PROTOKOLL DER DELEGIERTENVERSAMMLUNG

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 5, 2023

Anwesend

• der Zentralpräsident
• 6 Mitglieder der Geschäftsleitung
• 8 Mitglieder des Vorstands
• 2 Ehrenmitglieder
• 9 Delegierte aus 7 Staatspersonalverbänden
• 21 Delegierte aus 15 Gemeindepersonalverbänden
• die 3 Sekretäre

Gäste

• Horst Bäuerle, Ehrenvorsitzender Beamtenbund Baden-Württemberg, Freudenstadt
• Hanspeter Hilfiker, Stadtpräsident Aarau
• Markus Dieth, Regierungsrat des Kantons Aargau
• Adrian Elsaesser, AXA-ARAG Rechtsschutz AG, Teufen AR
• Alina Totoescu, AXA-ARAG Rechtsschutz AG, Zürich
• Eddy Behrendt, Generali Versicherung
• Adrian Wüthrich, Travail.Suisse
• Johanna Bundi Ryser, VSPB

Ehrenmitglieder

• Walter Schopferer, Bolligen
• Toni Isenschmid, Thun

Der Zentralpräsident eröffnet die Tagung. Es folgen Grussworte von Stadtpräsident Dr. Hanspeter Hilfiker und Dr. Markus Dieth, Regierungsrat des Kantons Aargau.

1. Wahl der Stimmenzähler

Als Stimmenzähler für die heutge Delegiertenversammlung werden

Angelo Visconti und Bruno Bianchet bestimmt.

2. Protokoll der Delegiertenversammlung 2021

Das Protokoll der Delegiertenversammlung vom 18. August 2021 in Kriens (vgl. Publikation in der ZV Info April 2022) wird ohne Bemerkungen genehmigt.

3. Jahresbericht 2021

Der Jahresbericht 2021 (vgl. die Publikation in der ZV Info April 2022) wird mit den vom Zentralpräsidenten mündlich gemachten Ergänzungen ohne Diskussion genehmigt.

4. Jahresrechnung 2021 und Revisorenbericht

Brigitte Wilkinson erläutert den Rechnungsabschluss 2021. Sie erklärt, wie der Verlust von CHF 30’802.03 zustande gekommen ist. Mehrausgaben gab es im Sekretariat, in der Rechtsberatung, im Social Media / Webseiten-Bereich sowie beim Posten Delegiertenversammlung.

Sekretär Dr. Ruedi Bürgi verliest den von Lukas Bieri und Farah Fasiolo verfassten Revisorenbericht. Es wird darin beantragt, die Jahresrechnung 2021 zu genehmigen. Brigitte Wilkinson wird für die saubere und ordentliche Rechnungsführung der beste Dank ausgesprochen.

Aus dem Kreis der Delegierten wurde je eine Frage zur Rechnung und eine zum Budget 2023 gestellt:

• Wurden die Auslagen für die Webseite und Social Media im Posten «Sekretariat» inkludiert?

• Wird dies im Budget 2023 separat aufgeführt?

Brigitte Wilkinson bejaht beide Fragen. Es sei übersichtlicher, die Bereiche ab sofort getrennt zu führen.

Die Jahresrechnung 2021 wird einstimmig genehmigt.

5. Digitalisierung der ZV Info

Hans Erdin informiert über das Projekt «Digitalisierung der ZV Info». Ein Faktor hierfür seien die Druck- und Versandkosten des Papierformats gewesen, jedoch nicht nur. Es sollen insbesondere jüngere Mitglieder erreicht werden. Die digitale Zeitschrift soll per E-Mail versendet werden. Die Umsetzung ist für das Jahr 2023 geplant.

6. Rechtsschutzversicherung für alle

Die Rechtsfälle nehmen seit Jahren zu. Gründe dafür seien die grössere Bereitschaft zu Streitereien, auch Corona habe eine Rolle gespielt. Der zeitliche Aufwand sowie die Kosten steigen seit Jahren. Die Rechtsschutzversicherung sei nicht mehr rentabel, eine Kündigung des Vertragspartners stehe im Raum. Dr. Michael Merker erläutert, weshalb eine Rechtsschutzversicherung so wichtig ist, und erklärt das weitere Vorgehen.

Zu diesem Traktandum haben sich einige Mitgliederverbände geäussert:

Personalverband der Gemeinde Köniz, René Schaad

Die Hauptversammlung finde im März 2023 statt, der Beitritt könne erst zu diesem Zeitpunkt erklärt werden, da die Zuständigkeit zur Erklärung des Beitritts zu einer Rechtsschutzversicherung nicht beim Vorstand, sondern bei der Hauptversammlung liege. Der Mitgliederbeitrag betrage seit ca. 20 Jahren CHF 24.00 pro Mitglied und Jahr, davon würden CHF 13.00 an den Zentralverband gehen. Für die nächste Hauptversammlung müsse den Mitgliedern mitgeteilt werden, dass sich ihr Mitgliederbeitrag verdoppeln werde. Der Vorstand stelle sich nicht gegen den Beitritt zu einer Rechtsschutzversicherung.

Personalverband der Stadt Kriens, Markus Lang

Die Sinnhaftigkeit der Rechtsschutzversicherung werde im

Vorstand gesehen, die Kosten stellten allerdings ein Problem dar. Als kleiner Verband hättten sie bereits jetzt einen Mitgliederbeitrag von CHF 40.00. Die Frage sei, ob der Zentralverband die Kosten senken oder subventionieren könne.

Antwort von Dr. Michael Merker: Der Mitgliederbeitrag von CHF 11.00 bzw. 13.00 sei bereits sehr tief, auch die Rechtsschutzversicherung (CHF 9 bzw. CHF 17) sei im Vergleich zu anderen Verbänden unglaublich günstig.

Personalverband der Stadt Biel, Bruno Bianchet

Der Personalverband sei auf eine Rechtsschutzversicherung angewiesen, die Kosten für arbeitsrechtliche Konflikte könnten nicht selbst getragen werden. Die CHF 17.00 seien extrem günstig, der Personalverband der Stadt Biel schlage deshalb vor, dass die Mitgliederverbände dem Antrag des Zentralverbandes folgen.

Staatspersonalverband des Kantons Zug, Jürg Attinger

Der Staatspersonalverband des Kantons Zug ist sich nicht im Klaren, wie sich die Kosten zusammenstellen. Sie müssten ihren Mitgliederbeitrag erhöhen (aktuell CHF 80.00). Der Personalverband habe bereits eine eigene Rechtsberatung. Sie haben Angst, dass viele Austritte kommen würden. Die Risiken seien deshalb höher als der Nutzen einer solchen Rechtsschutzversicherung. Zudem fänden sie es etwas diffus, dass der Zentralverband nicht beantworten könne, wie viele Fälle des SPV ZG begleitet worden seien. Für sie käme nur die Prozesskostenversicherung in Frage, zum jetzigen Zeitpunkt würden sie den Antrag aber ablehnen.

Personalverband der Stadt Bülach, Angelo R. Visconti

Die Rechtsschutzversicherung sei aus Sicht des Personalverbandes der Stadt Bülach notwendig. Sie selber

hätten in den letzten Jahren ca. 5 Fälle, die durch Dr. Michael Merker des Zentralverbandes betreut worden seien; zu einem Prozess sei es dabei nie gekommen. Für den Personalverband der Stadt Bülach habe sich die Rechtsschutzversicherung bereits jetzt ausbezahlt. Sie seien deshalb klar dafür, dem Antrag des Zentralverbandes stattzugeben.

