Lohnrunde 2023:

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juli 4, 2022

Die Spitäler müssen Betten schliessen, weil sie kein Personal mehr finden. Die Kantone müssen nicht ausgebildete Lehrpersonen verpflichten, weil sie kein Personal mehr finden. Die offenen Stellen bewegen sich im 6-stelligen Bereich. Man sah das zwar kommen, hat aber kein Gegenmittel gefunden. Vielleicht liegt es ja auch an den alljährlichen Sparrunden der Parlamente? Es ist Zeit, dies zu ändern.

Anreizsysteme für mehr Attraktivität des öffentlichen Arbeitgebers gibt es zahlreiche. Die Aufgaben, die erfüllt werden, sind gut, in der Regel hochwertig. Die Mitarbeitenden arbeiten gerne für den Staat, das ist hier nicht die Frage. Die Lohnrunde fokussiert auf die Entschädigung. Die Entschädigung hat etwas mit Fairness zu tun, und sie ist nicht der einzige, aber ein Bestandteil auf dem Weg zu guten und motivierten Mitarbeitenden.

Die simplifizierende Differenzierung zwischen *«Lohnerhöhung Ja»* oder *«Lohnerhöhung Nein»* muss aufgegeben werden. Sie sagt nicht genug aus. Von einer Lohnerhöhung kann nur gesprochen werden, wenn man für die geleistete Arbeit wertmässig mehr bekommt. Reallohnerhöhung ist hier der Begriff. Die Teuerung gleicht aus, was die Inflation an Wert genommen hat. Beträgt die Inflation 2%, dann ist die nominelle Anhebung des Lohns keine Lohnerhöhung. Es wird nur die bisherige Regelung wertmässig weitergeführt.

Kein Schulterklopfen

Es kann sich also kein Arbeitgeber auf die Schulter klopfen, wenn er dem Personal die Teuerung ausgleicht. Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende verdient dann nämlich genau gleich viel wie zuvor. Und das nicht einmal ganz: Die Teuerung wird erst am Ende des Jahres ermittelt und für das Folgejahr ausgeglichen. Damit hat man die Teuerung tatsächlich

für ein Jahr kreditiert, ausgeglichen wird dieses Jahr logischerweise nie.

250 000 offene Stellen im ersten Quartal 2022, das ist die schweizerische Bilanz gemäss Zürcher Jobradar. Eine erfreuliche Ursache dieser Situation ist: Es gibt viel zu tun. Aber die Arbeitskräfte fehlen. Das wird nicht besser, sondern schlimmer. In den nächsten 10 Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge pensioniert, das sind 1 Million Mitarbeitende. Es rücken die geburtenschwachen Jahrgänge nach, das sind nicht einmal halb so viele.

Will sich die öffentliche Verwaltung richtig positionieren, und daran haben die Mitarbeitenden ebenfalls ein Interesse, dann müssen die Anstellungsbedingungen stimmen. Zu den Anstellungsbedingungen gehört auch der Lohn. Wer jetzt noch darüber diskutiert, wie viel Prozent der Teuerung er auszugleichen beabsichtigt, hat etwas grundsätzlich nicht verstanden. Die Teuerung ist Werterhaltung und ist auszugleichen. Die Situation auf dem Arbeitsmarkt muss dazu führen, dass Reallohnerhöhungen angeboten werden – und zwar für alle.

Das Wichtigste in Kürze

Die Lohnrunde für das Jahr 2023 wird konkret. Die Geschäftsleitung Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat Daten und Entwicklungen geprüft und ist zu einer klaren Lohnempfehlung gelangt. Vorab: Es ist zwischen dem **Teuerungsausgleich** und der **Reallohnerhöhung** zu differenzieren. Das ist zwar klar, trotzdem wird häufig nur von «Lohnerhöhung» gesprochen, auch dann, wenn nur ein Teil der Teuerung ausgeglichen wird. Das wäre tatsächlich eine Reallohnsenkung.

- Zur **Teuerung**: Zurzeit sprechen wir von einer Teuerung von durchschnittlich 3% per Mai/Juni 2022. Folgt man den Ausführungen der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, hat die Inflationsdynamik deutlich an Fahrt gewonnen; sie beträgt im Euroraum 7,5%; dagegen sind die

bisherigen 3% in der Schweiz bescheiden. Wie sich dies weiterentwickelt, ist schwierig zu prognostizieren. Aus diesen Zahlen müssen wir mitnehmen, dass der Teuerungsausgleich für das Jahr 2023 mindestens **bei 3%** angesetzt werden muss; diese Zahl berücksichtigt den per Mai/Juni ermittelten durchschnittlichen Wert, verbunden mit der (schwierigen und deshalb unsicheren) Prognose, dass sich die Teuerung nicht weiter verschärfen wird. Wurde die Teuerung im Jahr 2021 für das Jahr 2022 im Umfang von 6 % nicht ausgeglichen, ist dieser Betrag zu addieren, was dann **3,6%** ergibt.
- Zur **Reallohnerhöhung**: Der Ausgleich der Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte schärft den Konkurrenzdruck der Arbeitgeber. Die öffentliche Hand ist nicht frei, ihre gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Sie muss die Mitarbeitenden rekrutieren können. Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Wir sind der Überzeugung, dass eine Erhöhung von 2% die Konkurrenzsituation zum Marktlohn vorsichtig interpretiert und eine nachvollziehbare Forderung ist.

Ausgleich der Teuerung und Reallohnerhöhung unter dem Jahr 2022 sind im Auge zu behalten und zu berücksichtigen.

Empfehlung: Gehen Sie mit einem Teuerungsausgleich von 3% und einer Reallohnerhöhung von 2%, also **insgesamt 5%**, an den Start und überschreiten Sie die Ziellinie mit denselben Zahlen.

Die bisherigen Mitarbeitenden werden benachteiligt

Dafür gibt es einen guten Grund: Sucht der öffentliche Arbeitgeber neues Personal, wird er es nur bekommen, wenn er einen *guten Anfangslohn* bietet. Reiht er den neuen Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin regelhaft in das Lohnband ein,

wird er den Bewerber oder die Bewerberin zurzeit wohl nicht verpflichten können. Der öffentliche Arbeitgeber wird sein Ermessen bei der Bestimmung des Anfangslohns zugunsten der Neueintretenden nutzen und diese höher einreihen. Damit *werden alle bisherigen Mitarbeitenden benachteiligt* und dabei auch ausgerechnet diejenigen, die während den letzten Jahren treu waren.

Die Konsequenzen aus diesem Mechanismus sind gravierend. Der Mitarbeitende, der sieht, dass sein neu eintretender Kollege mehr verdient als er selbst, trotz gleicher Qualifikation und gleicher Stellung, der wird nicht zufrieden sein. Er wird erkennen, dass ein Stellenwechsel hin zu einem neuen Arbeitgeber in aller Regel mit mehr Lohn verbunden ist. Wieso will man diesen Kreislauf in Gang setzen? Und wieso will man die Mitarbeitenden, die sich dem öffentlichen Arbeitgeber in überdurchschnittlichem Ausmass verpflichtet fühlen, bestrafen?

Nicht nur Geld, auch Flexibilitäten und Weiterbildung

Parallel zur Entschädigung wird man sich anderes überlegen müssen, um die Attraktivität des Arbeitsplatzes zu schärfen. Lohnnebenleistungen, kürzere Arbeitszeiten, andere Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit, Arbeitsort und andere Flexibilisierungen sind anzubieten.

Man darf sich auch die Frage stellen, ob man nach ausgebildeten Mitarbeitenden sucht oder ob es beim bestehenden Fachkräftemangel nicht besser ist, die Mitarbeitenden selbst auszubilden. Hier ist auf Solidarität zu setzen. Solidarität meint, dass man eben damit rechnen muss, dass Mitarbeitende ihren Job wechseln, man bekommt von anderen öffentlichen Arbeitgebern, was man auch selbst gibt – das hat zur Konsequenz, dass Aus- und Weiterbildungen nicht durch scharfe Rückzahlungsklauseln verhindert werden dürfen.

