welche bereit sind, sich für die Verbandsarbeit zur Verfügung zu stellen, für die Wahl in den Vorstand vorschlagen können.

## Schlussfazit

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist an allen nationalen

Fronten des Service public präsent und muss dies zu seiner Stärkung nutzen können. Die Einflussnahme auf Entwicklungen, die für den öffentlichen Dienst schädlich sein könnten, ist nur durch ein starkes Engagement an diversen Fronten möglich.

Verhandlungs- und Durchsetzungskraft erreichen wir nur, wenn wir uns in kantonalen und kommunalen Solidargemeinschaften organisieren und uns schweizerisch und europäisch vernetzen. Diese Ziele können wir in dem von uns gelebten Milizsystem aber nur erreichen, wenn es uns gelingt, die personellen Ressourcen zu stärken.

Die Anstellungsbedingungen im öffentlichen Sektor haben sich nicht, wie dies aufgrund der guten Schweizer Wirtschaftslage und den zumeist positiven Rechnungsabschlüssen in Kantonen, Städten und Gemeinden hätte erwartet werden können, gut weiterentwickelt. Es ist unsere Aufgabe, auf den Abbauprozess im öffentlichen Sektor noch stärker Einfluss zu nehmen. Unser volles Engagement zugunsten der öffentlich Bediensteten an allen Fronten des Service public ist auch in Zukunft dringend notwendig. Besten Dank für die Aufmerksamkeit.

## Nachtrag

Am 19. Mai 2019 nahm das Schweizer Stimmvolk die Steuerreform und AHV-Finanzierung «STAF» deutlich an. Dies bedeutet, dass die Kantone nun die «STAF» umsetzen müssen. Bei einigen Entlastungsmassnahmen besteht für die Kantone ein gewisser Spielraum. Bei den Gewinnsteuersätzen sind die Kantone völlig frei und können bei deutlichen Satzsenkungen grossen Schaden am Steuersubstrat anrichten. Es ist im Interesse der Finanzierung der öffentlichen Dienstleistungen, diesen Prozess kritisch mitzuverfolgen und wenn notwendig, sich mit der allfälligen Unterstützung eines Referendums auseinanderzusetzen. Als Beispiel möchte ich die Kantone Bern und Solothurn erwähnen, wo hauptsächlich aufgrund der Gewinnsteuersatzsenkungen die zur Abstimmung vorgelegten Steuergesetzrevisionen abgelehnt wurden.

# Renten sollen bis 15 Prozent sinken

geschrieben von Andreas Cabalzar | Juni 7, 2019

**In der Sonntagsausgabe der NZZ und der Basler Zeitung vom 12. Mai 2019 hat Armin Müller einen Vorschlag des Schweizerischen Pensionskassenverbands ASIP zur Sanierung der 2. Säule behandelt. Konkret solle der gesetzliche Mindestumwandlungssatz nach dem Vorschlag des ASIP schon 2021 von heute 6.8 auf 5.8 Prozent gesenkt werden. Daraus würde eine um 15 Prozent tiefere Jahresrente resultieren. Dank Kompensationsmassnahmen sollen die Renten gemäss ASIP aber trotzdem nicht sinken.**

Im Detail sieht der Plan des Schweizerischen Pensionskassenverbands ASIP Folgendes vor:

- Früherer Sparbeginn mit 20 statt erst mit 25 Jahren
- Erhöhung der Altersgutschriften, gestaffelt nach Alter, von 7 auf 9 Prozent bei den 25- bis 34-Jährigen, von 10 auf 12 Prozent bei den 35- bis 44-Jährigen und von 15 auf 16 Prozent bei den 45- bis 54-Jährigen. Bei den Älteren bliebe der Satz wie bis anhin bei 18 Prozent.
- Einheitliches Pensionsalter 65
- Erhöhung des obligatorisch versicherten Jahreslohns durch einen Koordinationsabzug von 60 Prozent des AHV-Lohns

Für die Übergangsgeneration der Jahrgänge 1956 bis 1965, die von der Rentensenkung betroffen wären, jedoch nicht mehr selber genügend Alterskapital aufbauen könnten, sieht der Vorschlag des ASIP Kompensationseinlagen vor. Mit diesen soll das ursprüngliche Leistungsziel zumindest gewahrt, bei einem Realzins von 0.7 Prozent sogar übertroffen werden können.

Ring frei also zur nächsten Runde in den Reformbemühungen in der Altersvorsorge. Der Vorschlag des ASIP basiert aus meiner Sicht auf zwei zentralen Grundsätzen: a) Behebung der Umverteilung von Aktivversicherten zu Rentnern und b) Wahrung des Leistungsziels. Zurzeit geistern noch verschiedene andere Reformvorschläge in der Presse herum, wie zum Beispiel die «Volksinitiative Vorsorge – aber fair» von Josef Bachmann (Sendung 10vor10 vom 28.1.19). Was diesen Vorschlägen abgeht, ist ein klares Bekenntnis zum Leistungsziel, wonach aus AHV und BVG-Rente 60 Prozent des letzten versicherten Lohns erzielt werden sollen. Zumindest für mittlere und tiefere Einkommen und damit für die Mehrheit der Arbeitstätigen ist dieses Leistungsziel jedoch existenziell.

Wie ist der Vorschlag des ASIP zu werten? Wäre es die Lösung des genialen Ansatzes? Ja, aber! Der Vorschlag des ASIP hat auch seine Kehrseite, und man kann sich – auch ohne prophetische Fähigkeiten – die Gegnerschaft jetzt schon ausrechnen: Die höheren Lohnabzüge führen zu einem tieferen Netto-Haushaltseinkommen, die höheren Sparbeiträge verteuern den Produktionsfaktor Arbeit, die Frauen müssten die Kröte der Erhöhung des Pensionsalters um ein Jahr schlucken, und die Teilzeitverdienenden blieben auch mit einem Koordinationsabzug von 60 Prozent immer noch unterversichert. Viele Jäger also für einen Hasen. Und dennoch meine ich, dass eine Revision der beruflichen Altersvorsorge auf der Basis des ASIP-Vorschlags basieren müsste. Es ist auch klar, dass dieser Vorschlag politisch nur eine Chance haben kann, wenn die Mehrkosten dieser Lösung in anderen Bereichen zumindest zu einem gewissen Teil wieder kompensiert werden können. Ich denke da an die Steuerpolitik («STAF» lässt grüssen), aber beispielsweise auch an die Lohnpolitik der Sozialpartner. Dass Handlungsbedarf in der ersten und zweiten Säule besteht, ist unbestritten. Ring frei also zur nächsten Runde (nach «STAF»), hoffentlich mit fairen Kämpfern und einem weisen Schiedsrichter (Stimmvolk). Und das Ziel, auch des ASIP-Vorschlags, ist eigentlich klar und steht im Widerspruch zum zi-tierten Titel: Keine

Rentensenkungen um 15 Prozent, sondern ein gesichertes Einkommen im Alter basierend auf einer stabilisierten ersten und einer selbsttragenden zweiten Säule.