Personalverband Kanton Schwyz, Elias Tresch

Der Personalverband des Kantons Schwyz sei derselben Meinung wie der Staatspersonalverband des Kantons Zug. Eine Rechtsschutzversicherung mache sicherlich Sinn. Sie hätten ebenfalls einen eigenen Rechtsberater (Vorstandsmitglied), der pro Jahr ca. 10 – 20 Fälle betreue. Der Personalverband des Kantons Schwyz möchte ihren Mitgliedern erklären können, wie viele Fälle sie genau hätten. Es sei deshalb ein Problem, wenn sie ohne Informationen vor die Hauptversammlung treten müssten. Sollte der Antrag angenommen werden, würden sie nur die Prozesskostenversicherung wählen. Für den Personalverband stelle sich die Frage, ob die Polizisten, die bereits eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen hätten, von der Bezahlung dieses Beitrags ausgenommen seien.

Antwort von Dr. Michael Merker: Die Polizisten wären von dieser Regelung ausgenommen, da sie bereits über eine gute Rechtsschutzversicherung verfügen würden.

Aargauer Staatspersonalverband, Catherine Merkofer

Der ASPV habe bereits die Vollkosten-Rechtsschutzversicherung abgeschlossen und einen Mitgliederbeitrag von ca. CHF 50.00. Die Vollkosten-Rechtsschutzversicherung sei für den ASPV zentral. Sie könnten die Rechtsberatung selbst bewältigen (2 Juristinnen), allerdings seien sie keine Spezialisten im öffentlichen Personalrecht. Sie seien froh, dass sie die Fälle einem Spezialisten wie Dr. Michael Merker überlassen könnten.

Gemeindepersonalverband Uri, Iwan Stampfli

Der Gemeindepersonalverband Uri sei derselben Meinung wie der Staatspersonalverband des Kantons Zug sowie der Personalverband des Kantons Schwyz. Auch für sie sei nicht klar, wie viele Rechtsfälle der Gemeindepersonalverband bisher gehabt habe. Sie müssten dies den Mitgliedern erklären können. Der Mitgliederbeitrag müsste bei Annahme des Antrags erhöht werden. Er findet es schade, dass eine Mitgliedschaft beim Zentralverband mit dem Rechtsschutz gekoppelt wird. Der Gemeindepersonalverband Uri bittet deshalb um eine Lösung, trotz einer Ablehnung des Antrags noch Mitglied beim Zentralverband bleiben zu können.

Verband des Staats- und Gemeindepersonals Baselland, Simon Habermacher

Der VSG BL habe bereits die Prozesskosten-Versicherung abgeschlossen. Der Verband sei überzeugt, dass sie eine Rechtsschutzversicherung brauchen würden. Über Jahre hätten sie keine Fälle, bis dann der erste grosse Fall eingetreten sei. Dank der Rechtsschutzversicherung hätten schlussendlich ca. 100 Personen profitieren können. Der VSG BL finde die Rechtsschutzversicherung eine gute Sache und empfehle den Antrag des Zentralverbandes anzunehmen.

Staatspersonalverband Solothurn, André Grolimund

Der Staatspersonalverband habe ebenfalls eine eigene Lösung. Es sollten ihrer Meinung nach nur diejenigen Mitgliederverbände die Versicherung abschliessen müssen, die dies auch wünschen. Wenn der Antrag angenommen werde, sei es für sie wichtig, dass kantonale Rechtsanwälte berücksichtigt würden.

Antwort von Dr. Michael Merker: Es würden keine ausserkantonalen Rechtsanwälte bestellt. Die Mitgliederverbände könnten einen Verbandsanwalt benennen.

Antrag Rechtsschutz für alle und Ermächtigung für das weitere Vorgehen

• 28 ja / 5 nein / 4 Enthaltungen (Gesamtvorstand hat ebenfalls abgestimmt)

Bezüglich der Berechtigung der Vorstands- und Geschäftsleitungsmitglieder zur Stimmabgabe bestehen Unsicherheiten.

• 2 der 14 Vorstandsmitglieder haben sich der Stimme enthalten. Deshalb sind 12 Ja-Stimmen als ungültig zu erklären.

• Trotz diesen ungültigen Stimmen wird dem Antrag zugestimmt.

7. Jahresbeitrag 2023

Der Jahresbeitrag von Fr. 13.– unter Gewährung der an der DV 2008 beschlossenen Rabatte wird einstimmig genehmigt.

8. Voranschlag 2023

Der Voranschlag 2023 wird in der von Brigitte Wilkinson vorgestellten Form, also ohne Veränderungen, mit 25 Ja-Stimmen und 2 Enthaltungen genehmigt.

9. Verabschiedung

Der Zentralpräsident würdigt Vorstandsmitglied Barbara Weilenmann, Personalverband der Stadt Schaffhausen die von ihren Funktionen zurücktritt.

10. Wahlen

• Urs Stauffer wird für eine weitre Amtsperiode als Zentralpräsident bestätigt.

• Annina Fricker, St. Gallen, und Dr. Markus Dürrenberger, Basel-Stadt, werden als neue Mitglieder in den Vorstand gewählt.

• Die übrigen bisherigen Mitglieder werden wie folgt wiedergewählt: Urs Bertsch, Patricia Stöckli, Kurt Gasser, Rico Roth, Simon Habermacher, Iris Braunwalder, Susanne Gisler und Marc von Rotz

• Die Geschäftsleitungsmitglieder werden in ihren Funktionen ebenfalls bestätigt: Hans Erdin, Urs Graf, Brigitte Wilkinson und Dr. Corinne Saner.

• Die Revisoren Farah Fasiolo und Lukas Bieri wurden ebenfalls für eine weitere Amtsperiode wiedergewählt.

11. Anträge

Innert der statutarischen Frist sind keine Anträge eingereicht worden.

12. Tagungsort DV 2023

Als nächster Tagungsort für die Delegiertenversammlung 2023 wird die Stadt Zug bestimmt. Das Datum wurde zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht festgelegt. Es wird jedoch zu gegebener Zeit bekannt gegeben.

Aarau den 12. Mai 2022

Gabriela Sollberger

Immer die besten Hoteldeals

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 5, 2023
Mit der HotelCard erhalten Sie Zugang zu exklusiven Rabatten in Hunderten Hotels in der Schweiz und im ganzen Alpenraum – und dies das ganze Jahr über. Vom einfachen Berggasthaus im Engadin bis zum luxuriösen Fünfsternehotel am Genfersee ist alles dabei, was das Reiseherz begehrt. Die HotelCard kann

beliebig oft eingesetzt werden. So haben Sie immer einen Grund zu verreisen. Je öfter Sie verreisen, desto mehr sparen Sie: durchschnittlich 100 Franken pro Nacht. So wird sogar der Aufenthalt im Luxushotel erschwinglich!

Dafür steht HotelCard

- Lokal und nachhaltig reisen: Wieso in die Ferne schweifen, das Gute liegt so nah! HotelCard-Mitglieder schonen nicht nur die Umwelt, sondern fördern auch das lokale Gewerbe.
- Von der Schweiz, für die Schweiz: Das «Halbtax für Hotels» wurde 2009 gegründet, um die Auslastung von Schweizer Hotels in der Nebensaison zu verbessern. Auf hotelcard.ch bieten Hotels bis heute ihre freien Zimmer an und decken so ihre Fixkosten auch ausserhalb der Hochsaison.
- Win-win-Lösung für Sie und das Hotel: Im Gegensatz zu anderen Buchungsplattformen verlangt HotelCard keinerlei Kommissionen vom Hotel. Als Mitglied profitieren Sie von exklusiv günstigen Zimmerraten. Win-win-Lösung für alle Beteiligten.