Nun zu den Zahlen: Die Lohnrunde 2023 kann nicht ohne

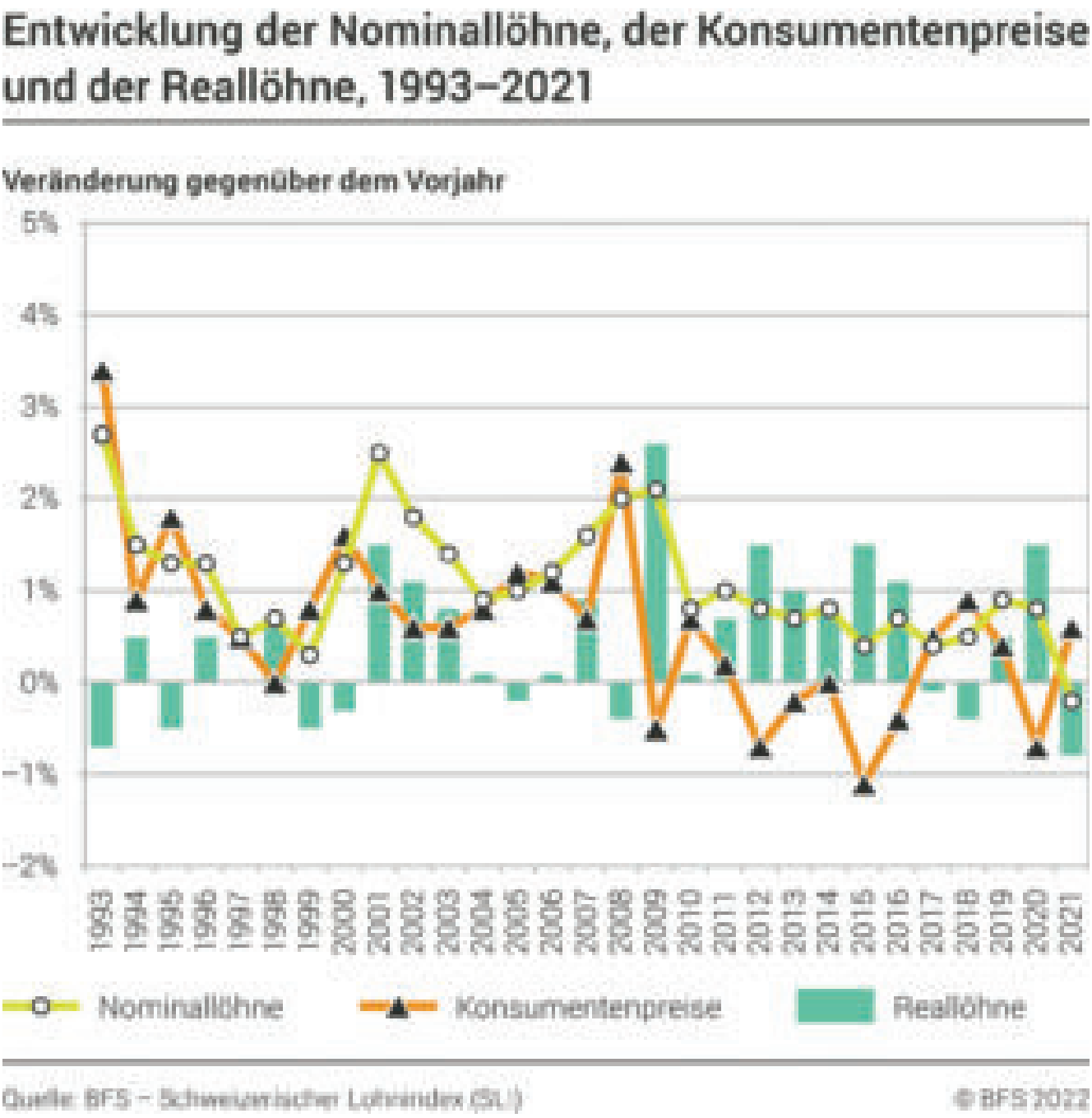
Berücksichtigung der beiden vorangegangenen Lohnrunden 2021 und 2022 erfolgen. Wirtschaftsentwicklung und Teuerung waren nicht immer so wie prognostiziert, was Auswirkungen auf die Lohnrunde 2023 haben wird.

Lohnrunde 2020 für das Jahr 2021

Die Nominallöhne haben sich gemäss Bundesamt für Statistik (BFS) gegenüber dem Vorjahr durchschnittlich *um 0,2% verringert*. Der Anstieg des Preisniveaus, ausgelöst durch die steigenden Öl- und Mietpreise, führte Ende Jahr zu einer Teuerung von +0,6%. Seit Einführung des schweizerischen Lohnindexes im Jahr 1942 hat die Kaufkraft der Löhne zum *15. Mal abgenommen*. Unter Einbezug einer mittleren Jahresteuerung von +0,6% sowie der um 0,2% gesunkenen Nominallöhne, ergibt unter dem Strich einen *Reallohnrückgang von 0,8%*.

Es sei einschränkend einmal mehr erwähnt, dass die Zusammensetzung des Warenkorbs, aus dem die Teuerung berechnet wird, höchst diskutabel ist, insbesondere, weil die Krankenkassenprämien nicht Teil des Warenkorbs sind – Öffentliches Personal Schweiz hat darauf wiederholt hingewiesen, aber keine Anpassung dieser verzerrenden Statistik erreicht.

Die finanzielle Lage der öffentlichen Hand war zum Zeitpunkt unserer Empfehlungen für die Lohnrunde 2021 relativ gut. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl damals eine Reallohnerhöhung von 2%. Diese Empfehlung konnte teilweise durchgesetzt werden. Bei den Lohnverhandlungen für das kommende Jahr wird deshalb zu prüfen und zu berücksichtigen sein, was man bei seinem Arbeitgeber für das Jahr 2021 tatsächlich erreicht hat. Zu prüfen ist: *Wurde die Teuerung ausgeglichen und gab es eine Reallohnerhöhung oder nicht? Diese Zahlen sind fortzuführen.*



Lohnrunde 2021 für das Jahr 2022

Die Zahlen für das Jahr 2022 (also die im Jahr 2021 ausgehandelten neuen Löhne) liegen noch nicht vollständig vor. Rückmeldungen aus den Lohnverhandlungen, Statistiken etwa der UBS sowie die Zahlen in den Gesamtarbeitsverträgen lassen aber vermuten, dass die *Nominallöhne nicht einmal um ein Prozent* gestiegen sind. Das bedeutet bei der gegenwärtigen Teuerung, dass die Reallöhne massiv sinken. Klar, wir haben uns in der Zeit der Pandemie ein wenig etwas angespart, weil nichts auszugeben war, aber das betrifft die Lohnentwicklung nicht.

Die Teuerung und faktische Reallohnerhöhung unter dem Jahr 2022 im Abgleich zu den Resultaten der Lohnrunde 2021 für das Jahr 2022 sind zu prüfen. Das hat jeder Personalverband für seinen Arbeitgeber individuell zu tun – zu unterschiedlich sind die Zahlen.

Lohnrunde 2022 für das Jahr 2023

Die Entwicklung der Teuerung und der Reallöhne unter dem Jahr ist genau zu beobachten. Ersteres ist einfach möglich, Zweites weniger. Für die Reallöhne und deren Erhöhung spricht die Anzahl unbesetzter Stellen; je höher der Leerstand, desto besser muss der Lohn sein, den der Arbeitgeber dem Bewerber oder der Bewerberin tatsächlich anbietet, wenn er die Stelle besetzen muss. Dieses Verhalten bildet über das Ganze gesehen eine realistische Reallohnerhöhung für das Folgejahr ab. Zu den Zahlen:

- **Teuerung:** Im Fokus muss zunächst die Teuerung stehen. Diese muss ausgeglichen werden und kann nicht als Lohnerhöhung qualifiziert werden; sie belässt den Lohn wertmässig auf dem Stand wie vor dem Ausgleich. Die Teuerung ist deshalb zu prognostizieren; da die Teuerung nur für die Zukunft ausgeglichen wird (und keine nachträgliche Entschädigung erfolgt, was ja auch nicht ausgeschlossen wäre), ist nicht zurückhaltend zu prognostizieren. Zurzeit sprechen wir von einer Teuerung von durchschnittlich 3% Ende Mai. Folgt man den Ausführungen der KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, hat die Inflationsdynamik im Euroraum deutlich an Fahrt gewonnen; Treiber hierfür sind insbesondere die Preise für Energie und Treibstoffe, aber auch für alle anderen Produkte, bei denen Lieferengpässe bestehen oder nur schon drohen; das sind Autos, Wohnmöbel und touristische Dienstleistungen, aber auch Lebensmittel. Die Teuerung beträgt in den USA 8,5%, im Euroraum 7,5%; dagegen sind die bisherigen 3% in der Schweiz bescheiden. Wie sich das weiterentwickelt, ist schwierig

zu prognostizieren. Aus diesen Zahlen müssen wir mitnehmen, dass der *Teuerungsausgleich für das Jahr 2023 bei 3%* angesetzt werden sollte; diese Zahl berücksichtigt den per Ende Mai durchschnittlich ermittelten Wert, verbunden mit der (schwierigen und deshalb unsicheren) Prognose, dass sich die Teuerung nicht weiter verschärfen wird. Wurde die Teuerung im Jahr 2021 für das Jahr 2022 im Umfang von 0,6% nicht ausgeglichen, ist dieser Betrag zu addieren, was dann 3,6% ergibt. Ein Verhandlungsergebnis kann aber auch sein, dass man eine Bandbreite verabredet. Das scheint zwar selten, aber eigentlich spricht nicht viel dagegen. Es geht beim Ausgleich der Teuerung schliesslich nicht um Lohnerhöhungen, sondern um den Werterhalt der vereinbarten Entschädigung.