---

# Der Boreout ist paradox

geschrieben von Iris Braunwalder | Juni 7, 2019

**Stress am Arbeitsplatz gehört heute einfach dazu. Wer nicht gestresst ist, ist unwichtig. Deshalb wird Stress oft übertrieben dargestellt. Es gibt also einerseits die gestressten Arbeitnehmenden, welche vom Unternehmen ausgequetscht werden wie eine Zitrusfrucht. Und es gibt andererseits die Arbeitnehmenden, für die der Job keine Herausforderung bietet und die ihren Stress nur vorspielen.**

Die Ansichten über Burnout- und Boreoutbetroffene sind dementsprechend geteilt:

- Burnout haben die Überforderten; sie erhalten das ganze Interesse der Bevölkerung.
- Boreout haben die Unterforderten; sie werden weniger beachtet, obwohl sie annähernd die gleichen Symptome aufzeigen. Dies wird oft im Sinne von Faulheit abgetan.

Die Vorstellung, es sei schön, bei der Arbeit nichts zu tun zu haben, ist ein Wunschtraum. Die Wahrheit ist, dass das Absitzen von Stunden, in denen man sich langweilt und einfach auf den Feierabend wartet, der blanke Horror ist.

Als Beispiel für permanente Unterforderung schildert der Schweizer Unternehmensberater und Buchautor Peter Werder eine typische Erlebniskette:

«Ein Bewerber erwartet von seinem neuen Job aufgrund der Ausschreibung und des Bewerbungsgesprächs eine Position als

Projektleiter mit internationaler Erfahrung. Am Arbeitsplatz stellt sich jedoch heraus, dass er nicht die Projektleitung hat, sondern nur eine Unterabteilung leitet, und die internationale Erfahrung nicht zum Tragen kommt.»

E-Mails sortieren, Aktenstapel von rechts nach links räumen, wahllos in Dokumenten herumtippen, Geschäftigkeit vortäuschen, ist harte Arbeit. So hart, dass sie auslaugen kann. Im schlimmsten Fall bis zum Boreout, dem Krankheitsbild der Unterforderten. Die Schwierigkeit für den Arbeitnehmer ist, zu realisieren, dass das der Grund sein kann, warum man am Abend müde und erschöpft ist, obwohl keine herausfordernde Arbeit verrichtet wurde.

## Fehlende Anerkennung und Unterforderung

Der Begriff Boreout bezeichnet die Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, hervorgerufen durch permanente Langeweile oder Monotonie. Die Ursache hierfür ist meist das fehlende Aufgehen in der eigenen Tätigkeit, durch ein ungeeignetes Arbeitsumfeld ohne Herausforderungen an die eigenen Fähigkeiten. Die dauerhafte Fehlbelastung bewirkt dieselben Anzeichen, wie beim Burnout.

Unterforderung entsteht durch zu belanglose und falsche Aufgaben. Diese Fehlbelastung kann so aussehen:

«Das ist, als müsste ein sehr guter Schachspieler immer nur Mühle und Dame spielen. Das Missverhältnis zwischen dem, was wer kann, und dem, was geleistet werden soll, ergibt in Kombination mit fehlender Anerkennung puren Stress.»

## Der Boreout ist nicht gleich Faulheit

Innerhalb einer Arbeitsgruppe können auch gleichzeitig Burn- und Boreout auftreten. Wenn ein Teil der Gruppe sämtliche Arbeiten für sich selbst erledigen will und sich überfordert, fühlen sich die übrigen Gruppenmitglieder unterfordert.

Schlimmer noch: Boreout kann dazu führen, dass der betroffene Arbeitnehmer durch seine Lustlosigkeit und sein Desinteresse die einfachen Aufgaben nicht mehr zufriedenstellend erfüllt.

Der daraus resultierende Trugschluss: Ein Arbeitnehmer, der bereits bei der Erledigung einfacher Tätigkeiten Defizite aufweist, kann auch nicht in der Lage sein, kompliziertere Aufgaben zu bewältigen.

## Fazit

Wer einen Boreout hat, der möchte arbeiten, sucht Herausforderung und Anerkennung. Ein von Boreout Betroffener wird quasi «faul gemacht», zum Beispiel dadurch:

- *Unterforderung:* Der Arbeitnehmer möchte mehr leisten als von ihm gefordert wird.
- *Desinteresse:* Der Betroffene verliert jedes Interesse an seinen Aufgaben.
- *Langeweile:* Der Arbeitnehmer ist völlig rat- und lustlos, weil er nicht weiss, wie er mit der Situation umgehen soll. Fehlende Identifikation mit der Arbeit kann im Vordergrund stehen.

## 10 Fragen zum Erkennen eines Boreout

**Wenn Sie vier oder mehr der zehn folgenden Fragen mit Ja beantworten, leiden Sie möglicherweise am Boreout-Syndrom oder sind auf dem Weg dahin.**

1. Erledigen Sie private Dinge während der Arbeit?
2. Fühlen Sie sich unterfordert oder gelangweilt?
3. Tun Sie ab und zu so, als ob Sie arbeiten würden – haben tatsächlich aber gar nichts zu tun?

4. Sind Sie am Abend müde und erschöpft – obwohl Sie gar keinen Stress hatten?
5. Sind Sie mit Ihrer Arbeit eher unglücklich?
6. Vermissen Sie den Sinn in Ihrer Arbeit, die tiefere Bedeutung?
7. Könnten Sie Ihre Arbeit eigentlich schneller erledigen, als Sie dies tun?
8. Würden Sie gerne etwas anderes arbeiten, scheuen sich aber vor dem Wechsel, weil Sie dabei zu wenig verdienen würden?
9. Verschicken Sie während der Arbeit private E-Mails an Kollegen?
10. Interessiert Sie Ihre Arbeit nicht oder wenig?