Leserangebot*

Als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren Sie jetzt von einem exklusiven Preisnachlass auf Ihre persönliche HotelCard:

1 Jahr für CHF 79 statt CHF 99
2 Jahre für CHF 133 statt CHF 173
3 Jahre für CHF 187 statt CHF 247 (Best Choice!)

Jetzt bestellen

Online unter www.hotelcard.ch/personal-zv
Telefonisch unter 0800 083 083

3 von 500 Top-Deals*

Ihre Vorteile mit HotelCard

- Bis zu 50% Rabatt in 500 Hotels
- Top Wellness-, Boutique- und Berghotels
- Einfacher Buchungsprozess ohne versteckte Kosten
- Nur 1 HotelCard pro Zimmer nötig
- 14-Tage-Geld-zurück-Garantie

*Dieses Angebot ist gültig für HotelCard-Neukunden.

*Preise exklusiv für HotelCard-Mitglieder. Aktuelle Preise/Verfügbarkeiten finden Sie auf www.hotelcard.ch.

Jahresbericht 2022

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 5, 2023

Aus dem Vorstand

Der Vorstand des Personalverbands der Stadt Bern (PVSB) hat sich gemäss den Vorarbeiten und Analysen des Vorjahres neu aufgestellt. Das erste Mal in der über hundertjährigen Geschichte des PVSB wurde im Juli 2022 eine Frau als Präsidentin gewählt und ein neues Vorstandsmitglied gewonnen. Mit dieser Veränderung und Verstärkung im Vorstand konnten die laufenden Geschäfte bearbeitet und weitere Ideen für die

Zukunft gesammelt werden.

Der Personalverband der Stadt Bern vertritt nach wie vor die Interessen der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung und der EWB (Energie Wasser Bern) als anerkannter Sozialpartner gegenüber den beiden Arbeitgeberinnen Stadt Bern und EWB. Die Themen drehten sich rund um Personal-, Organisations-, Betriebs-, Arbeitssicherheits- und Gesundheitsvorsorgefragen. Der PVSB steht wie im Vorjahr vor zeittypischen Herausforderungen. Die Mitgliederzahlen weisen nach der Coronapandemie nach unten. Der Vorstand des PVSB ist nach wie vor überzeugt, eine wichtige Arbeit als Sozialpartner zu leisten, da der Austausch mit den Arbeitgeberinnen zielführend erlebt wird, sei es das Ringen um Teuerungsausgleiche oder die Analyse von Lohngleichheit – um zwei Beispiele zu nennen.

Den Solidaritätsgedanken, der unseren Mitgliedern ein zentrales Anliegen ist, möchten wir weiter stärken, indem die Kommunikation mit den Mitgliedern noch weiter intensiviert wird. Einerseits konnte die Zusammenarbeit mit dem **Kaufmännischen Verband der Region Bern Solothurn Aargau (kfmv)** neu aufgegleist und andererseits die **Rechtsschutzversicherung des ZV Öffentliches Personal Schweiz** für die Mitglieder des PVSB übernommen werden. Diese neuen Grundlagen ermöglichen es, weiter in die Kommunikation und den Internetauftritt des PVSB zu investieren.

In der vergangenen Berichtsperiode haben wir uns im Rahmen von Diskussionen und Stellungnahmen unverändert stark für unsere Verbandsinteressen und Errungenschaften eingesetzt. So mussten wir erneut einbringen, dass wir grundsätzlich und klar gegen alle Verschlechterung der Arbeitsbedingungen sind. In folgenden Tätigkeitsgebieten hat sich der Vorstand eingesetzt:

Im Kontext des **HR4you-Projekts**, das ein digitales, zentralisiertes Personalmanagementprojekt der Stadtverwaltung darstellt, konnten Rückmeldungen zu wichtigen Punkten in der Projektgestaltung gegeben werden. Die Einflussnahme des PVSB

wird sich voraussichtlich künftig noch intensivieren, zumal die Leitplanken (Projektorganisation und Finanzierung) geklärt sind. Neben diesem Zukunftsprojekt, das zurzeit vor allem die dezentralen Personaldienste betrifft, konnte im Rahmen des Logib-Projekts eine Lohngleichheitsanalyse innerhalb der Stadtverwaltung stattfinden. Das Beharren der Sozialpartner auf feinmaschigen Untersuchungen führte zu interessanten Erkenntnissen: In der Stadtverwaltung beträgt die nicht erklärbare Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen 3,8 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Der Gemeinderat lässt die Gründe für die bestehende Lohndiskriminierung vertieft abklären. Dieses Resultat zeigte die im Referenzmonat März 2021 unter Beizug der Sozialpartner und im Rahmen des nationalen Projekts «Engagement Lohngleichheit» durchgeführte Lohngleichheitsanalyse. Analysiert wurden die Löhne von insgesamt 3968 Mitarbeitenden (2173 Frauen und 1795 Männer). Der Durchschnittslohn der Frauen beträgt 6896 Franken, jener der Männer 7785 Franken, was einer Differenz von 11,4 Prozent entspricht. Werden nichtdiskriminierende Faktoren berücksichtigt (u. a. Qualifikation, Alter, Länge der Anstellung, Funktion), beträgt die Lohndifferenz 3,8 Prozent. Dieser Wert liegt in allen Direktionen der Stadtverwaltung unter der im Lohnanalyseinstrument des Bundes vorgesehenen Toleranzschwelle von 5 Prozent. Weitere Untersuchungen werden folgen.

Auf politischer Ebene hat der Stadtrat der Stadt Bern im August 2022 diverse Verbesserungen für Mitarbeitende in der **Teilrevision des städtischen Personalreglements** beschlossen (u. a. Aufhebung privatrechtlicher Anstellungen, automatischer Teuerungsausgleich, Vaterschaftsurlaub, Beibehaltung des Rentenalters 63). Gegen diesen Beschluss wurde ein Referendum ergriffen, das gültig zustande kam. Die Stadtberner Stimmbevölkerung wird im Juni 2023 über diese Neuerungen abstimmen können.

Die Teuerung hat – entgegen den Vorjahren – im laufenden Jahr

aufgrund der diversen Krisen in der Welt deutlich zugenommen. Der Index belief sich Stand November 2022 auf 3%. Im Dezember 2022 konnten wir für das **Personal der Stadtverwaltung einen Teuerungsausgleich von 2%** aushandeln, der per 1.1.2023 wirksam wird. Dies ist umso beachtlicher, als dass sich die Finanzen der Stadt Bern in einer sehr angespannten Situation befinden und in den Vorjahren diverse Sparrunden durchgeführt wurden.

Die **EWB** kann ihren Mitarbeitenden einen **Teuerungsausgleich von 2,9%** ab 1.4.2023 ausbezahlen.

In eigener Sache: Erstens kommt es anders, und zweitens als man denkt!

Entgegen meiner Absicht, ein paar Jahre voller Tatendrang als Präsidentin des PVSB zu amten, ergab sich per April 2023 eine reizvolle berufliche Herausforderung in meinem Heimatkanton Basel-Stadt, die mir u. a. auch die Pendelei zwischen den Städten eliminieren wird. Deshalb werde ich die Stadtverwaltung Bern Ende März 2023 verlassen und damit einhergehend mein Präsidentinnenamt an der HV 2023 bereits wieder niederlegen. Ich bedauere diese Situation für den PVSB und auch für mich, zumal ich viel Herzblut und Ideen während meiner Vorstandsarbeit und als Präsidentin in die Verbandsarbeit und die Sozialpartnerschaft gesteckt habe. Die wertvolle und sehr unterstützende Zusammenarbeit mit den Vorstandsmitgliedern werde ich vermissen – und bedanke mich an dieser Stelle herzlich dafür. Es hat mir grosse Freude gemacht, mich für die Mitarbeitenden der Stadt Bern einzusetzen. Wir sind im Vorstand bemüht, per HV 2023 eine Nachfolge zu präsentieren.