- **Reallohnerhöhung:** Die ausgeglichene, hohe Teuerung ist kein Argument gegen eine Reallohnerhöhung. Diese beiden Zahlen sind streng auseinanderzuhalten. Wer lediglich von einer «Lohnerhöhung» spricht und den Ausgleich der Teuerung einschliesst, drückt sich nicht korrekt aus. Nach Auffassung der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist nach Jahren des Rückbaus eine Reallohnerhöhung angezeigt. Die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt für Fachkräfte unterstützt diese Vorstellung kräftig. Wer keine Mitarbeitenden mehr findet, muss die Arbeitsbedingungen anpassen. Für den Staat gilt dies verschärft, weil er nicht frei ist, seine gesetzlichen Aufgaben zu erfüllen oder nicht. Er muss die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter rekrutieren können. Das leuchtet allen für den Polizeidienst, die Lehrpersonen, das Gesundheitswesen oder die Energieversorgung sofort ein; das gilt aber auch für alle anderen Verwaltungszweige, selbst für die Steuern, weil wir diese für die Bezahlung der zwingend nötigen

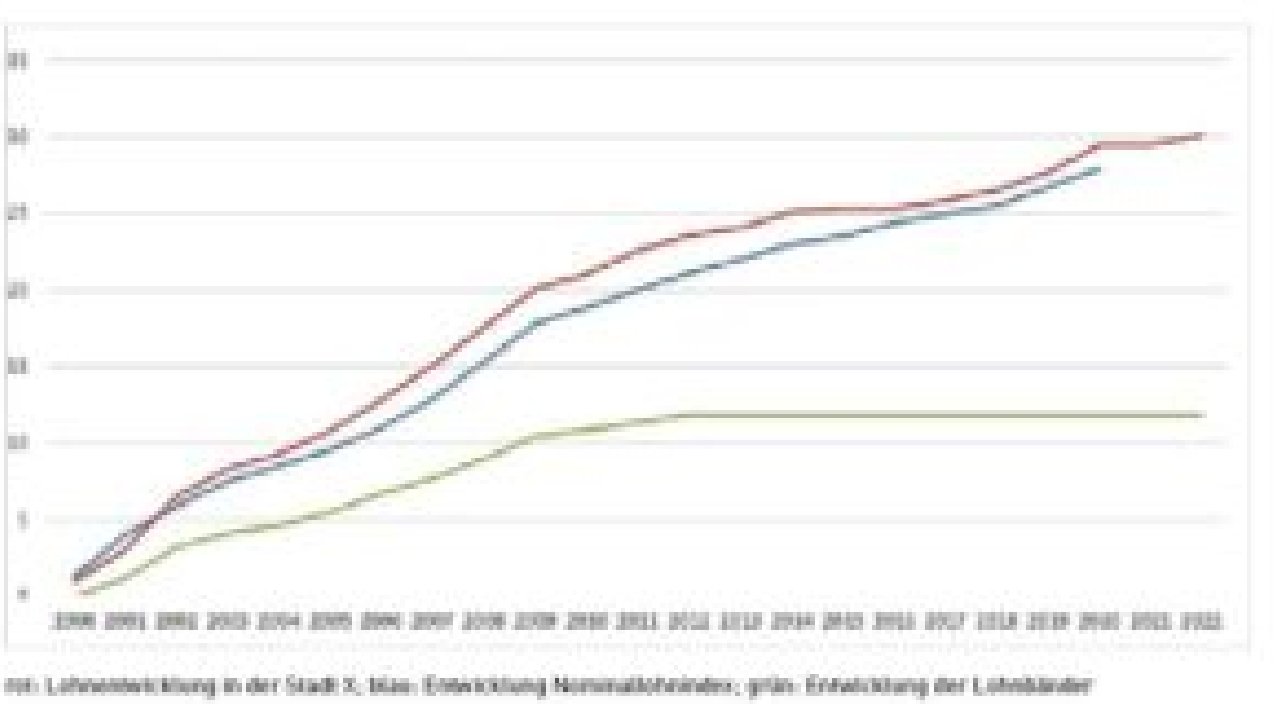
Dienstleistungen brauchen. Damit stellt sich die Frage der Höhe: Die öffentliche Hand beschäftigt in der Hauptsache Fachkräfte. Hier besteht ein erheblicher Mangel, die Nachfrage ist hoch, das Angebot klein. Wir wollen keinen Service public, der *wegen zu tiefer Löhne gezwungen ist, nicht ausgebildete Mitarbeitende zu verpflichten,* wie dies im Moment bei den Lehrpersonen passiert. Wir wollen nach wie vor einen öffentlichen Dienst, der gut und effizient arbeitet. Um diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen zu können, muss der Lohn konkurrenzfähig sein, d. h. (auch) mit der Privatwirtschaft mithalten können. Wir sind der Überzeugung, dass *eine Erhöhung von 2% die Konkurrenzsituation zum Marktlohn vorsichtig interpretiert.*

Anpassung des Lohngefüges und der Lohnbänder

Der öffentliche Arbeitgeber wird sich zudem an die Arbeit machen müssen, um die Lohnbänder anzupassen. Es genügt nicht, den Lohn über alle Mitarbeitenden zu erhöhen, es ist das *Lohngefüge* insgesamt – ausgedrückt in den *Lohnbändern* – anzuheben. Erst so behält man die vom Gesetzgeber gewünschten Entwicklungsmöglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters oder der einzelnen Mitarbeiterin bei und kann die gute Leistung mit einer Lohnentwicklung und die schlechte Leistung mit keiner Lohnentwicklung abgelten. Führt man die Lohnbänder nicht nach, ist diese individuelle und von allen Arbeitgebern mit Leistungslohnmodellen gewünschte und versprochene Lohnentwicklung nicht umsetzbar. Dies lässt sich unschwer aus der nachfolgenden Grafik entnehmen, welche die Lohnentwicklung in einer schweizerischen Stadt abbildet (und in dieser Form ihre Konkurrenzfähigkeit wie auch das Leistungslohnprinzip erheblich einschränkt):

Führt man nicht nach und passt keine Lohnbänder an, werden die Verzerrungen erheblich und bilden nicht mehr ab, was

tatsächlich vereinbart wurde. Der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende, die mit dem Versprechen des öffentlichen Arbeitgebers, sich in der jeweiligen Position vom unteren Ende des Lohnbandes hin zum oberen Ende entwickeln zu können – wenn die Leistung stimmt –, in den Job gestartet ist, muss erkennen, dass gar keine Entwicklung gestützt auf die eigene Leistung möglich ist.



Unsere Empfehlung

Wir fordern Sie deshalb auf, geschätzte Präsidien der Personalverbände, mit einem Ausgleich der Teuerung von 3% und einer Reallohnerhöhung von 2%, also insgesamt 5% an den Start zu gehen und die Ziellinie mit denselben Zahlen zu überschreiten.

Öffentliches Personal Schweiz

Die Geschäftsleitung

Herausforderungen stärken den Zusammenhalt

geschrieben von Gabriela Sollberger | Juli 4, 2022

Die neue Art der Austragung und ein Themenschwerpunkt waren Besonderheiten der Delegiertenversammlung 2022. Anstatt der traditionellen, eintägigen Veranstaltungen wurde ein relativ kurzes Nachmittagsmeeting angeboten – dem Zeitgeist der Effizienz folgend. Themenschwerpunkt war der «Rechtsschutz für alle», dem die Delegierten nach intensiver Diskussion zustimmten. Wir sind ab kommendem Jahr noch etwas mehr schützende Personalverbände.

Veranstaltungsort war Aarau. Die aargauische Stadt hat sich von seiner schönsten Seite gezeigt, davon konnten sich die Delegierten bei einem Stadtrundgang gleich selbst überzeugen. Mit dem kompakteren Ablauf – die DV fand dieses Jahr nur am Nachmittag statt – wollte der ZV erreichen, dass möglichst viele Delegierte zur Tagung reisen. Denn trotz allem: Abwesenheiten vom Arbeitsplatz sind nicht so gern gesehen, so war es denn nur knapp ein halber Tag.

Hauptthemen waren der «Rechtsschutz für alle», die Wahlen des Gesamtvorstandes und die mögliche Digitalisierung der ZV Info.

Präsident Urs Stauffer eröffnete die Delegiertenversammlung 2022 und hiess alle Anwesenden in der Aula der Alten Kanti herzlich willkommen. Langsam, aber sicher sei wieder Normalität zu spüren, das physische Zusammenkommen sei nach Covid-Zeiten sehr wichtig, betonte Urs Stauffer.