Quelle: Philippe Rothlin, Peter Werder: Diagnose Boreout. Warum Unterforderung im Job krank macht, Redline Wirtschaftsverlag, 2007

---

# Generalversammlung vom 2. Mai 2019

geschrieben von Barbara Falk | Juni 7, 2019

**Am Donnerstag, 2. Mai 2019, fand im Restaurant Schützen in Aarau die Generalversammlung des Aargauer Staatspersonalverbands (ASPV) statt. Es konnten über 70 Mitglieder begrüsst werden.**

Der ASPV hat ein intensives und ereignisreiches Jahr hinter sich. Nach dem Rücktritt von Ruedi Hochuli als ASPV-Präsident wurde an der letztjährigen ordentlichen Generalversammlung vom 17. Mai 2018, gestützt auf einen Ordnungsantrag aufgrund einer umstrittenen Kandidatur, die Wahl eines neuen Präsidenten bzw. einer neuen Präsidentin verschoben. Der Wunsch nach einer

neuen Kandidatin oder eines neuen Kandidaten wurde vom Vorstand aufgenommen. Dank der breiten Abstützung der Aufgaben konnte der ASPV in der Zwischenzeit auch ohne Präsident bzw. Präsidentin seine Tätigkeiten weiterführen. Anlässlich der ausserordentlichen Generalversammlung vom 17. Oktober 2018 wurde Catherine Merkofer zur neuen Präsidentin des ASPV gewählt.

Die Zusammenarbeit mit den Verbänden und der Personalkommission wurde mit dem Ziel, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder noch besser zu wahren, intensiviert. Zwei Vorstandsmitglieder des ASPV sind in der Personalkommission des Kantons Aargaus vertreten. Der Austausch und die Zusammenarbeit mit der Personalkommission kann somit gewährleistet werden. Ebenfalls können so Anfragen besser triagiert und dadurch in geeigneterem Gefäss deponiert und vorgebracht werden. Auch ist der ASPV in der Konferenz Aargauischer Staatspersonal Verbände (KASPV) vertreten, welche die angeschlossenen Verbände und deren Mitglieder in den Sozialpartnergesprächen mit dem Regierungsrat vertritt. Im direkten Dialog mit Regierungsrat Dr. Dieth und HR Aargau können Forderungen erneut deponiert, Fragen geklärt, aber auch Rückmeldungen wie etwa über erfolgte Umsetzungen gegeben werden.

Der Kanton Aargau muss wieder auf Kurs kommen, damit er ein attraktiver Arbeitgeber ist, welcher seine qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin an Bord halten kann. Der ASPV hat entsprechende Forderungen gestellt – wichtig in diesem Zusammenhang natürlich die Forderung, dass endlich an die Lohnentwicklung des Personals gedacht wird und dass das positive Ergebnis der Staatsrechnung 2018 nun eine echte Lohnerhöhung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge haben muss.

Weiter verfolgt der ASPV gerade nach der Senkung des technischen Zinssatzes auch die Entwicklung der Aargauischen Pensionskasse (APK), sucht gemeinsam mit den anderen Verbänden

den Dialog mit Vertretern der APK und der Regierung. Ein ASPV-Vorstandsmitglied setzt sich hierfür als Experte für APK-Fragen intensiv mit der Pensionskasse auseinander, sucht den Austausch mit der APK und engagiert sich im Interesse des Staatspersonals.

Vom ASPV wurden zudem verschiedene Vorstösse mit personalrechtlichem und politischem Inhalt unterstützt sowie die Umsetzung von positiven Massnahmen – wie zum Beispiel die Abwicklung der strukturellen Lohnerhöhungen – stellvertretend für das Staatspersonal begleitet. Der Austausch mit den Verbänden, der Personalkommission, aber auch den Sozialpartnern funktioniert.

Weiterhin kann der ASPV seinen Mitgliedern attraktive Dienstleistungen anbieten. Insbesondere die kostenlose Erstberatung durch Rechtsanwalt Dr. Michael Merker sowie die Vollkosten Rechtsschutzversicherung wurden im vergangenen Jahr äusserst rege genutzt.

Selbst wenn die Mitgliederzahlen glücklicherweise stabil im Bereich von etwas mehr als 1000 Mitgliedern liegen, braucht der ASPV als parteipolitisch unabhängiger und konfessionell neutraler Verband auf Dauer vor allem bei der Mitgliederentwicklung einen kräftigen Schub. Nur auf diese Weise kann der ASPV seine ihm zugedachte Rolle auch in Zukunft wirkungsvoll wahrnehmen. Doch dafür braucht der ASPV auch die Unterstützung seiner Mitglieder, denn **gemeinsam wollen wir mehr erreichen!**

Da 2019 kein Wahljahr ist, konnten die offiziellen Traktanden speditiv abgehandelt werden. Nach Erstattung des Berichts sowie der Rechnung 2018 konnte Susanne Widmer (15 Jahre Revisorin), Bernadette Reich (mehr als 10 Jahre Kassiererin) sowie Dominik Frei (5 Jahre Revisor) für ihre treuen und zuverlässigen Dienste für den ASPV herzlich gedankt werden. Bevor es zum geselligen Teil der Versammlung bei einem gemeinsamen Nachtessen überging, berichtete der Gastreferent

Roy Ferrari unterhaltsam und kurzweilig von seiner täglichen Arbeit als Berufsinspektor beim Kanton Aargau.

---

# Vorstand wieder komplett und Ehrenmitglied gewählt

geschrieben von Barbara Falk | Juni 7, 2019

**Am Freitag, 17. Mai 2019, fand im Restaurant Rose, Appenzell, die 73. Hauptversammlung unseres Verbandes statt. Dabei wurde u.a. der Vorstand wieder komplettiert und erstmals ein Ehrenmitglied gewählt.**

Wir konnten dank des schönen, aber doch frischen Frühlingswetters den Apéro auf der Terrasse geniessen. Um 19.10 Uhr begrüsste der Präsident Johannes Wagner zum ersten Mal in seiner Funktion als Präsident die Mitglieder und den Gast, Säckelmeister (Finanzdirektor) Ruedi Eberle, zur Hauptversammlung. Es waren 73 Personen anwesend und 70 davon stimmberechtigt. Da der Raum im Restaurant etwas verwinkelt war, mussten mit Sandra Broger, Daniela Inauen und Valdete Laci drei Stimmenzählerinnen organisiert werden, welche jedoch nicht allzu viel zu tun hatten.