Zur Personalvorsorgekasse

Das Jahr 2022 entpuppte sich als äusserst schwieriges Jahr für die Vermögensanlagen. Die steigenden Zinsen, die anziehende Teuerung in Europa und Amerika liessen die Aktien- und

Obligationenkurse stark absinken. Zudem bremsten die Lieferengpässe aufgrund der Null-Covid-Strategie in China und der Krieg in der Ukraine die wirtschaftliche Entwicklung zahlreicher Länder und Unternehmen.

In diesem Umfeld erreichten die Pensionskassen in der Schweiz eine durchschnittliche Rendite auf den Vermögensanlagen zwischen –9.6% und –10.1%. Die PVK schnitt mit einer Anlagerendite von rund –7% deutlich besser ab. Dennoch verzeichnet sie das schlechteste Anlageergebnis seit der Finanzkrise im Jahr 2008 (–8.1%). Der Deckungsgrad fiel deshalb von 103,28% per Ende Vorjahr auf unter 94% (Schätzung) per Ende 2022.

Nebst den Herausforderungen an den Finanzmärkten legt die PVK grossen Wert auf die stetige Verbesserung im ESG-Rating und beim CO2-Ausstoss. Zwecks Erreichung dieser Ziele wird mit entsprechenden Firmen zusammengearbeitet. Das Ergebnis in Sachen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) konnte so von 6,8 auf 8,6 Punkte (Skala 0 – 10) verbessert werden, was einem AAA-Rating entspricht. Hinsicht-lich des CO2-Ausstosses verbesserte sich die PVK ebenfalls. Die PVK ist zudem Mitglied der Stiftung Ethos, des Ethos Engagements Pool Schweiz und des Ethos Engagements Pool International, welche mit den grössten börsenkotierten Unternehmungen der Schweiz und im Ausland den aktiven Dialog führen. Ziel dieses Dialogs ist, Verbesserungen in den Unternehmensführungen sowie im Sozial- und Umweltverhalten zu erlangen.

Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband (kfmv)

Die Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband kfmv Bern Solothurn Aargau konnte weiter gestärkt und die Zusammenarbeitsvereinbarung mit dem PVSB erneuert werden. Kurt Amiet wird uns noch bis Mai 2023 in vielen Fragen nach wie vor zur Verfügung stehen. Danach wird uns mit Andrea Frost-Hirschi

eine erfahrene Arbeitsrechtlerin vom kfmv für die Unterstützung der GAV-Mitglieder des EWB zur Verfügung stehen. 2022 wurden die Rechtsberatungen für unsere Mitglieder im gewohnten Rahmen durch den Kaufmännischen Verband wahrgenommen. Insbesondere unterstützt der kfmv Bern den Personalverband bezüglich der Verhandlungen zum GAV EWB sowie bezüglich diverser arbeitsrechtlicher Fragen in diesem Kontext.

Rechtsschutzversicherung durch den ZV Öffentliches Personal

Per 1.1.2023 sind wir in der Rechtsschutzversicherung des ZV eingeschlossen. Dies bedeutet für unsere Mitarbeitenden der städtischen Verwaltung eine neue versierte Unterstützung in öffentlich-rechtlichen Personalrechtsfragen.

Energie Wasser Bern (EWB): Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

(Zitate aus dem Geschäftsbericht / Website EWB)
Die anstehende Pensionierungswelle der Babyboomer-Generation stellt Energie Wasser Bern vor grosse Herausforderungen. Bereits heute sind gewisse Funktionen schwierig zu besetzen, und die Situation auf dem Arbeitsmarkt wird sich weiter verschärfen. Durch den demografischen Wandel verlassen mehr Leute den Arbeitsmarkt, als dass neue eintreten. Der Konkurrenzkampf um qualifizierte Fachkräfte ist gross. Bereits jetzt lassen sich für gewisse handwerkliche und technische Funktionen nur noch schwer Leute finden. Umso wichtiger ist es, dass sich Energie Wasser Bern als attraktiver Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt positioniert und mit zeitgemässen Arbeitsbedingungen, beispielsweise flexiblen Arbeitsmodellen, vermehrt Frauen sowie junge und ältere Arbeitskräfte anspricht.

Es ist nicht nur die abnehmende Anzahl Arbeitskräfte

insgesamt, die Energie Wasser Bern vor grosse Herausforderungen stellt, sondern auch die Tatsache, dass die Digitalisierung nach ganz neuen Berufsbildern verlangt. BIM Koordinator (Building Information Modeling), Data Analyst oder Customer Experience Manager sind Beispiele von Tätigkeiten, die es vor 10 Jahren noch nicht gab. Damit dem drohenden Fachkräftemangel gut vorbereitet begegnet werden kann, verfolgt Energie Wasser Bern unterschiedliche Ansätze.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern

Bei Neueinstellungen sollen gezielt Frauen sowie junge und ältere Menschen angesprochen werden, weil gerade in diesen Segmenten das Arbeitsmarktpotenzial noch nicht ausgeschöpft ist. Damit die Zielgruppen auch erreicht werden, wird bereits bei der Stellenausschreibung auf eine sorgfältige Wortwahl und eine gendergerechte Sprache geachtet. Der Wortlaut einer Ausschreibung kann darüber entscheiden, ob sich Frauen überhaupt auf eine Stelle bewerben. Attraktive Arbeitszeitmodelle mit der Möglichkeit zu mobilem Arbeiten, Teilzeitpensen sowie eine grosszügig bemessene Betreuungszeit bei kranken Kindern oder Familienangehörigen sollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern. Davon profitieren Mütter und Väter gleichermassen – immerhin 17 Prozent der angestellten Männer arbeiten bei Energie Wasser Bern Teilzeit.

Freude an Technik wecken

Jüngere Menschen haben andere Ansprüche, Werte und Zukunftsvorstellungen als die älteren Generationen. Junge wollen einen sinnvollen Job, der ihnen Spass macht. Die Work-Life-Balance ist ihnen häufig wichtiger als das Einkommen. Damit man möglichst viele junge Menschen für eine technische Ausbildung begeistern kann, unterstützt EWB Projekte. Denn: Ingenieure und vor allem auch Ingenieurinnen werden in Zukunft

noch stärker gefragt sein.

Weiterbildungen unterstützen

Ein weiterer wichtiger strategischer Pfeiler von EWB ist auch, die bestehenden Mitarbeitenden weiterzubilden und hinsichtlich der neuen Anforderungen auf dem Arbeits-markt weiterzuentwickeln. Wichtiger Indikator für die Personalentwicklung ist die Umfrage zur Mitarbeitendenzufriedenheit. Diese Rückmeldungen sind die Basis für Verbesserungsmassnahmen und es werden individuelle Entwicklungspläne daraus abgeleitet. Denn EWB will den Mitarbeitenden eine Perspektive geben und ihnen gezielt Möglichkeiten aufzeigen, wohin ihr beruflicher Weg führen kann.

Der Vorstand

Für die stets kollegiale und angenehme Zusammenarbeit und für die gute Unterstützung in meinem einzigen Präsidialjahr danke ich meinen Vorstandsmitgliedern herzlich. Die Corona-bedingte Distanz konnte glücklicherweise im Laufe des Jahres 2022 abgebaut werden. Der Vorstand führte im Berichtsjahr insgesamt acht ordentliche Sitzungen durch und setzte sich wie folgt zusammen:

- *Präsidium:* Maria Jurkovic Löffler
- *Vizepräsidium:* Simon Bühler
- *Rechtsberatung:* Bernadette Bechtiger
- *Beisitz:* Kolinda Kropf
- *Sekretariat und Mutationen:* Eliane Wirth
- *Finanzen:* Lukas Bieri
- *Protokoll und Vertrauenspersonen:* Werner Wirth
- *Kommunikation:* Dieter Arnold

Vertrauensleute

Unsere Vertrauensleute sind ein wichtiges Bindeglied zwischen den Mitgliedern an den unterschiedlichen Standorten und dem Verband. Vom Vorstand werden sie regelmässig über die aktuellen Geschäfte informiert. Unsere traditionelle Herbstversammlung 2022 konnte wieder durchgeführt werden, und das Treffen mit den Anwesenden sowie der persönliche Austausch bereitete allen grosse Freude.