Er freute sich, dass über 60 Delegierte, Ehrenmitglieder sowie in- und ausländische Gäste den Weg nach Aarau gefunden hatten, und begrüsste insbesondere den Stadtpräsidenten von Aarau, Dr. Hanspeter Hilfiker, den aargauischen Regierungsrat und Finanzdirektor Dr. Markus Dieth, den Ehrenvorsitzenden und offiziellen Vertreter des Beamtenbundes Baden-Württemberg

(BBW), Horst Bäuerle, die Ehrenmitglieder Toni Isenschmid und Walter Schopferer, dann Adrian Wüthrich von Travail.Suisse und – last but not least – Johanna Bundi Ryser vom Verband der Schweizerischen Polizeibeamten VSPB.

Grussbotschaften

Dr. Hanspeter Hilfiker freute sich, im Namen des Stadtrates von Aarau die Grussbotschaft zu überbringen, und hiess alle Anwesenden in Aarau herzlich willkommen. In seiner Ansprache legte er das Augenmerk auf die Herausforderungen rund um die Digitalisierung des öffentlichen Dienstes. Der Stadtrat hat 2020 die Smart-City-Strategie und eine Umsetzungsplanung für die Stadt Aarau beschlossen. Elektronische Dienstleistungen für EinwohnerInnen und Unternehmen sollen unabhängig der geltenden Öffnungszeiten (E-Governement) möglich sein. Zudem sollen die städtischen Daten zur freien Nutzung (Open Governement) zugänglich gemacht, die digitalen Fähigkeiten in Schul- und Lernkonzepten (Smart People) gefördert und ein digitales Parkleitsystem (Smart Parking) eingeführt werden. Der Stadtpräsident bedankte sich bei den Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst der Stadt Aarau und wünschte ihnen viel Erfolg bei der Umsetzung des technologischen Fortschritts.

Im Namen des Kantons Aargau begrüsste Regierungsrat Dr. Markus Dieth die Anwesenden und sprach über seine Erfahrungen als Finanzdirektor des Kantons Aargau. In der letzten Zeit konnten gute Zahlen präsentiert werden. Es sei dem Kanton geglückt, CHF 1,2 Milliarden Schulden zurückzubezahlen. Zurzeit seien noch rund CHF 200 Millionen Schulden offen. Der Kanton sei deshalb auch für zukünftige Herausforderungen gewappnet. Als Finanzdirektor seien die Finanzen natürlich wichtig. Das Wichtigste für eine Unternehmung seien aber die Menschen! So sei er stolz, für 5000 Mitarbeitende verantwortlich zu zeichnen. Personalverbände spielen deshalb eine grosse Rolle; sie setzen sich für die Belange der Mitarbeitenden ein. Auch Regierungsrat Dr. Markus Dieth bedankte sich für die wertvolle

Arbeit der Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes.

Statutarische Geschäfte

Präsident Urs Stauffer führte gewohnt zügig und versiert durch die statutarischen Geschäfte. Brigitte Wilkinson präsentierte den Delegierten das Rechnungsergebnis 2021. Im Budget 2021 war weder ein Verlust noch ein Gewinn vorgesehen; dies hat sich so nicht realisiert. Aufgrund der vielen Rechtsfälle, der neuen Aufwendungen für den Aufbau, die Nachführung und Gestaltung der Social-Media-Kanäle, die Unterstützung der Verbände beim Aufbau eigener Websites, den gestiegenen Aufwand im Sekretariat und den Mehrausgaben beim Posten Delegiertenversammlung 2021 (auf dem Pilatus) resultierte ein Verlust von CHF 30 802.03. Das stellt mit Blick auf die letzten Jahre, genauer Jahrzehnte, einen Einzelfall dar. Die Delegierten akzeptierten dies und nahmen die Jahresrechnung, nachdem Dr. Ruedi Bürgi den Revisorenbericht verlesen hatte, einstimmig an.

Für das Jahr 2023 wird ein Verlust von CHF 8000.00 budgetiert. Die Geschäftsleitung hat dabei vorsichtig budgetiert und insbesondere mit weiterhin erhöhten Ausgaben in der Rechtsberatung und bei den Social Media gerechnet. Das Budget wurde von den Delegierten mit 25 Ja Stimmen und 2 Enthaltungen genehmigt.

Rechtsschutz für alle

Am intensivsten diskutiert wurde das Thema «Rechtsschutz für alle». Die Delegierten waren durch die Berichterstattung in der ZV Info, durch das ausführliche Schreiben der Geschäftsleitung an die Präsidien der Personalverbände wie auch durch bilaterale Kontakte zwischen Sekretariat und Personalverband über zentrale Fragen des Rechtsschutzes informiert.

Diskutiert wurde, ob es tatsächlich nötig sei, Rechtsschutz für alle anzubieten. Auch die Kosten waren ein zentrales

Thema. Die Geschäftsleitung machte darauf aufmerksam, dass man in Fragen des Rechtsschutzes nicht einfach eine Erfolgs- oder Verlustrechnung führen könnte, sondern der Solidaritätsgedanke sei zentral. Selbstverständlich sei zu hoffen, dass man diese Versicherung nicht dauernd in Anspruch nehmen müsse; aber wenn es ein Mitglied trifft, dann hat es jedenfalls diese Sorge nicht und weiss, dass es anständig gegen den Arbeitgeber vertreten wird. Ganz abgesehen davon hat das Wissen des Arbeitgebers darum, dass jedes Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz über Rechtsschutz verfügt, eine präventive Wirkung. Die Geschäftsleitung ist auch überzeugt, dass die jüngeren Mitarbeitenden den Rechtsschutz als Voraussetzung für den Verbandsbeitritt sehen. Die meisten Delegierten hat diese Argumentation letztlich überzeugt und die Versammlung stimmte mehrheitlich der Einführung von «Rechtsschutz für alle» zu.

Verabschiedung und Wahlen

Präsident Urs Stauffer verabschiedete Vorstandsmitglied Barbara Weilenmann, Vertreterin des Personalverbandes der Stadt Schaffhausen, und bedankte sich für die Arbeit im Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz.

Die Delegiertenversammlung wählte Präsident Urs Stauffer (der in Aarau im Übrigen sein 20-Jahr-Dienstjubiläum als Präsident feierte) und alle bestehenden Mitglieder des Vorstandes einstimmig. Neu in den Vorstand wurden Annina Fricker vom Personalverband der Stadt St. Gallen und Dr. Markus Dürrenberger vom Baselstädtischen Angestellten-Verband (BAV) gewählt. Die Wiederwahl der Geschäftsleitungsmitglieder wie auch der beiden Revisoren erfolgte ebenfalls einstimmig.

Das ist an sich erfreulich, auch, dass sich die Geschäftsleitung wie faktisch der gesamte Vorstand erneut zur Wahl gestellt haben. Das darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Einzelne bereits seit Jahrzehnten im Dienst sind, unentgeltlich, sich aber nicht mehr ewig zur Verfügung stellen werden. Auch dieser Daueraufgabe der

Nachfolgeregelung widmet sich der ZV intensiv.

Digitalisierung der ZV Info

Es gibt lieb gewonnene Gewohnheiten, die man gelegentlich überdenken muss. Die ZV Info, unser Verbandsorgan, gibt es seit 100 Jahren. Damals waren das nur kurze Statements auf wenigen Seiten, wenn überhaupt, heute sprechen wir von monatlichen Ausgaben zwischen 20 und 30 Seiten, ergänzt durch Beiträge im Newsletter, in den Social Media und auf der Webpage.

Die ZV Info steht als Printausgabe auf dem Prüfstand. Die Geschäftsleitung will wissen, ob die Zeitschrift (gestützt auf verschiedene Überlegungen, auch aus Gründen der Umwelt) weiterhin als Printausgabe erscheinen soll oder ob sie ganz oder teilweise digitalisiert wird. Die Abklärungen werden dies zeigen; mit einem teilweisen Ersatz der Printausgabe durch digitale Medien ist aber in jedem Fall zu rechnen.

Delegiertenversammlung 2023

Für die Durchführung der nächsten Delegiertenversammlung hat sich die Stadt Zug beworben. Anhand eines kurzen Videos wurde gezeigt, worauf sich die Delegierten im Jahr 2023 freuen können. Zug hat so einiges zu bieten.

Das Datum der kommenden Delegiertenversammlung wurde noch nicht festgelegt. Öffentliches Personal Schweiz wird Sie zu gegebener Zeit wieder informieren.

Gabriela Sollberger,
Redaktorin ZV Info

Die Probezeit – ein Überblick

geschrieben von Claudia Schnueriger | Juli 4, 2022

«Drum prüfe, wer sich ewig bindet» – dieses Sprichwort gilt auch im Arbeitsverhältnis. Dazu dient die Probezeit. Nach der Rechtsprechung soll die Probezeit die Parteien auf die Schaffung eines auf Dauer angelegten Arbeitsverhältnisses vorbereiten, indem sie Gelegenheit erhalten, ihr Vertrauensverhältnis zu erproben und festzustellen, ob sie zueinander passen, bevor sie sich für einen längeren Zeitraum binden.