Nach der unbestrittenen Wahl der Stimmenzähler und der Abstimmung über die Traktandenliste und das Protokoll der letztjährigen Hauptversammlung blickte der Präsident zurück auf das vergangene Jahr, welches mit den Lohnverhandlungen, dem Grillplausch, dem Herbstanlass, dem Fondue- und Kegelplausch im Schnellzugtempo vergangen war. Er erwähnte zudem das Gespräch vom Januar 2019, bei welchem der Vorstand von der staatswirtschaftlichen Kommission des Grossen Rates zu einem Treffen eingeladen wurde. Wir schätzten es sehr, dass unsere Sichtweise einbezogen wurde.

Zudem überreichte er Manuela Wyss den Kegel-Wanderpokal. Das Bau- und Umweltdepartement sicherte sich diesen bis zum nächsten Kegelplausch mit 148 Punkten vor dem Spital mit 143 und dem Finanzdepartement mit 141 Punkten. Letzteres stellte mit René Müller dafür den Tagessieger. Herzliche Gratulation!

Da dieses Jahr ein konkret das Staatspersonal betreffendes Geschäft an der Landsgemeinde verhandelt wurde, ging er kurz auf dieses ein. Er bedankte sich bei der Standeskommission (Kantonsregierung), dass diese geeint hinter dem Rahmenkredit für den Neubau des «alten Coop» stand und auch einen Tag der offenen Türe organisierte. Wir hoffen nun, dass dieses Vorhaben konsequent vorangetrieben und zeitnah realisiert wird.

Der Präsident verlas die 21 Eintritte. Der Verband hat per Hauptversammlung 223 Mitglieder, 25 weniger als im Vorjahr. Dies vor allem darum, weil Personen, welche den Beitrag auch nach zweimaliger Mahnung nicht bezahlten, aus dem Register entfernt wurden. Dies wurde in den Vorjahren nicht konsequent gemacht. Deshalb: Macht Werbung und schaut, dass bei Austritten aus dem Staatsdienst die Nachfolgerin oder der Nachfolger wieder Mitglied wird!

Hier noch ein paar Statistikdaten unserer Mitglieder:

- Ca. 13% der Mitglieder sind Pensionierte, ca. 7% Ehemalige und der Rest mit 4/5 sind Personen, welche beim Kanton arbeiten.
- Frauen: 102, Männer: 121; somit geschlechtermässig ausgewogen
- Über die Hälfte unserer Mitglieder wohnen im Dorf Appenzell; knapp 4/5 wohnen im Kanton (!).
- Die meisten Mitglieder arbeiten in der neuen Kanzlei, in der alten Kanzlei, im Zeughaus, im Unteren Ziel 20 und in der Sonnhalde 2.
- Durchschnittsalter: 49.07 Jahre. Ältestes Mitglied: Anton Sparr, 1932; jüngstes Mitglied: Cheyenne Eugster,

Lernende, 2002.

Danach stellte Johannes Wagner, Kassier ad Interim, die Jahresrechnung vor, welche einen Verlust von Fr. 1389.27 schreibt. Dank des Vereinsvermögens von Fr. 23 193.93 kann dieser jedoch gut verkraftet werden. Letztes Jahr wurde Erich Wagner als Kassier gewählt, jedoch findet die Amtsübergabe erst nach der diesjährigen HV statt, weil Erich Wagner in einem anderen Verein gerade sehr eingebunden ist. Somit wurde im Vorstand vereinbart, dass Johannes Wagner noch ein Jahr zusätzlich Kassier ad Interim bleibt. Danach verlass der Revisor, Ratsschreiber Markus Dörig, den Revisorenbericht. Dieser wurde genehmigt und dem Vorstand Entlastung erteilt. Auch das Budget 2019, welches ausgeglichen ist, wurde genehmigt.

Es war wieder ein ordentliches Wahljahr: Der Präsident Johannes Wagner (Volkswirtschaftsdepartement, Leiter Betreibungs- und Konkursamt), die Aktuarin lic. iur. Bernadette Lang (Bau- und Umweltdepartement, Baujuristin Departementssekretariat), der Kassier Erich Wagner (Erziehungsdepartement, Schulinspektor Volksschulamt), die Unterhaltungschefin Daniela Rusch-Müller (Sekretärin Gerichtskanzlei) und die Beisitzerin Sandra Broger (Erziehungsdepartement, Leiterin Sportamt und Stipendienstelle) wurden alle bestätigt. Da Michael Bührer den Rücktritt aus dem Vorstand einreichte, würdigte der Präsident seine Verdienste und überreichte ihm ein ess- und trinkbares Geschenk. Als Nachfolgerin wurde Michaela Inauen von der Kommunikationsstelle in der Ratskanzlei gewählt. Sie hat sich trotz Weiterbildung bereit erklärt, im Vorstand mitzuarbeiten – vielen Dank! Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit dir. Ebenfalls bestätigt wurden die beiden Revisoren Markus Dörig (Ratskanzlei, Ratsschreiber) und Maurus Rempfler (Finanzdepartement, Leiter Veranlagung Steuerverwaltung).

Daniela Inauen schied letztes Jahr nach 20-jähriger Tätigkeit aus der Kommission aus. Sie hat sich jahrelang sehr fest für

unseren Verband eingesetzt. Der Vorstand beantragte der Versammlung deshalb, Daniela als Ehrenmitglied zu wählen. Dieser Antrag wurde mit grossem Applaus angenommen, und der Präsident überreichte ihr ein süsses Geschenk.

Danach bedankte sich der Präsident u.a. bei seinen Vorstandskolleginnen und -kollegen Werner Nef (Finanzdepartement, Leiter Steuerverwaltung) und Ralph Etter (Bau- und Umweltdepartement, a. Departementssekretär) für den Einsatz als Vertreter in der Verwaltungskommission unserer Pensionskasse, dem Säckelmeister und der Standeskommission für die gute und konstruktive Zusammenarbeit sowie für das kostenlose Gesundheitsangebot (Polysportives Training und Yoga über Mittag) und den Mitgliedern für das zahlreiche Erscheinen. Nach knapp 3/4 Stunden schloss der Präsident die diesjährige Versammlung.