Zwischenzeitlich werden auch viele Informationen direkt zwischen dem Vorstand und den Mitgliedern kommuniziert. Dies erfolgt in der Regel über Mailverkehr oder die Website des Verbandes.

Vertrauensleute sind:

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

SUE Direktion für Sicherheit Umwelt und Energie:
Direktionsstabsdienste, Predigergasse 12: zurzeit vakant

BSS Direktion für Bildung Soziales und Sport:
Sozialamt, Schwarztorstrasse 71: Mathias Krebs, 031 321 60 85

TVS Direktion für Tiefbau Verkehr und Stadtgrün:
Tiefbauamt, Bundesgasse 38: Hanspeter Loosli, 031 321 67 61
Vermessungsamt, Bümplizstrasse 45: Sonja Hartmann, 031 321 67 23

FPI Direktion für Finanzen Personal und Informatik:
Informatikdienste, Bümplizstrasse 45: Anja Depping, 031 321 77 32

Energie Wasser Bern (EWB):

Volker Werner, 079 937 73 64

Kommissionen im Personalwesen

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

Paritätische Einreihungskommission:
(Simon Bühler, Gyula Lehretter)
Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

Paritätische Ausgliederungskommission:
(Maria Jurkovic Löffler, Simon Bühler)
Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse:
(Bernadette Bechtiger, Gyula Lehretter)
Im Berichtsjahr tagte die Kommission gemäss ihrem Sitzungsraster.

Regionalgruppe Bern

(Simon Bühler, Maria Jurkovic)
Nach der pandemiebedingten Veränderung des Austausches hat die Regio-Gruppe 2022 ihre gewohnten zwei Sitzungen abgehalten. Der Erfahrungsaustausch ist unverändert wichtig und die Themen sind in vielen Verbänden geprägt von ähnlichen Einflüssen. Neben dem Fachkräftemangel sind insbesondere die Belastungen der Mitarbeitenden, die Energiekrise sowie auch die Verhandlungen zum Teuerungsausgleich sehr zentrale Themen.

Ein wiederkehrendes «Problem» aller Verbände ist es, die Funktionen im Vorstand zu besetzen wie auch die Mitgliederzahl zu halten – ja sogar auszubauen.

Angestellte Stadt und Region Bern

(Simon Bühler, Maria Jurkovic)
Im Berichtsjahr wurden die Besprechungen des Vorstandes im gewohnten Rahmen durchgeführt. Teils erfolgte dies digital, teils vor Ort. Die aktuellen Diskussionen aus dem Stadtparlament, die allgemeinen politischen Tendenzen wie die aktuellen Erfahrungen der beteiligten Gesprächspartner und Organisationen sind wichtige Informationsquellen für unseren Verband. Den Kontakt unter den Organisationen zu fördern und auszubauen, sollte ein Bestreben für die kommenden Jahre sein.

Mitgliederbestand per 31.12 2022

Per 31.12 2022 beträgt der Mitgliederbestand 497: 177 Aktive und 11 Aktiv-Veteranen, 60 GAV-Mitglieder, 233 Pensionierte, 8 Ehren- und 8 Vorstandsmitglieder.

Im Berichtsjahr sind 9 unserer Mitglieder verstorben. Die Vertrauenspersonen gewannen 16 Mitarbeitende als neue Mitglieder für unseren Verband.

Liste der Verstorbenen

Im Berichtsjahr mussten wir vom Hinschied folgender Mitglieder Kenntnis nehmen:

- Gafner Daniel
- Gasser Friedrich
- Kummer Werner
- Engel Klaus
- Flück Willy
- Mäusli Ernst
- Sitter Urs
- Stalder Armin
- Schmid Roger

Den Hinterbliebenen sprechen wir unsere herzliche Anteilnahme aus.

Neue Veteranen 2022 und somit 30 Jahre Mitglied im Verband sind:

- Aebersold Stefan
- Aeschbacher Peter
- Dolder Alfred
- Gilgen Bernhard
- Grizzetti Vincenzo
- Hügli Fritz
- Strahm Hans-Rudolf
- Wyttenbach André

Neueintritte 2022

Februar

- Rutsch Andreas, Stadtverwaltung

Juni

- Begré Martin, Stadtverwaltung
- Dieme Michelle, Stadtverwaltung
- Guin Raphaela, Stadtverwaltung
- Hostettler Christine, Stadtverwaltung
- Iseli Moritz, Stadtverwaltung
- Sutter Glen, Stadtverwaltung
- Treier Manuela, Stadtverwaltung

Juli

- Baumann Hans-Martin, Stadtverwaltung
- Flückiger Markus, Stadtverwaltung
- Hostettler Sven, Stadtverwaltung
- Kolendowicz Tanja, Stadtverwaltung
- Paz José Antonio, Stadtverwaltung
- Raemy Marc, Stadtverwaltung

September

- Haldi Nathalie, Stadtverwaltung

Oktober

- Rosatti Guido, EWB

Bern, im Februar 2023

Die Präsidentin:
Maria Jurkovic Löffler

Bleibt am Ende des Monats noch etwas im Portemonnaie übrig?

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 5, 2023

Kaum schien die Covid-19 Pandemie zumindest vorübergehend überwunden, da kamen bereits der Kriegsausbruch in der Ukraine und die globale Energiekrise. Folge davon ist eine Inflationsrate, wie sie die Schweiz seit 1993 nicht mehr gesehen hat. Mit einer Teuerung von 2.9% steht die Schweiz im europäischen Vergleich zwar gut da, aber auch hierzulande sind die Preisanstiege merklich spürbar. Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass die Lohnverhandlungen keine einfache Angelegenheit waren. Die Ergebnisse sind durchzogen: Zufriedenheit auf der einen Seite, grosse Unzufriedenheit auf der anderen. Der Rücklauf der Umfrage war dieses Mal so hoch wie noch nie – es haben fast alle unsere Verbände die Fragen beantwortet; unser Bild der Lage ist damit repräsentativ. Das Positive vorab: Fast alle Mitgliederverbände meldeten Anpassungen der Löhne an die Teuerung. Was aber als angemessene Erhöhung akzeptiert werden kann, darüber gingen

die Meinungen erheblich auseinander – die Meinungen zwischen unseren Personalverbänden und den Arbeitgebern.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat im Vorfeld der Lohnrunde für das Jahr 2023 (im Jahr 2022) einen Teuerungsausgleich von 3% sowie eine Reallohnerhöhung von 2% gefordert. Die Auswertung der Rückmeldungen aus unseren Mitgliederverbänden zeigt: Es wurde in der Regel ein Teuerungsausgleich gewährt, dieser Betrug im Durchschnitt allerdings nur knapp 2%. Reallohnerhöhungen gab es nur in Einzelfällen.