Entspricht das eingegangene Vertragsverhältnis nicht ihren Erwartungen, müssen die Parteien es schnell beenden können. Diese einfache Umschreibung täuscht darüber hinweg, dass die Probezeit immer wieder zu rechtlichen Fragen führt. Auf die wichtigsten Aspekte wird nachfolgend näher eingegangen.

Gesetzliche Regelung

Die kantonalen Personalgesetzgebungen verweisen oft auf die Bestimmungen des Obligationenrechts.

Gemäss Art. 335b Abs. 1 OR gilt der erste Monat eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Probezeit, falls die Parteien nichts anderes vereinbart haben. Die Probezeit darf höchstens auf drei Monate verlängert werden. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen gekündigt werden. Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen, gesetzlichen Pflicht erfolgt eine entsprechende Verlängerung der Probezeit.

Auf kantonale Regelungen, die vom Obligationenrecht abweichen, wird im Rahmen dieses Beitrags nicht näher eingegangen, müssen jedoch im Einzelfall beachtet werden.

Beginn der Probezeit

Das Bundesgericht erwog (vgl. Urteil 4A_3/2017), dass für den Beginn der Probezeit der Stellenantritt, d. h. die tatsächliche Arbeitsaufnahme und nicht der vertraglich festgelegte Antrittstermin massgeblich sei.

Dauer der Probezeit

Wenn die Parteien nichts anderes schriftlich vereinbaren, dauert die Probezeit einen Monat. Sie kann verkürzt oder bis maximal auf drei Monate verlängert werden. Eine freiwillige Verlängerung der Probezeit über die drei Monate hinaus ist vorbehältlich abweichender kantonaler Regelungen nicht möglich. Die Probezeit muss für Arbeitgeber und Arbeitnehmer von gleicher Dauer sein. Den Parteien steht es auch frei, gänzlich auf die Probezeit zu verzichten.

Kündigungsfrist und -termin

Die Kündigungsfrist beträgt sieben Tage, wobei Kalendertage gemeint sind. Die Regelung der Dauer der Kündigungsfrist ist dispositiv, die Parteien können beliebig davon abweichen. Die Kündigungsfrist kann in der Probezeit sogar ganz wegbedungen werden, womit das Arbeitsverhältnis mit dem Zugang der Kündigung endet (sog. entfristete Kündigung). Während der Probezeit kann auf einen beliebigen Termin hin gekündigt werden, sofern die Parteien nichts Abweichendes regeln.

Zeitpunkt der Kündigung

Damit eine Kündigung noch als in der Probezeit ausgesprochen gilt, muss sie dem Gekündigten bis am letzten Tag der Probezeit zugehen. Das Versanddatum ist nicht entscheidend. Die Kündigungsfrist muss dabei nicht gänzlich innerhalb der Probezeit liegen, sondern darf sich darüber hinaus erstrecken.

Kündigungsgrund in der Probezeit

Im öffentlichen Personalrecht ist eine Kündigung durch den

Arbeitgeber nur aus sachlichen Gründen möglich. Die Probezeit dient dazu, die Persönlichkeit des Mitarbeiters und seine Eignung für eine bestimmte Position zu beurteilen. Gemäss einem aktuelleren Entscheid des Bundesgerichts (siehe Urteil 8C_370/2021) genügt bei einer Kündigung während der Probezeit das Fehlen eines für die Erfüllung der übertragenen Aufgaben notwendigen Vertrauensverhältnisses als sachlicher Kündigungsgrund.

Zeitlicher Kündigungsschutz nach Art. 336c und d OR

Der Schutz vor Kündigungen zur Unzeit greift während der Probezeit nicht. Dies gilt auch bei einer Verlängerung der Kündigungsfrist nach Art. 336c Abs. 3 OR, da auch die Verlängerungsperiode zur Probezeit zählt. Demzufolge kann einem Arbeitnehmer auch während des Militärdiensts, einer Krankheit, eines Unfalls oder einer Niederkunft gemäss den kurzen Kündigungsfristen der Probezeit gekündigt werden.

Missbräuchliche Kündigung während Probezeit

Das Bundesgericht hat in einem Leitentscheid (siehe BGE 134 III 108) erstmals die Anwendbarkeit des sachlichen Kündigungsschutzes während der Probezeit bejaht. Demnach kann eine Kündigung also auch während der Probezeit missbräuchlich erfolgen. Gemäss Bundesgericht ist jedoch zu beachten, dass die Missbrauchsbestimmungen mit Blick auf den Zweck der Probezeit gegenüber einem Arbeitsverhältnis mit ordentlicher Kündigungsfrist nur einschränkend zur Anwendung gelangen.

Derjenige, dem gekündigt worden ist, hat vor Ablauf der Kündigungsfrist schriftlich beim Kündigenden Einsprache zu erheben. Das Erfordernis der Einsprache während der Kündigungsfrist gilt auch bei einer Kündigung während der Probezeit, soweit dies möglich und zumutbar ist. Das Bundesgericht ist streng: Es ist der Auffassung, eine Einspracheerhebung innert der auf drei Tage verkürzten

Kündigungsfrist sei möglich und zumutbar.

Verlängerung der Probezeit bei Verhinderung an der Arbeitsleistung

Während der Probezeit sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer kennenlernen und das Arbeitsverhältnis bei Diskrepanzen mit einer kurzen Kündigungsfrist wieder auflösen können. Das gegenseitige «Kennenlernen» bedingt natürlich, dass der Arbeitnehmer während der Probezeit auch tatsächlich für den Arbeitgeber tätig ist. Aus diesem Grund verlängert sich in drei Fällen verhinderter Arbeitsleistung die Probezeit um die Dauer der Verhinderung, nämlich bei Krankheit, Unfall und Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen, gesetzlichen Pflicht (Militär- und Zivilschutzdienst). Dabei kommt es nicht auf das Verschulden des Arbeitnehmers an. Weder Schwangerschaft noch Ferien oder unbezahlter Urlaub führen zur Verlängerung der Probezeit. Deshalb wird in der Praxis in der Regel vereinbart, dass Arbeitnehmer während der Probezeit keine Ferien beziehen dürfen oder nur einige wenige Tage. Die Parteien können diese Verlängerungen durch schriftliche Vereinbarung wegbedingen oder sie können auch zusätzliche Gründe vereinbaren, die zur Verlängerung der Probezeit führen können. Die zwingende Höchstdauer von 3 Monaten kann jedoch durch solche Vereinbarungen nicht überschritten werden, dies im Unterschied zu den im Gesetz aufgezählten Verlängerungsgründen.

Die Verlängerung der Probezeit findet ohne weiteres Zutun der Parteien statt. Bis anhin ungeklärt war jedoch die Frage, wie sich die Verlängerung der Probezeit berechnet. In einem neuen Bundesgerichtsurteil (siehe Urteil 8C_317/2021, zur Publikation vorgesehen) wurde diese Frage nun geklärt. Damit die Probezeit den Zweck des gegenseitigen «Kennenlernens» erfüllen kann, soll die zur Verfügung stehende Zeit nicht durch die Verhinderung des Arbeitnehmers gekürzt werden. Das bedeutet, dass nur die tatsächliche Arbeitszeit als Probezeit angerechnet werden soll. Die Verlängerung der Probezeit

erfolgt deshalb um diejenige Anzahl ganzer Arbeitstage, um welche die Probezeit durch den effektiven Arbeitsausfall verkürzt wurde. Ohnehin freie Tage führen nicht zur Verlängerung. Daraus folgt, dass Samstage sowie Sonn- und Feiertage bei der Verlängerung der Probezeit nicht mitzuzählen sind. Folgendes Beispiel soll dies verdeutlichen: Der Arbeitnehmer ist in der Probezeit während drei Arbeitstagen krank. Die Probezeit würde regulär an einem Donnerstag enden. In diesem Fall verlängert sich die Probezeit nicht bis Sonntag, sondern bis zum darauffolgenden Dienstag, da die arbeitsfreien Tage (Samstag und Sonntag) nicht mitzuzählen sind.

Konkurrenzverbot bei Ausscheiden während der Probezeit

Ein vereinbartes Konkurrenzverbot gilt grundsätzlich auch bei einer Kündigung während der Probezeit. Es ist aber nur unter ganz bestimmten Voraussetzungen verbindlich: Der Arbeitnehmer muss vertieften Einblick in den Kundenkreis oder in die Fabrikations- oder Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens haben. Zudem muss die Verwendung dieser Kenntnisse dem ehemaligen Arbeitgeber erheblich schaden können. Dieses Schädigungspotenzial wird bei einer Kündigung in der Probezeit schwer nachzuweisen sein.