Bevor wir vom Restaurant Rose mit einem gemischten Salat, zarter Poulet-Brust an Kräuterrahmsauce mit Butternudeln und Gemüsegarnitur (mit Nachservice) und einem Mini-Dänemark verköstigt wurden, richtete sich Säckelmeister Eberle an uns. Er informierte uns zu den aktuellen Geschäften (Neubau «alter Coop», Einlage in die Pensionskasse, Neugestaltung Lohnrahmen, eventueller Ausbau des Gesundheitsangebots usw.).

Traditionell fand nachher der Lottomatch erstmals unter der Leitung von Silvio Breitenmoser (Erziehungsdepartement, Departementssekretär) statt. Dabei gab es u.a. einen On-Laufschuh zu gewinnen.

Es wurde noch lange «ghöcklet», und es ging wieder eine schöne und würdige Hauptversammlung zu Ende. Danke viel Mal und bis am Grillplausch am 17. August 2019 im Werkhof Bleiche!

## Weitere Anlässe für unsere Verbandsmitglieder

**Grillplausch:** Samstag, 17.08.2019, mit Partnerinnen und

Partnern sowie Kindern

**Herbstanlass:** Im Herbst

**Fondue-/Kegelplausch:** Freitag, 07.02.2020, mit Fasnachtsdekorations-Eröffnung

**74. Hauptversammlung:** Freitag, 15.05.2020

---

# Mitgliederversammlung 2019

geschrieben von Barbara Falk | Juni 7, 2019

**Rund 80 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des BAV, welche am 23. Mai 2019 wiederum im Universitätsspital Basel stattfand, teil. Neben den ordentlichen Traktanden wie Präsentation und Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget waren auch je eine Verabschiedung aus dem Vorstand und dem Beirat sowie eine Neuwahl vorzunehmen.**

Wie gewohnt wurde der Jahresbericht des BAV vom Sekretär des Verbandes, MLaw Steven Hürlimann, verfasst. BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi konstatierte anlässlich der Mitgliederversammlung vom 23. Mai 2019, dass der BAV auch im Berichtsjahr 2018 durch den Einsitz in verschiedenen Gremien die Möglichkeit hatte, auf mehreren Ebenen Einfluss auf Themen zu nehmen, die das öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnis im Kanton Basel-Stadt betreffen. Daneben haben wiederum zahlreiche Mitglieder von der rechtlichen Beratung durch den Sekretär und Anwalt des Verbandes Gebrauch gemacht. Gesondert und ausführlicher ging der Präsident auf die Themen Systempflege, Sparmassnahmen der Universität Basel beim Personal, Spitalfusion, Teuerungsausgleich für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und Pensionskasse Basel-Stadt ein.

Sowohl der Jahresbericht 2018 als auch die Jahresrechnung 2018 sowie das Budget 2019 wurden von der Mitgliederversammlung einstimmig genehmigt und dem Vorstand bezüglich der Jahresrechnung vollumfänglich Décharge erteilt. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2020 unverändert bei CHF 160 für Aktive und CHF 80 für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

## Verabschiedungen und Wahlen

Der BAV hatte bereits im Februar 2019 einen namhaften Rücktritt aus dem Vorstand zu verzeichnen: **Ruth Wolf** ist seit Februar 2006 im BAV und war seit Mai 2012 Mitglied des Vorstandes. Während rund 7 Jahren (seit 2012) hat Ruth Wolf mit grossem Engagement das Vorstandsressort Public Relations extern und in den letzten beiden Jahren zusätzlich das Vorstandsressort Public Relations intern geleitet.

Erfreulicherweise konnte der Vorstand der Mitgliederversammlung für die entstandene Vakanz einen geeigneten Kandidaten zur Wahl in den Vorstand vorschlagen: Herr **Haci Akgül** ist seit rund 25 Jahren in den Universitären Psychiatrischen Kliniken Basel (UPK), seit 5 Jahren als pflegerischer Abteilungsleiter (Abteilung S4), tätig und seit rund 20 Jahren Mitglied im BAV. Er hat im letzten halben Jahr bereits regelmässig als Beisitzer an den Vorstandssitzungen teilgenommen. Die Mitgliederversammlung hat Herrn Akgül durch Akklamation gewählt.

Die zweite Verabschiedung, die der BAV anlässlich der ordentlichen Mitgliederversammlung 2019 vorzunehmen hatte, war diejenige von **Birgitte Wittlin**. Birgitte Wittlin ist seit Januar 2008 Mitglied im BAV und war seit fünf Jahren im Beirat des BAV tätig. Den Beirat hat sie in den letzten drei Jahren präsidiert und mit viel Umsicht geleitet. Als Präsidentin des Beirates hat sie zudem jeweils an den Sitzungen des Vorstandes teilgenommen. Birgitte Wittlin stellte sich anlässlich der Mitgliederversammlung vom 23. Mai 2019 nicht mehr für eine

Wiederwahl zur Verfügung.

Aufgrund des Ablaufs der ordentlichen Amtsdauer waren sodann Gesamterneuerungswahlen des Vorstandes und des Beirates für eine neue dreijährige Amtsdauer, d.h. bis zur Mitgliederversammlung 2022, vorzunehmen. Abgesehen von der zurückgetretenen Ruth Wolf stellten sich sämtliche Vorstandsmitglieder, wie sie im Jahresbericht 2018 auf Seite 30 aufgeführt sind, für eine Wiederwahl zur Verfügung. Die Mitgliederversammlung hat die bisherigen Mitglieder des Vorstandes in globo durch Akklamation für die Amtsdauer 2019 bis 2022 wiedergewählt. Der **Vorstand** des BAV setzt sich somit neu wie folgt zusammen:

- Dr. Gregor Thomi, Präsident
- Andreas Reyes, Vizepräsident
- Patrizia Bardelli, Finanzen
- Dr. Markus Dürrenberger
- Prof. Dr. Anne Eckert
- Christian Heim
- Werner Weisskopf
- Haci Akgül

Abgesehen von Birgitte Wittlin stellten sich auch sämtliche bisherigen Mitglieder des Beirates, wie sie im Jahresbericht auf Seite 32 aufgeführt sind, für eine Wiederwahl zur Verfügung. Die Mitgliederversammlung hat die bisherigen Mitglieder des Vorstandes in globo durch Akklamation für die Amtsdauer 2019 bis 2022 wiedergewählt. Aufgrund des Rücktritts von Birgitte Wittlin ist eine Nachfolge für das Präsidium des Beirates zu bestellen. Die Bestellung des Präsidiums liegt jedoch gemäss Statuten nicht in der Kompetenz der Mitgliederversammlung, sondern des Beirats selbst. Der **Beirat** des BAV setzt sich neu wie folgt zusammen:

- Roger Chitvanni
- Florim Ferati
- Thomas Mohler

- Michèle Runco

Als Rechnungsrevisoren für das Jahr 2019 wurden Frau Brigitte Ernst und Herr Pascal Bornèque, als Ersatzrevisoren Herr Dr. Georg Schürmann und Claudius Asche, durch Akklamation gewählt.