Vorab zu den Begrifflichkeiten, damit die Umfrage richtig verstanden werden kann:

- *Teuerungsausgleich* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes mit dem Zweck, den durch die Teuerung bedingten Kaufkraftverlust auszugleichen.
- *Reallohnerhöhung* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes mit dem Ergebnis, dass die Kaufkraft gesteigert wird; dies bedingt, dass die Teuerung vorab voll ausgeglichen wird; wird sie nicht voll ausgeglichen, kann auch keine Reallohnerhöhung vorliegen oder nur dann, wenn die separat ausgewiesene «Reallohnerhöhung» prozentual höher ist als die Differenz bis zum vollen Teuerungsausgleich. An diese Begrifflichkeit halten sich die Arbeitgeber nicht immer, bei der Umfrage ist gelegentlich vom teilweisen Ausgleich der Teuerung und einer gleichzeitigen Reallohnerhöhung die Rede, was irreführend ist.
- *Generelle Lohnerhöhung* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes für alle, also unabhängig von der persönlichen Leistung des Einzelnen. Bei generellen Lohnerhöhungen werden die Lohnbänder um die Lohnerhöhung angehoben. Hier sind Differenzierungen möglich, in dem nur die untere oder nur die obere Grenze des Lohnbandes oder nur die Lohnbänder einzelner Funktionen oder Berufsgruppen angehoben werden.

- *Strukturelle Lohnerhöhung* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes einzelner Mitarbeitender oder Gruppen von Mitarbeitenden aus speziellen Berufsgruppen, die im Branchenvergleich zu tief entschädigt werden (was der Arbeitgeber regelmässig daran merkt, dass er die Stellen nicht mehr besetzen kann).
- *Erhöhung der Lohnsumme* meint die finanziellen Mittel, um die nominell nach oben korrigierten Löhne finanzieren zu können; die Erhöhung der Lohnsumme in Prozent und der Teuerungsausgleich / die Reallohnerhöhung müssen sich nicht decken, weil etwa Rotationsgewinne ebenfalls zur Finanzierung beitragen können. Teilweise wird zwischen der Lohnsumme für die generelle Lohnerhöhung und jener für die individuelle Lohnerhöhung differenziert, teilweise nicht.
- *Individuelle Lohnerhöhung* meint die Erhöhung des Lohnes gestützt auf die individuelle Leistungsbeurteilung. Dabei handelt es sich im Grundsatz nicht um eine Lohnerhöhung, da die bessere Qualifikation und Leistung entschädigt werden und nicht etwa für dieselbe Leistung mehr bezahlt wird. Das Durchlaufen des Lohnbandes bei guter Leistung vom Minimum in die Nähe des Maximums führt zwar zu einer Erhöhung des nominellen Lohnes, aber gestützt auf die Erfahrung und Leistungsfähigkeit des Mitarbeitenden oder der Mitarbeitenden und nicht etwa deshalb, weil der Arbeitgeber für die gleiche Leistung mehr bezahlen will. Die individuelle Lohnentwicklung wurde in der Lohnumfrage gleichwohl nachgefragt, weil die öffentlichen Arbeitgeber Einsparungen häufig bei der Festsetzung der Lohnsumme für die Leistungslöhne (zu Unrecht) realisieren. Weil es begrifflich weit verbreitet ist, wird auch die individuelle Lohnentwicklung als «Lohnerhöhung» bezeichnet und nicht, wie eigentlich richtig, als Lohnentwicklung.
- *DAZ oder Dienstalterszulagen-System:* das DAZ-System (früher die Regel, heute die Ausnahme) ist das gleiche wie die individuelle Lohnerhöhung mit dem einzigen

Unterschied, dass dies faktisch automatisiert erfolgt und nicht gestützt auf eine detaillierte Leistungsbeurteilung des Einzelnen; gleichwohl ist auch bei der DAZ eine gute Leistung erforderlich, andernfalls die Lohnentwicklung nicht gewährt wird.
- *Ausgleich von Rückständen* meint die in den letzten Jahren nicht voll ausgeglichene Teuerung.

Die Fragestellungen in unserer Lohnumfrage waren teilweise redundant. Das erfolgte absichtlich, um Missverständnisse bei den Begrifflichkeiten zu erkennen. Aus den Umfrageergebnissen sieht man, dass gelegentlich zwischen Teuerungsausgleich, genereller Lohnerhöhung und Reallohnerhöhung unterschieden wird. Das ist gestützt auf die Begrifflichkeit nicht unbedingt notwendig, wurde aber beibehalten, damit die Überlegungen hinter der Lohnrunde des Arbeitgebers erkennbar bleiben. Ein Beispiel: Wer einen Teuerungsausgleich erhält, bei dem liegt eine generelle Lohnerhöhung vor (Anhebung der Lohnbänder), aber keine Reallohnerhöhung, wenn der Teuerungsausgleich nicht mehr als die volle Teuerung abdeckt.

Ergebnisse aus den Mitgliederverbänden

Teuerung
Lediglich fünf Mitgliederverbände meldeten den volle Teuerungsausgleich (zwischen 2.9 – 3.5%). Bei diesem Ergebnis ist zu berücksichtigen, dass der Zeitpunkt, in welchem die Teuerung bestimmt wird, nicht einheitlich ist. Ob der massgebliche Stichtag im Oktober oder Dezember liegt, kann sich ganz wesentlich auf den Teuerungsausgleich, genauer die nominelle Lohnerhöhung in Prozent, auswirken. Der Grossteil der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst (soweit von unseren Mitgliederverbänden abgedeckt) erhält etwas über 2%.

Schlechter dran sind vor allem die Mitarbeitenden in den Berner Gemeinden, weil sich Letztere am Kanton Bern orientieren; 1% Teuerungsausgleich in Köniz oder 0.5% Teuerungsausgleich in Muri oder gar kein Teuerungsausgleich in

Langenthal (weil das Budget nicht genehmigt wurde) sind doch eher ernüchternde Resultate. Sie sind auch dafür verantwortlich, dass der Schnitt über alle Kantone, Städte und Gemeinden, soweit bei Öffentliches Personal Schweiz organisiert, nur knapp 2% beträgt.

Wird nur ein Teuerungsausgleich von 2% gewährt (und die Teuerung damit nicht vollständig ausgeglichen), steigt zwar der nominelle Lohn, in Tat und Wahrheit handelt es sich aber um eine Reallohnkürzung, weil der Lohn, den unsere Mitglieder erhalten, teuerungsbedingt weniger Kaufkraft hat. Dies darf man trotz des Schnitts von 2% Teuerungsausgleich nicht vergessen. Als gelungen kann man die Lohnrunde 2023 damit nicht bezeichnen.

Reallohnerhöhung

Wesentlich schlechter sieht es bei den Reallohnerhöhungen aus – also den nominellen Erhöhungen des Lohnes über den Teuerungsausgleich hinaus. Hier wurde nur in Einzelfällen von den Arbeitgebern nachgelegt. Das ist insoweit nicht erstaunlich, weil die hohe Teuerung bereits zu einer deutlichen Anhebung der Lohnsumme führen musste und Lohnanpassungen von 5% offenbar als politisch nicht vermittelbar empfunden wurden. Man mag dafür Verständnis haben; auf der anderen Seite haben die Sparrunden in den letzten Jahren dazu geführt, dass die Löhne stagnierten und die öffentliche Hand heute Schwierigkeiten hat, ihre Stellen zu besetzen. Einen besseren Indikator dafür, dass eine Reallohnerhöhung angezeigt ist, gibt es kaum. Eine Reallohnerhöhung im kommenden Jahr 2024 setzt voraus, dass die im Jahr 2023 nicht voll ausgeglichene Teuerung vorab in den Löhnen nachgeführt wird. Wer Rückstände im Teuerungsausgleich nicht in das Lohnniveau einbaut, kann im Umfang diese Differenz nicht von einer Reallohnerhöhung sprechen. Das wird in der nächsten Runde ein Hauptthema sein und darauf müssen wir fokussieren.