Jedes Konkurrenzverbot muss räumlich, sachlich und zeitlich beschränkt sein. Bei einem Konkurrenzverbot bei Ausscheiden während der Probezeit werden stärkere Beschränkungen erforderlich sein als bei einer ordentlichen Kündigung.

Nur eine Probezeit

Zwischen denselben Parteien kann die Probezeit nur einmal während dreier Monate laufen. Wenn ein Vertrag beendet und ein neuer geschlossen wird, kann keine neue Probezeit vereinbart werden, es sei denn, die Probezeit im ersten Arbeitsvertrag hat weniger als drei Monate gedauert. Weitere Ausnahmen

bestehen bei längerem Vertragsunterbruch und dann, wenn der Arbeitnehmer eine gänzlich andere Funktion übernimmt, sodass ein Bedürfnis besteht, den neuen Arbeitsplatz bzw. die Fähigkeiten des Arbeitnehmers in Bezug auf die neue Stelle kennenzulernen.

Fazit

Das Ziel der Probezeit ist es, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer kennenlernen und bei fehlender Harmonie den Arbeitsvertrag relativ einfach und rasch wieder auflösen können. Demzufolge bestehen während der Probezeit besondere Regelungen. Die jederzeitige Kündigungsmöglichkeit und die kurzen Kündigungsfristen können für beide Parteien vorteilhaft sein. Demgegenüber ist der Arbeitnehmer bei einer Arbeitsverhinderung durch Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Militär- bzw. Zivildienst während der Probezeit nicht geschützt, denn die Sperrfirsten gemäss Art. 336c und d OR gelten während der Probezeit nicht. Die Hürden zur Geltendmachung einer Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung sind mit Blick auf den Zweck der Probezeit stark erhöht. Schliesslich sollten die Arbeitnehmer die neueste bundesgerichtliche Rechtsprechung zur Verlängerung der Probezeit infolge Krankheit oder Unfall beachten.

MLaw Claudia Schnüriger

Asylsuchende aus der Ukraine

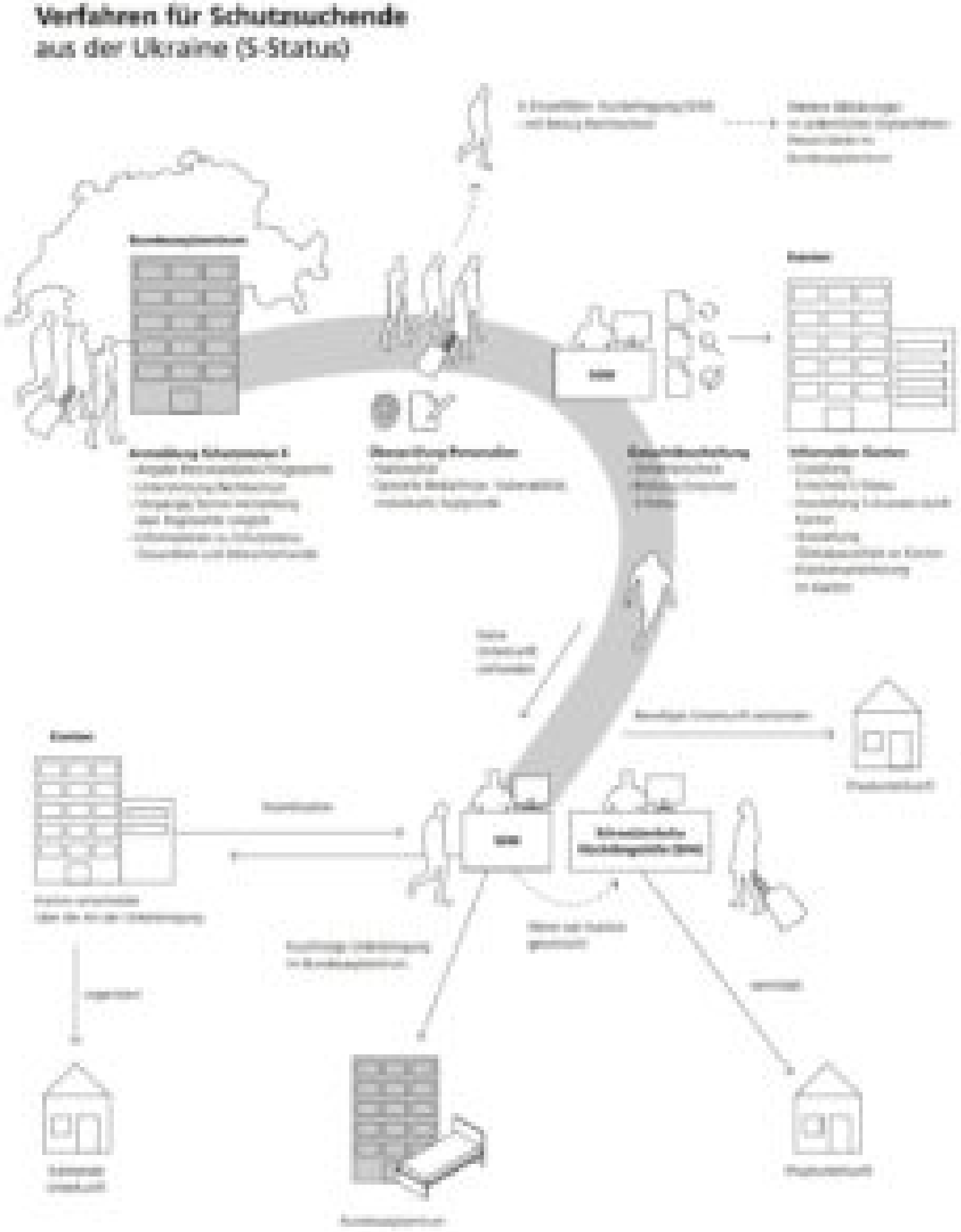
geschrieben von Rico Roth | Juli 4, 2022

Die unvorstellbare und furchtbare Situation im Kriegsgebiet Ukraine dauert nun bereits mehrere Monate an. Nach Schätzung des Staatssekretariates für Migration, SEM, sind bis Anfang Juni 2022 mehr als 7 Millionen Menschen aus der Ukraine

geflohen. Viele von ihnen konnten sich in die angrenzenden EU-Länder in Sicherheit bringen. Bei uns haben per 3. Juni 2022, dem 100. Kriegstag, 55 379 Personen ein Gesuch um Status «S» gestellt.

Als Vergleich, dies ist etwa die Grösse der Stadt Biel oder vom Kanton Appenzell Ausserrhoden. Was bedeutet überhaupt der Schutzstatus S? Der Schutzstatus «S» wurde nach den Balkankonflikten in den 1990er Jahren geschaffen, aber bis jetzt nie angewendet. Er erlaubt Flüchtlingen, ein Jahr lang in der Schweiz zu leben und zu arbeiten. Der Bund kann den Schutzstatus bei Bedarf verlängern.

Auch in der Schweiz ist eine grosse Solidarität mit den Flüchtenden entstanden. Das zeigt sich einerseits in der grossen Anzahl entstandener Gastfamilien und andererseits in der immensen Hilfsbereitschaft der Bevölkerung. In meiner Wohngemeinde sind momentan gegen 40 Flüchtende aus der Ukraine bei Gastfamilien untergebracht. Das Angebot von privatem Wohnraum ist das eine, das andere sind die spontanen Spendenaufrufe oder das Sammeln von Hilfsgütern. So wurde beispielsweise in einer Nachbargemeinde eine umfangreiche Sammelaktion durchgeführt. Die Auslieferung der erhaltenen Waren ist danach pragmatisch und gut organisiert direkt ins betroffene Krisengebiet ausgeliefert worden. Das zeigt uns wieder einmal, wie in Notsituationen vieles einfacher und unbürokratisch funktionieren kann!



Wie sieht es in dieser Hinsicht mit dem Service public aus? Können die Erwartungen der Anspruchspersonen und die gestellten Qualitätsansprüche erfüllt werden? Ich denke, alle Personen, welche im Bereich Asylwesen tätig sind oder eine

Aufgabe im Zusammenhang mit Flüchtenden haben, können dies unvoreingenommen bejahen. Wie eben dieser Service public im Asylwesen aussieht, beschreibe ich Ihnen am einfachsten kurz am Beispiel vom Sozialdienst Bezirk Affoltern (SOBA). Der SOBA regelt und koordiniert für 11 Gemeinden im Bezirk Affoltern das Asylwesen. Was ist genau unter dieser Dienstleistung zu verstehen? Dem Kanton Zürich sind mittlerweile rund 9600 Flüchtende aus der Ukraine zugewiesen worden. Für die betreffenden Gemeinden des Bezirkes bedeutet dies heute eine Aufnahme von rund 260 Personen. Es handelt sich bei den Personen ausschliesslich um Schutzsuchende aus der Ukraine. Diese Zahl erscheint auf den ersten Augenblick nicht so dramatisch. Vergleichen wir uns mit dem Ausland, dann sollte die Unterbringung der zugewiesenen Flüchtlinge doch keine Probleme darstellen.