Im Anschluss an den offiziellen Teil bot sich den anwesenden Verbandsmitgliedern und Ehrenmitgliedern beim traditionellen Apéro samt Buffet Gelegenheit für einen Austausch untereinander und mit den Vorstandsmitgliedern. Das Referat (Traktandum 7) entfiel in diesem Jahr leider, da der gewünschte Referent krankheitsbedingt nicht zur Verfügung stand und kurzfristig kein Ersatz gefunden werden konnte.

**Daten 2019**

**Pensionierten-Stamm:**

Dienstag, 25. Juni 2019

Dienstag, 13. August 2019

Dienstag, 15. Oktober 2019

Dienstag, 3. Dezember 2019

jeweils im **Restaurant Stadtkeller**, Marktgasse 11, ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr

---

# Arbeit der Verbände in der

# Regionalgruppe Bern

geschrieben von Kurt Gasser | Juni 7, 2019

## Bern

### Lohnmassnahmen

Nach wie vor sehen wir es als Ziel, die Möglichkeiten einer generellen Reallohnerhöhung für das städtische Personal auszuloten. Der Personalverband ist sehr gerne bereit, in der Frage der Reallohnerhöhung, mindestens ebenso aktiv mitzuwirken wie bei allen bisherigen Themen.

### Pensionskasse

Seit dem 01.01.2018 ist das überarbeitete Personalvorsorgereglement in Kraft. Die PVK führt neu einen Standardsparplan, eine Sparplanvariante Minus sowie eine Sparplanvariante Plus. Unabhängig von der Wahl der versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlen die Arbeitgeber 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. Diese Option wird von vielen als Verbesserung im Zuge des Primatwechsels wahrgenommen.

Rückblickend darf aus Verbandssicht festgestellt werden, dass bei der Revision zahlreiche Anliegen und Forderungen der Personalverbände erfüllt wurden. Insbesondere ist gewährleistet, dass die Altersrenten im Alter 63 auch nach dem Primatwechsel mindestens gleich hoch ausfallen werden wie mit dem Leistungsprimat.

### Diverses

- Aktuell beschäftigen uns in den politischen Gremien Themen wie: Anstellungsbedingungen, Lohnsystem und

Ruhestandsmodelle. Ebenfalls sehr zentral sind die Aufgaben betreffend Datenschutz, Digitalisierung und die demographische Entwicklung bei den Mitarbeitenden der Stadt Bern, respektive den Mitgliedern unseres Verbandes.

- Verbandsintern stehen aktuell zwei Themenbereiche im Vordergrund:

Einerseits die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit sowie flexible Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andererseits die Digitalisierung der Arbeitswelt.

# Biel

Keine Meldung.

# Burgdorf

## Lohnmassnahmen 2019

Dank dem positiven Budget 2019 wurde die Lohnsumme um 2.0 % erhöht. Gemäss dem Lohnsystem werden für den Erfahrungsanstieg 0,5 % und für den Leistungslohnanstieg 1,5% der Lohnsumme eingesetzt.

## Pensionskasse

Da der Gemeinderat den Anschlussvertrag mit der Personalvorsorgestiftung Regional Emmental (PRE) auf den 31.12.2018 gekündigt hat, wurden die Angestellten Ende November über den bevorstehenden Wechsel zur Pensionskasse SHP mit einem Schreiben informiert. In diesem wurden die Versicherten orientiert, dass sich die PRE in Liquidation befindet.

Ab dem 1. Januar 2019 kommt nun der neue Vorsorgeplan mit etwas höheren Sparbeiträgen bis gesamthaft zu 30% und etwas tieferem Koordinationsabzug zur Anwendung. Damit können die künftigen Altersrenten trotz Senkung des Umwandlungssatzes auf

5.5% bis ins Jahr 2022 weitgehend erhalten werden. Die Anteile an den Sparbeitrag sind neu im Verhältnis 60% Arbeitgeberin und 40% Arbeitnehmende. Die neue Regelung bedeutet für Ältere ab 45 höhere Sparbeiträge. Wer von höheren Lohnabzügen weniger stark betroffen sein will, hat neu die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmerbeitrag um 2% zu reduzieren oder umgekehrt freiwillig um 2% zu erhöhen. In beiden Fällen bleibt der Arbeitgeberbeitrag unverändert.

Der neue Vorsorgeplan genügt für Versicherte ab 47 Jahren nicht, um die Renteneinbussen als Folge der Senkung des Umwandlungssatzes zu kompensieren. Sie erhalten deshalb eine Abfederung in Form einer Kapitalgutschrift, welche die Renteneinbusse teilweise auffängt. Die Einlage im Alter 65 beträgt 90% des vollständigen Ausgleiches. Sie sinkt mit jedem jüngeren Altersjahr um 4% bis auf 18% im Alter von 47 Jahren.

Mit Schreiben vom 28. Januar 2019 wurde den Versicherten der Austritt aus der PRE zur Kenntnis gebracht und die persönliche Austrittsleistung mitgeteilt. Anfangs März erhielten die Versicherten den neuen Versicherungsausweis der Pensionskasse SHP.

Wir sind nun gespannt, wie die Liquidation der PRE abgeschlossen werden kann und ob noch freie Mittel für die Versicherten zu Verfügung stehen.

### Diverses

Die HV 2019 findet am 26. März 2019 im Restaurant National in Burgdorf statt. Aufnahme von vier neuen Mitgliedern und Austritt von zwei pensionierten Mitgliedern.