Individuelle Lohnentwicklung

Etwas besser sieht es bei der individuellen Lohnentwicklung aus. Diejenigen Mitarbeitenden, die in ein automatisiertes Stufenanstiegssystem (DAZ) eingebunden sind, erhielten, wie gesetzlich zwingend vorgesehen, eine nominelle «Lohnerhöhung». Die Prozente lagen hier bei 0.4 bis 1.4, abhängig vom jeweiligen Lohnsystem. Auch bei den Mitarbeitenden, die der individuellen Leistungsbeurteilung unterliegen, wurden diese Lohnerhöhungen, gute Leistung vorausgesetzt, gewährt.

Das ist nun weniger erstaunlich. Die individuelle Anpassung des Lohnes gestützt auf die Leistungsbeurteilung ist die in den Personalgesetzen und Personalordnungen vorgesehene Lohnentwicklung. Diese ist auszurichten, will man das Lohnsystem nicht unterlaufen. Wie bei den Begrifflichkeiten gesagt, handelt es sich bei diesen Anpassungen des Lohnes nicht um eine eigentliche «Lohnerhöhung», sondern um die funktionsgerechte Entschädigung des Einzelnen (seine Arbeit in der jeweiligen Funktion ist gestützt auf den Erfahrungszubau und damit auch die Erhöhung der Effizienz mehr wert, was entschädigt wird; es ist nicht so, dass er für dieselbe Arbeit mehr Lohn erhält).

Generelle Lohnerhöhung?
In den Umfragen war gelegentlich die Rede davon, dass zwar kein Teuerungsausgleich gewährt wurde, aber eine generelle Lohnerhöhung. Die Differenzierung erscheint uns nicht richtig; der Teuerungsausgleich ist eine generelle Lohnerhöhung, d. h., der Kaufkraftverlust wird bei allen Mitarbeitenden durch die Anhebung der Lohnbänder ganz oder teilweise ausgeglichen. Wenn einzelne Arbeitgeber auf eine Differenzierung verzichten und argumentieren, mit der generellen Lohnerhöhung sei teilweise ein Teuerungsausgleich beabsichtigt, teilweise eine Reallohnerhöhung, so entspricht dies nicht der finanziellen Realität: solange die generelle Lohnerhöhung die effektive Teuerung nicht ausgleicht, liegt ein teilweiser Teuerungsausgleich vor, egal wie man dem sagt, sicher aber keine Reallohnerhöhung.

Krankenkassenprämien
Noch ein Wort zu den Krankenkassenprämien: Die Krankenkassenprämien werden in der Zusammensetzung des Warenkorbs nicht berücksichtigt – ein anhaltendes Ärgernis, dass wir bisher nicht beseitigen konnten. Im Jahr 2023 wird die mittlere Monatsprämie CHF 334.70 betragen, was einem Anstieg von 6.6% im Vergleich zum letzten Jahr entspricht. Dies hat zur Konsequenz, dass nicht einmal beim vollen Ausgleich der Teuerung die Kaufkraft erhalten bleibt; dies ist nur dann der Fall, wenn eine effektive Reallohnerhöhung auch diese Kostensteigerung mitauffängt.

Zusätzliche Leistungen
Bei den zusätzlichen Leistungen ist insgesamt ein Abbau zu erkennen, oder wie es ein Personalverband ausdrückt: wir kämpfen jährlich gegen den Abbau, nicht etwa für einen Aufbau. Einen Strauss von Massnahmen meldete der Kanton Schwyz, nicht mit allem ist das Personal glücklich, aber einzelne Anpassungen wie der mögliche Einkauf von zusätzlichen Ferien sind durchaus interessant.

Wir regen an, dass Sie durch die Tabelle schauen oder scrollen, um einen Eindruck von diesen Lohnnebenleistungen zu bekommen. Die Ergebnisse der Lohnrunde 2023 finden Sie hier.

Homeoffice nach Covid-19
Während der Coronapandemie haben die meisten Arbeitgeber Homeoffice angeordnet oder ermöglicht. Öffentliches Personal Schweiz wollte von den Mitgliederverbänden wissen, ob und wie viel Homeoffice nun – unabhängig von Covid-19 – erlaubt ist. Die Rückmeldungen waren durchaus positiv. Es scheint so, dass Homeoffice an einzelnen Tagen zum Regelfall wird und niemanden mehr aufregt (bis offenbar auf 2 Gemeinden, die Homeoffice nicht zulassen). Die Regelung im Einzelfall (wann, wie viele Tage) wird der individuellen Absprache überlassen. Das ist vernünftig. Beschränkungen sind erkennbar, der überwiegende Teil unserer Mitglieder darf zwischen 20% und 40% von zu Hause aus arbeiten.

Aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt
Die Arbeitslosenquote liegt gemäss SECO aktuell bei 2.2%. Damit ist die Quote gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen, mehr noch, sie erreichte einen neuen 20-Jahres-Tiefststand. Besorgniserregend (aber erwartet) ist, dass der Fachkräftemangel in der Schweiz weiter zunimmt. Laut Jobradar waren im vierten Quartal 264‘069 Stellen unbesetzt. Für Arbeitgeber wird es schwieriger, gut qualifiziertes Personal zu finden. Für qualifizierte und erfahrene Arbeitnehmer ist dieser «Arbeitnehmer-Markt» von Vorteil, sie können sich die neue Stelle aussuchen und sie entscheiden, für wen sie arbeiten möchten.

Fazit und Ausblick auf die kommende Lohnrunde
Die arbeitgebenden Kantone, Städte und Gemeinden haben unseren Mitgliedern einen Teuerungsausgleich von knapp 2% zugestanden. Das ist, gestützt auf die Zahlen, weniger als die Teuerung selbst. Damit hat ein Reallohnabbau stattgefunden, das lässt sich nicht schönreden. Dieser Abbau ist, im Durchschnitt, nicht erheblich, aber gleichwohl ein Abbau. Auf die Schulter klopfen können sich die Arbeitgeber dafür nicht.

Reallohnerhöhungen gab es, bis auf wenige Ausnahmen, keine. Das ist nicht gut, weil die Sparrunden in den letzten Jahren dazu geführt haben, dass das Lohnniveau in der öffentlichen Verwaltung über alles gesehen nicht berauschend ist. Natürlich, es gibt Ausnahmen, aber im Durchschnitt gesehen wird die öffentliche Hand Schwierigkeiten haben, den Personalbestand zu halten.

Die nächste Lohnrunde will vorbereitet sein. Wir werden erheben müssen, welcher Anteil der Teuerung nicht ausgeglichen wurde; dieser ist im Rahmen der Lohnrunde 2024 einzufordern, zuzüglich der bis dahin wieder aufgelaufenen Teuerung und zuzüglich der abermals unterbliebenen Anhebung der Löhne im Sinn einer echten Reallohnerhöhung.

Wir bleiben dran und melden uns in den nächsten Monaten mit

Empfehlungen.

Geschäftsleitung,
Öffentliches Personal Schweiz

Aufkreuzen im Kopf

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 5, 2023

Während wir als Kinder und junge Erwachsene mit Rückenwind lernen, fällt es uns im Lauf des Lebens zunehmend schwerer, uns neue Fähigkeiten anzueignen. Doch es ist wie beim Segeln: Man kann auch bei Gegenwind vorankommen – man muss nur wissen, wie.

In manchen Sprichwörtern mag ein Körnchen Wahrheit stecken. Einige sind aber schlicht und einfach falsch – und zwar wissenschaftlich beglaubigt. «Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr» ist eine solche Zuckersäckchen-Weisheit. «Sie ist einer von vielen Mythen, die sich um das Thema Lernen ranken», sagt Neuropsychologin Nora Raschle, die am Jacobs Center for Productive Youth Development der UZH die Entwicklung des Gehirns bei Kindern und Jugendlichen und in diesem Zusammenhang auch das Lernen erforscht.