Diese Einschätzung täuscht indes. Die Gemeinden verfügen in der Regel nur über wenige oder vereinzelte Wohnungen zur Unterbringung von Flüchtenden. Das heisst, die Gemeinden sind verantwortlich für genügend Wohnungen (Betten). Für die Gemeinden eine sehr grosse Herausforderung, den dringend benötigten Wohnraum sicherstellen zu können. Der SOBA ist für die Asylfürsorge und Betreuung zuständig. Wie sehen die Betreuungsaufgaben für die Flüchtenden im Einzelnen aus? Das Team Asyl- und Migrationswesen des SOBA hat innerhalb von 60 Tagen 150 neue Fälle in die Fallführung aufgenommen. Dies entspricht einer Zunahme von 100%, ohne zusätzliche Ressourcen. Die Mitarbeitenden im Asyl- und Migrationswesen kümmern sich im Wesentlichen um folgende Anliegen der Schutzsuchenden:

Persönliches Erstgespräch, Ansprechperson für allgemeine Fragen, Integrationsförderung, Suche nach geeignetem Wohnraum, Unterstützung bei finanziellen Anliegen, Klärung von Bildungsfragen bei Jugendlichen usw.

Zum Schluss dürfen wir nicht ausser Acht lassen, dass es nicht nur Asylsuchende aus der Ukraine gibt. Wir haben in der

Schweiz nach wie vor Asylverfahren von bedrohten oder geflohenen Personen aus anderen Ländern. Auch in diesem Bereich verfügen wir in der Schweiz über gut funktionierende, soziale Institutionen, die Personen in schwierigen Lebenssituationen unterstützen und Hilfe bei diversen Anliegen anbieten. Das heisst, im Sozialbereich arbeiten ebenso engagierte und wertvolle Mitarbeitende wie bei anderen öffentlichen Stellen.

Mit ihrer Arbeit stellen sie einen gut funktionierenden Service public sicher. Damit dies auch in Zukunft so bleibt, sind alle im öffentlichen Dienst gefordert, sich den laufenden Herausforderungen zu stellen und gegenüber Neuem weiterhin offen zu bleiben.

Besten Dank für Ihr Engagement im öffentlichen Dienst.

Rico Roth,
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

geschrieben von Kurt Gasser | Juli 4, 2022

Hier erfolgt eine Zusammenstellung der schriftlich eingegangenen Meldungen:

Standespolitik, Arbeit in den einzelnen Verbänden

Bern

Keine Meldung

Biel

Die Finanzlage von Biel ist sehr schlecht. Eine Steuererhöhung wird diskutiert. Zuerst wird aber über ein starkes Sparpaket gestritten. Ein Stellenmoratorium und ein Personalabbau von 20% stehen zur Diskussion. Der Verband wird sich hier natürlich vehement dagegen wehren. Biel verzeichnet einige Rechtsfälle beim Personal, welche durch den Verband juristisch begleitet werden. Diese Vorkommnisse bescheren dem Verband einen Mitgliederzuwachs.

Der Personalverband Biel hat ein Co-Präsidium. Urs Stauffer kann demnächst den Stab an eine Frau weiterreichen.

Burgdorf

Teuerung/Besoldung
Für die Legislatur 2021 bis 2024 wurden die Lohnmassnahmen schon vorgängig mit einem Prozent Zuwachs der Lohnsumme durch den Stadtrat beschlossen. In der Budgetberatung 2022 wurden, wie sonst üblich, die Lohnmassnahmen von den Parteien nicht angegriffen und so im Budget belassen.

Diverses
Mit Beginn der Pandemie im Jahr 2019 kamen die Geschäfte des Personalverbandes Burgdorf fast zum Erliegen. So konnten die jährlichen Hauptversammlungen im Jahr 2020 und 2021 nur auf dem Postweg abgehalten werden. Auch mussten die geselligen Anlässe, die vorgesehen waren, auf unbestimmte Zeit verschoben werden.

Mit der Lockerung der Massnahmen konnten wir nun endlich wieder eine Hauptversammlung planen und am 28. März 2022 im Restaurant National in Burgdorf durchführen.

Für den Vorstand werden neue Mitglieder gesucht. Der Präsident

steht an der HV 2023 infolge Pensionierung nicht mehr zur Wiederwahl zur Verfügung.

Die Besichtigung des Schlosses Burgdorf wird im Sommer 2022 als geselliger Anlass nachgeholt.

Köniz

Budget und Teuerungszulage ab 1. Januar 2020
Das Budget mit einer Steuererhöhung von 1,49 auf 1,60 wurde abgelehnt. Die anschliessenden Variantenvorschläge des Gemeinderates wurden vom Parlament zurückgewiesen. Köniz steht zurzeit ohne Budget da.

Für 2022 ist kein Teuerungsausgleich vorgesehen, da die negativen Vorjahres-Teuerungen noch nicht aufgeholt sind.

Für individuelle Beförderungen wurden wie bisher 0,8 Lohnprozente vorgesehen. Diese können aber erst gewährt werden, wenn ein genehmigtes Budget vorliegt, und zwar nicht für das ganze Jahr 2022, sondern lediglich ab 1. Juli 2022 (Beitrag des Personals zu den Sparmassnahmen).

Pensionskasse
Das Börsenjahr 2021 war hervorragend und das Kapital des aktiven Personals konnte mit 5% (3% über dem Projektionszinssatz) verzinst werden. Zudem wurde der Tafelwechsel vollzogen und der technische Zinssatz auf 1,25% gesenkt. Mit all diesen Massnahmen schliesst die PK voraussichtlich 2021 mit einem Deckungsgrad von zirka 117,5% ab.

Diverses

- Die PV wirkt bei den Umsetzungsmassnahmen zur Personalstrategie mit. Dabei wird es kurz- und langfristige Anpassungen der Personalverordnung und des Personalreglementes geben.
- Obschon coronabedingt in den Jahren 2020 und 2021

weniger Aktivitäten zu verzeichnen waren, haben wir zu diversen Themen (Massnahmen aus der Aufgabenüberprüfung, Personalstrategie, Homeoffice-Lösung, Nachwuchsbildungskonzept und Whistleblowing) Stellungnahmen verfasst.
- Die geselligen Anlässe Fyrabe-Wanderig und Dartturnier sowie die Besichtigung der Naturoase Eichholz konnten 2021 durchgeführt werden. Ebenfalls fand am 7. März 2022 die Hauptversammlung wieder physisch statt.

Langenthal

Teuerung/Besoldung
Langenthal steht finanziell noch gut da. Trotzdem steht eine Steuererhöhungsdiskussion an.

Lohnanpassung 2022:

- 0,8% für generelle Gehaltsanpassung (Ausgleich der Teuerung)
- 0,4% (Lohnsummenwachstum) für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassungen

Forderung des Personalverbandes für 2023:

- Voller Teuerungsausgleich
- 1% (Lohnsummenwachstum) für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassungen

Entlohnungssystem:
In den vergangenen Monaten fand ein Lohnvergleich in Zusammenarbeit mit einem externen Unternehmen statt. Aufgrund dieser Überprüfung wurden Anpassungen bei den Löhnen vorgenommen. Vom Personalverband wird die Anpassung des aktuellen Lohnsystems und des Qualifikationssystems gefordert. Eine Überarbeitung sollte im Jahr 2022 erfolgen.

Pensionskasse
Die Pensionskasse der Stadt Langenthal senkt den Umwandlungssatz per 1. Januar 2022 abgestuft von 5,6% auf 5%.

Als Kompensationsmassnahmen beschloss der Stadtrat Langenthal die Anpassung der monatlichen Sparbeiträge um 1 Lohnprozent, welche im Verhältnis 60% Arbeitgeber und 40% Arbeitnehmende beglichen werden. Im Weiteren erfolgt ein Beitrag von rund CHF 1 500 000.00 an das Alterskapital der älteren Mitarbeitenden bis zu den Jahrgängen 1975.

Verzinsung der Altersguthaben 2021: Aufgrund einer erfreulichen Performance von 6,39% für das Jahr 2021 beschloss der Stiftungsrat eine Verzinsung in der Höhe von 2,0% für das Jahr 2021.

Diverses
Mobiles flexibles Arbeiten (mfA)
Per 1. Januar 2022 trat die Verordnung über das mobil-flexible Arbeiten in Kraft. Die Verordnung regelt die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen von mobil-flexiblem Arbeiten durch das städtische Personal. mfA wird wie folgt definiert: Das Arbeiten ausserhalb des von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestellten Arbeits-platzes mit einer erhöhten zeitlichen Flexibilität.