## Köniz

### Budget und Teuerungszulage ab 1. Januar 2019

Für 2019 wird kein Teuerungsausgleich ausgerichtet, da gegenüber der heute gültigen Basis von 161.9 noch eine kleine

Minusteuerung besteht.

Für individuelle Beförderungen werden wie bisher 0,8 Lohnprozente eingesetzt. Für Weiterbildungen ist ein Betrag von rund
Fr. 295 000.– budgetiert.

## Pensionskasse

2018 waren die Börsenerträge negativ. Der Deckungsgrad wird deshalb auf ca. 105% sinken. Das Kapital des aktiven Personals wird mit 1% verzinst. Infolge Senkung des Umwandlungssatzes von 5,8 auf 4,8 wird noch intensiv an einer guten Lösung für Abfederungsmassnahmen gearbeitet.

## Diverses

- Im November 2018 haben wir zu Händen des Gemeinderates zur SP-Interpellation «Fachkräftemangel und demographische Entwicklung in de Verwaltung» Stellung genommen und eigene Vorschläge eingebracht (z.B. kein Abbau der bisherigen Zulagen, Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungs-alter hinaus).
- Bereits jetzt beschäftigen sich Verwaltung und Gemeinderat mit dem Budget 2020. Eine Steuererhöhung ist eigentlich unumgänglich. Vorerst muss Köniz aber sparen. Eine erneute Aufgabenprüfung wurde vom Gemeinderat verordnet. Aus Sicht der Personalvereinigung hat es in den entsprechenden Vorschlägen einige Positionen, dessen Spareffekt äusserst gering, die negative Wirkung auf das Personal aber beträchtlich ist (Streichen von Fringe Benefits).
- Am 11.3.2019 fand die HV bei guter Beteiligung statt. Der Wintersporttag in der Lenk durfte bei schönstem Winterwetter über die Bühne gehen. Als nächstes stehen der Billard-Abend, das Fyrabe-Konzert und das Bouleturnier auf dem Programm.

# Langenthal

### Besoldung 2019/2020

Der Gemeinderat beschloss die folgenden Anpassungen für 2019:

- 0.5 % als Basisfaktor für die leistungsabhängige individuelle Gehaltserhöhung
- 0.86 % als Teuerungsausgleich

Die Forderung des Personalverbandes für 2020 lautet folgendermassen:

- (1.2 %) für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassung
- Voller Teuerungsausgleich

## Überarbeitung der personalrechtlichen Grundlagen

Das Vernehmlassungsverfahren wurde Ende Januar 2019 abgeschlossen. Über den weiterführenden Fahrplan wurde noch nicht informiert. Das überarbeitete Reglement sollte jedoch per 01.01.2020 in Kraft treten.

Grosse Unterstützung erhielt der Personalverband im Vernehmlassungsverfahren von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) durch Herrn Dr. Merker.

## Pensionskasse

Nach einem guten Anlagejahr 2017 haben sich die Schwankungen an den Finanzmärkten ab dem 1. Quartal 2018 verstärkt. Vor allem der Handelsstreit zwischen den USA und China und die Brexit-Verhandlungen zwischen Grossbritannien und der EU haben für Unsicherheit gesorgt. Entsprechend hat die Mehrzahl der Anlagekategorien das Jahr mit negativen Renditen abgeschlossen. In diesem schwierigen Umfeld sind auch die Pensionskassen mit negativen Renditen konfrontiert.

Für die Pensionskasse der Stadt Langenthal resultierte eine

Anlagerendite von Minus 4.5%. Das negative Anlageergebnis sowie die Kosten für die Verzinsung der Altersguthaben und der Rentenkapitalien belasten den Deckungsgrad entsprechend.

Zum jetzigen Zeitpunkt (Februar 2019) gehen wir davon aus, dass unter Anwendung eines technischen Zinssatzes von 2.5% eine geringe Unterdeckung eintreten wird.

Der Stiftungsrat hat den definitiven Zinssatz für die Verzinsung der Altersguthaben im Jahr 2018 auf 1.0 Prozent festgelegt. Das Altersguthaben der aktiven Versicherten für unterjährige Austritte, Vorsorgefälle und Pensionierungen wird im Jahr 2019 mit 1.0% verzinst. Der Zinssatz entspricht damit dem BVG-Mindestzinssatz. Der Stiftungsrat wird Ende 2019 definitiv über die Verzinsung der Altersguthaben der am 31. Dezember 2019 aktiven Versicherten entscheiden.

## Diverses

*1. Mitarbeitendenbefragung*

Im April/Mai 2019 wird eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Mit der anonym durchgeführten Befragung, werden die folgenden Ziele verfolgt:

- Messung der Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement der Mitarbeitenden
- Beschreibung und Bewertung der individuellen Arbeitssituation (z.B. Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen, Kommunikation, Zusammenarbeit)
- Erkennung der eigenen Stärken und förderungswürdigen Handlungsfelder
- Die Befragung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Firma Empiricon AG.

*2. 100 Jahre Personalverband*

Im Hinblick auf 100 Jahre Personalverband der Stadt Langenthal erstellten wir eine Jubiläumsbroschüre. In dieser blicken wir

auf die Gründungszeit und das Engagement des Verbandes zurück.

*3. Hauptversammlung vom 23. Mai 2019*

Die Jubiläumshauptversammlung werden wir in einem angemessenen und feierlichen Rahmen durchführen.

# Münchenbuchsee

Keine Meldung, zur Zeit fehlt der Ansprechpartner.

# Muri

Keine Meldung.

# Murten

Besoldung gemäss kantonalen Vorgaben. Keine besonderen Vorkommnisse.

# Spiez

Keine Meldung.

# Steffisburg

## Jahresrechnung 2018

Die Jahresrechnung 2018 wird an der GGR-Sitzung vom 3. Mai 2019 behandelt. Aus diesem Grund können zurzeit keine Angaben gemacht werden. Für 2019 gibt es keine Teuerungszulage.

## Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg

Der aktuelle Deckungsgrad beträgt 102.08 %. Im 2019 sind somit keine Sanierungsmassnahmen notwendig. Der technische Zinssatz wurde auf 2.0 % festgelegt.

Per 1. Januar 2019 wurde die Lebenspartnerrente eingeführt.

## Diverses

*Fringe Benefits (Nebenleistungen)*

Angebote im Rahmen der verwaltungsinternen Gesundheitsförderung (z.B. Teil-nahme an Kursen/Workshops, sportliche Angebote, Augenkontrolle, gratis Früchte), günstiger Kaffeepreis CHF 0.50, gleitende und flexible Arbeitszeiten, Betreuungszulage für Mitarbeitende mit Kindern, grosszügige Beteiligung an Aus- und Weiter-bildungen, Möglichkeit zur Telearbeit (Homeoffice), CHF 100.00 Belohnung für Stellenvermittlung, zwei Personalanlässe (Personalfest/Personalrapport), Duschbrause-Aktion für Mitarbeitende, Reka-Card (vergünstigter Bezug), Saisonabi Badi Steffisburg (vergünstigter Bezug), Velo-Check, Bike to work, neue Multifunktions-geräte für Verwaltung, Tauschwand mit Büchern & DVDs, Gratis-Tickets für Spiele des Handballclubs Steffisburg, des Fussballclubs Thun und des Unihockeyclubs Thun, einige Gratis-Langlaufpässe für die Loipen Heimenschwand sowie für die ganze Schweiz.

## Gemeindepersonalverband (GPV)

Erfreulicherweise können laufend neue Mitglieder gewonnen werden. Die Haupt-versammlung GPV findet am 4. April 2019 statt. Dabei werden die ordentlichen Traktanden behandelt. Die aktuelle Mitgliederzahl ist auf einem positiven Stand von rund 90 Personen.

Der Gemeindepersonalverband (GPV) feierte im 2018 sein 75-jähriges Bestehen. Zu diesem speziellen Ereignis organisierte der Vorstand einen Tagesauflug im August nach Murten. Anfangs dieses Jahres hat ein Kochkurs (4 Abende) mit Michèle Mosimann stattgefunden. Ebenso hatten die Mitglieder und Mitarbeitenden die Möglichkeit, das neue Ärztezentrum im Oberdorf zu besichtigen. Zudem hat im Oktober 2018 ein Energiestadtfest stattgefunden.

## Gemeinde Steffisburg

Im 2018 haben unter anderem die Anlässe «Art Container Steffisburg», «Vogellisi – ein Naturmärchen unter freiem Himmel» und «Music Days» das kulturelle Angebot in Steffisburg bereichert. Nebst der finanziellen Unterstützung der genannten Anlässe haben Mitarbeitende der Gemeinde Steffisburg (vorwiegend Werkhof) bei diesen Events tatkräftig mitgeholfen (Auf-/Abbau). Ebenso konnten die Angestellten für diese Veranstaltungen von Gratis-Eintritten profitieren.

Zudem hat am 5. Januar 2019 das mittlerweile zur Tradition gewordene Tannen-baumwerfen auf dem Dorfplatz stattgefunden.

## Worb

Keine Meldung.

---

# Wir sind alle Pilzkontrolleure

geschrieben von Fabian Schambron | Juni 7, 2019

**Kolumne. Lohn wird meist zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verhandelt. Dennoch scheinen alle zu wissen, wer zu viel und wer zu wenig verdient. Diese Situation ist fast lustig, nützt und schadet aber leider jeweils den Falschen.**

Verdienen Sie zu viel? Ich schon – findet Herbert. Wie ich arbeitet Herbert beim Kanton. Wir machen «etwas mit Menschen», wir ticken politisch ähnlich, wir verstehen uns ganz gut. Nur, scheint es, verdiene ich zu viel. Nichts Neues, denn Vorurteile kennen wir alle: Auf der Verwaltung sind sie

ineffizient und faul, Lehrer sein (also Ferien machen, höhö) können alle, die mal zur Schule gingen, und die Polizei schlendert den ganzen Tag herum und verteilt Busszettel. Kurz, das öffentliche Personal verdient zu viel, arbeitet zu wenig und tut das Falsche. So sieht uns ein viel zu grosser Teil der Bevölkerung – und so sehen einige von uns die jeweils anderen, wie etwa Herbert mich.

Natürlich können wir Löhne rechtfertigen oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben, um unser Image zu verbessern. Beides ist wichtig, verfehlt aber Wichtigeres: Solange nämlich einige von uns andere von uns für ihre Probleme verantwortlich machen oder einfach beneiden, nützen sie damit den Verursachern selbiger Probleme – und schaden uns allen.

Ein Beispiel. Der Departementsvorsteher, der Chef unserer Chefs, sagte an einer Delegierten¬versammlung meines kantonalen Dachverbands einmal sinngemäss: Die Lehrpersonen sollen sich beruhigen, abgebaut werde überall, sogar beim kantonalen Pilzkontrolleur. Mitgemeint war: «Der Pilzkontrolleur ist allein. Der wehrt sich nicht. Ihr Lehrpersonen seid als Berufsgruppe auch allein, also wehrt euch nicht.» Wenn das alle Verbände glauben, gibt es keinen Widerstand. Manche werden sich vor lauter Ärger über die eigene Niederlage aber fragen, ob denn bei allen gleich viel abgebaut wird. Diese Schlauberger übersetzen dann das Unrecht des Abbaus in Ungerechtigkeit innerhalb des Abbaus und lenken ihre Wut auf andere Betroffene statt auf die Verantwortlichen.

Mit Gerechtigkeitssinn hat das wenig zu tun. Wer Gerechtigkeit will, sucht die Verursacher des Abbaus. Für politische Wirkung müssen wir allerdings zusammenstehen. Wir brauchen ja nicht Freunde werden oder Zahnbürsten teilen. Es reicht, einander als engagierte Berufsleute zu achten und zu unterstützen: Ein Angriff auf den Pilzkontrolleur ist ein Angriff auf die Gemeindeschreiberin ist ein Angriff auf den Pflegefachmann ist ein Angriff auf die Polizistin ist ein Angriff auf den Richter

ist ein Angriff auf die Denkmalschützerin.

Wer auf seinesgleichen herumhackt, handelt in der aktuellen politischen Situation nicht einfach kurzsichtig, sondern suizidal. Sie und ich, wir sind auch Pilzkontrolleure – oder wir sind gar nichts. Wenn wir diese Haltung nicht hinkriegen, wird alles schlechter. Wirklich alles, für alle. Dann verdienen wir nicht «zu viel» oder «zu wenig», sondern alles, was uns noch Übles blüht.