Münchenbuchsee

Keine Meldung

Muri

Muri hat seit dem 1. Januar 2022 ein neues Personalreglement sowie eine neue Verordnung.

Dies ist identisch mit dem Kanton.

Seit dem 1. Januar 2021 ist die Gemeinde Muri bei der PK Previs angeschlossen.

Murten

Teuerung/Besoldung 2022
Es erfolgt kein Teuerungsausgleich, da der Landesindex der

Konsumentenpreise, der als Bezugsgrösse für die Berechnung der Teuerung dient, zwischen November 2010 (Index = 109,6 Pkt.) und November 2021 (Index =109,4 Pkt.) um 0,2 Punkte gesunken ist.

Der Altersstufenanstieg erfolgt gemäss Personalreglement.

Pensionskasse
Stiftungsstrategie 2022 – 2026: Der Stiftungsrat verfolgt die übergeordnete Zielsetzung, die Previs stabil, zukunftsorientiert und wettbewerbsfähig auszurichten. Die wichtigsten strategischen Eckpunkte für die Jahre 2022 bis 2026 sowie erste konkrete Massnahmen, Details und Hintergrundinformationen sind im Internet zu finden. Neues Vorsorgereglement 2022: Das Vorsorgereglement der Previs wurde auf den neusten Stand gebracht. Das Reglement, gültig seit 1. Januar 2022, sowie eine Übersicht der Änderungen, finden Sie auf der Website der Previs.

Delegiertenversammlung nur noch digital. Pandemiebedingt konnte die DV im Juni nicht vor Ort stattfinden. Bereits vor zwei Jahren hat der Stiftungsrat entschieden, die Geschäfte der Delegiertenversammlung ab 2022 nicht mehr mittels physischer Versammlung durchzuführen. Nähere Informationen für die Delegierten zur digitalen DV 2022 erfolgen im Frühjahr.

Diverses
Murten führte eine Reorganisation der Verwaltung durch. Es wurde eine neue Abteilung Gesellschaft geschaffen.

Es finden Neuwahlen für den Stadtrat statt.
Die Flüchtlingssituation beschäftigt die Stadt Murten.

Murten hat noch keine HO-Regelung.

Die Mitgliedergewinnung ist im Vorstand ein Thema.

Spiez

keine Meldung

Steffisburg

Rechnung 2021
Die Jahresrechnung 2021 schliesst positiv ab. Die Auswirkungen des Coronavirus auf die Steuererträge waren bei den Unternehmungen erfreulicherweise weniger gross als anfangs erwartet. Die Jahresrechnung wird an der GGR-Sitzung vom 29. April 2022 behandelt.

Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg
Nachdem auch der Grosse Gemeinderat am 22. Oktober 2021 als letzte Instanz der neuen Anschlusslösung zugestimmt hat, haben sich sämtliche Arbeitgeber der Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg per 1. Januar 2022 der VZ BVG Sammelstiftung angeschlossen. Die Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg wurde in der Folge aufgelöst.

Das Entscheidungsgremium bei der VZ BVG Sammelstiftung wird neu die «Vorsorgekommission» bilden. Die Kommission ist paritätisch zusammengesetzt. Die Arbeitgebervertretenden wurden durch die einzelnen Arbeitgeber und die Arbeitnehmervertretenden durch alle Arbeitnehmenden gewählt.

Diverses
Fringe Benefits der Gemeinde:
Angebote im Rahmen der verwaltungsinternen Gesundheitsförderung wie Ergonomie am Arbeitsplatz, BLS-AED-SRC, gratis Früchte, günstiger Kaffeepreis CHF 0.50, gleitende und flexible Arbeitszeiten, Betreuungszulage für Mitarbeitende mit Kindern, grosszügige Beteiligung an Aus- und Weiterbildungen, Möglichkeit zur Telearbeit (Homeoffice), CHF 100.00 Belohnung für Stellenvermittlung, grundsätzlich zwei Personalanlässe (Personalfest/Personalrapport), Reka-Card (vergünstigter Bezug), Saison-Abo Badi Steffisburg (vergünstigter Bezug), Velo-Check, Mobility Elektroauto, Tauschwand mit Büchern und DVDs, Gratis-Tickets für Spiele des Handballclubs Steffisburg und einige Gratis-Langlaufpässe für die Loipen Heimenschwand sowie für die ganze Schweiz. Zudem

hat sich die Gemeinde Steffisburg dem Veloverleihsystem der Stadt Thun angeschlossen. Ab Sommer 2021 werden sechs Stationen mit Velos und E-Bikes in Steffisburg in Betrieb sein. Alle Mitarbeitenden der Gemeinde Steffisburg können ein vergünstigtes Jahresabo für CHF 30.00 pro Jahr statt CHF 60.00 abschliessen.

Zeiterfassung:
Ab 2022 werden die Ausgleichstage (Entschädigung für die zusätzlich geleistete Wochenarbeitsstunde in der Grössenordnung von fünf Tagen) in ausserordentliche Ferientage umgewandelt. Die Bewirtschaftung der Ausgleichstage in der Zeiterfassung bedeutete einen grossen manuellen Aufwand. Diese Änderung hat eine Anpassung der Personalverordnung zur Folge.

Neue Telefonanlage
Letztes Jahr wurde die 20-jährige Telefonanlage ersetzt. Vom Ersatz betroffen waren ca. 220 Telefonapparate in der Gemeindeverwaltung, deren Aussenstellen und in allen Schulhäusern und Kindergärten. Die Projektverantwortlichen haben sich für 3CX entschieden. 3CX ist eine moderne Kommunikationslösung, welche sich nahtlos in die Informatik-Infrastruktur integriert. Alle Computerarbeitsplätze sind mit einem «Software-Telefon» (3CX Client) und einem Headset ausgerüstet, wodurch auf einen herkömmlichen Tischapparat verzichtet werden kann.

Mitgliederbestand GPV
Aufgrund von diversen Weggängen ist die Mitgliederzahl leicht gesunken. Im Vorstand sind zwei Posten vakant.

Worb

Besoldung
Budget und Teuerung 2021/22
Der Gemeinderat hat für das letzte und das laufende Jahr je 1% der Lohnsumme für einen individuellen Lohnaufstieg bewilligt.

Budget und Teuerung 2023

Für das nächste Jahr wird wieder 1% der Lohnsumme für einen individuellen Lohnaufstieg angestrebt.

Pensionskasse
Per 1. Januar 2019 wurde unsere PK-Vollversicherungslösung in ein zeitgemässeres Pensionskassenmodell, in eine teilautonome Stiftung überführt. Der Stiftungsrat hat dadurch mehr Möglichkeiten beim Anlegen der Altersguthaben.

Die Entwicklung der Rendite hat sich dadurch bis heute positiv entwickelt.

Diverses
An der Dezembersitzung 2021 hat es im Parlament einen Vorstoss gegeben, zukünftig die Übergangsrente zu streichen. Der Grund ist; Kosten einzusparen. Der Vorstand und die Präsidialabteilung haben daraufhin ein Schreiben aufgesetzt, dass der Vorstoss nicht weiterverfolgt wird. Die Sache ist noch pendent.

Am 9. September 2020 wurde der Personalausflug durchgeführt. Er erfolgte abteilungsweise. Die Bauabteilung erlebte einen Detektiv-Tag in Bern und lernte dadurch unsere Hauptstadt von einer etwas anderen Seite kennen.

Der Personalausflug 2021 hat infolge Covid in Worb am 22. September 2021 stattgefunden. Nebst einem Mittagessen wurden die Fernwärmezentrale, die Schafwolldämm-Produktion, Naturschauplätze und die Bar-Bara am Bach besucht.

Am 8. Juni 2022 finden die Abteilungsausflüge 2022 statt. Im Moment werden noch Ideen gesammelt.

Personal-Verband:
Aufgrund von Covid-19 wurde die Hauptversammlung im Jahr 2020 abgesagt und im Zirkularverfahren durchgeführt.

An der Hauptversammlung vom 21. Oktober 2021 hatten wir Besuch von Urs Stauffer. Er folgte der Einladung des Vorstandes und

stellte die Arbeit des Zentralverbandes vor.

An der Hauptversammlung im Juni 2022 wird der Vorstand teilweise neu gewählt. Der heutige Präsident und die Sekretärin treten zurück.

Weil infolge Covid-19 der Weihnachtsapéro 2021 abgesagt wurde, hat sich der Vorstand entschieden, allen Mitarbeitenden ein kleines Geschenk als Wertschätzung zu übergeben.

Am 8. April 2022 hat ein «Eiertütschen» mit Apéro stattgefunden. Leider haben nicht ganz so viele Personen teilgenommen wie erwartet.

Termin nächste Sitzung:
Mittwoch, 16. November 2022,
17.00 Uhr, Tiefbauamt Bern

Vorsitz und Protokoll
Kurt Gasser