Zwar ist die Wissenschaft noch bis in die zweite Hälfte des 20. Jahrhunderts davon ausgegangen, dass das ausgereifte Hirn – also mit zirka 25 Jahren – sich nicht mehr weiterentwickelt und so das Hänschen-Sprichwort eben doch stimmt. Seit den späten 1980er-Jahren hat sich dies jedoch grundlegend geändert. Denn die Forschung auch an der UZH zeigte und zeigt seither in immer neuen Studien, dass sich unser Denkorgan ein Leben lang verändert und mehr oder weniger flexibel bleibt. Diese Plastizität, wie es die Wissenschaft nennt, ist die Grundlage dafür, dass wir von Kindsbeinen an bis ins höhere

Alter lernen und uns weiterentwickeln können.

Wir sind geborene Wissenschaftler

Doch die Bedingungen für unsere Lernreise durch das Leben ändern sich massiv. Als Kinder lernen wir mit Rückenwind. «Wir werden quasi als Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler geboren», sagt Neuropsychologin Raschle, die zu ihrer Forschung auch den Blog «Born a Scientist» betreibt, «Kinder sind enorm neugierig, erkunden ihre Umgebung, probieren Sachen und loten Grenzen aus.» Vieles lernen sie einfach nebenbei. Sie lernen zu laufen, zu sprechen, zu lesen. Später gelingt es ihnen immer besser, sich in andere hinzuversetzen, ihre Gefühle zu regulieren und über Dinge vertieft nachzudenken. Das Gehirn ist in dieser Zeit enorm flexibel, dynamisch und aufnahmebereit. Die Nervenzellen sind dicht verwoben, die neuronalen Netzwerke anpassungsfähig und die Kommunikation zwischen den Zellen läuft wie geschmiert. Im Lauf des Erwachsenenalters verändert sich dies zusehends. Mit dem Älterwerden nehmen Masse und Volumen des Hirns ab und die Nervenzellen in unserem Kopf leiten Informationen nicht mehr so schnell weiter wie in den Kinder- und Jugendjahren. Dieser Prozess beginnt schon bei jüngeren Erwachsenen und beschleunigt sich im Lauf des Lebens zusehends. Damit müssen wir beim Lernen mit immer mehr Gegenwind rechnen. Das ist zwar unkomfortabel, aber nicht ganz hoffnungslos. Denn es ist wie beim Segeln: Man kann auch vorankommen, wenn einem der Wind entgegenbläst. Man muss einfach wissen, wie. Beim Segeln kreuzt man auf – doch was tun wir punkto Lernen?

Zum Beispiel unseren «Hirnmuskel» auch im Erwachsenenalter weiter fleissig und regelmässig trainieren. Denn mit unserem mentalen Bizeps verhält es sich ähnlich wie mit unseren Oberarmen. Wer sie stärken will, muss etwas tun dafür. Wie sich das Hirn von Erwachsenen beim Lernen verändert, erforscht Susan Mérillat am Universitären Forschungsschwerpunkt «Dynamik gesunden Alterns» der UZH. In einer Studie hat die Neuropsychologin an 40- bis 60-jährigen Golfanfängerinnen und

-anfängern untersucht, wie intensives Training dieses für Körper und Geist anspruchsvollen Sports das Hirn beeinflusst. Es zeigte sich dabei, dass sich bereits nach 40 Golfstunden das Zusammenspiel von Auge und Hand, das zentral für das Golfen ist, stark verbesserte.

Das Training hinterliess auch im Hirn der Golfspielerinnen und -spieler Spuren. So stellte die Forscherin fest, dass die graue Substanz, in die die Neuronen eingebettet sind, in Gehirnarealen wuchs, die visuelle und motorische Reize verarbeiten. Mit dem regelmässigen Golfprogramm wurden tatsächlich also auch bestimmte «Hirnmuskeln» in unserem Kopf trainiert. Deutlich wurde auch, dass diejenigen Golfspielerinnen und -spieler, die das Trainingspensum in kurzer Zeit absolvierten, also intensiver trainierten, grössere Fortschritte machten und sich stärkere Veränderungen im Gehirn zeigten.

Die Kunst des Lernens

Besser Büffeln

- Nach einer Phase intensiven Lernens brauchen wir eine Pause, damit sich das Gelernte setzen kann. Rastloses Lernen funktioniert nicht.
- Statt ununterbrochen dasselbe Thema zu büffeln, sollte man die Lernphasen portionieren und immer wieder zwischen inhaltlichen (Stunden-)Blöcken wechseln.
- Wollen wir aktiv und erfolgreich lernen, müssen wir verschiedene Hirnareale stimulieren. Das heisst, wir sollten uns Wissen aneignen, indem wir dazu Texte lesen, Skizzen machen, sprachliche Bilder und Analogien finden und das Gelernte in Gesprächen mit anderen vertiefen.
- Ein bisschen Aufregung mag das Lernen ankurbeln, extremer Stress und negative Gefühle verhindern es aber. Deshalb sollte man sich eine möglichst stressfreie Lernumgebung schaffen, in der man sich wohl fühlt.
- Genug Schlaf, gesunde Ernährung und genügend Bewegung

erhöhen das psychische Wohlbefinden und fördern erfolgreiches Lernen.
- Wir sind ein Leben lang lernfähig: Trauen Sie sich immer wieder, Neues zu lernen, und bleiben Sie dran – Ihr Gehirn wird es Ihnen danken.

Wanderwegnetz im Kopf

Auf Ebene der Zellen führen intensive Trainings- und Lernprozesse – sei es Golf spielen, unseren Englischwortschatz aufbessern oder regelmässig mathematische Probleme wälzen – zu Veränderungen der Signalübertragung, also der Kommunikation zwischen den Neuronen, und somit zu Veränderungen der neuronalen Netzwerke. Beim fleissigen Üben werden Verbindungen zwischen Nervenzellen in unserem Hirn ausgebaut oder neu geschaffen – Verbindungen, die dagegen wenig oder gar nicht gebraucht werden, verkümmern allmählich.

«Das ist ähnlich wie bei einem Wanderwegnetz», sagt Susan Mérillat, «die Wege, die von vielen Wanderern genutzt werden, sind breit und gut ausgebaut, diejenigen aber, die nur selten oder gar nicht begangen werden, sind schmal und zunehmend von Gras überwachsen.» Anders gesagt: Auf den durch körperliches und geistiges Training gut ausgebauten Kommunikationsrouten in unserem Kopf herrscht ein reger Datenverkehr – Informationen werden vergleichsweise schnell und in grosser Zahl übermittelt und ausgetauscht. Dies steigert unsere Fähigkeiten. Und so macht stete Übung vielleicht noch keine Meisterin und keinen Meister, aber sie lässt unser Hirn wachsen und führt zu deutlichen Lernfortschritten.

Doch auch das richtige Üben will gelernt sein. «Viele lernen nicht sehr effizient», sagt Susan Mérillat. Zwar ist es wichtig, dass wir einen Lernstoff oft wiederholen. Sture Repetition bringt aber wenig. Denn unser Gehirn mag es gerne bunt und liebt es, wenn es vielseitig stimuliert wird. «Erfolgreich lernen bedeutet, unterschiedliche Hirnareale

miteinander zu verknüpfen», sagt auch Nora Raschle. Ideal ist deshalb, wenn wir uns möglichst vielfältig mit Lerninhalten beschäftigen.

Wollen wir uns beispielsweise biologisches Wissen dazu aneignen, wie Zellen funktionieren, lesen wir vielleicht zuerst einen Text dazu, zeichnen danach eine detaillierte Skizze oder machen eine Mindmap, suchen nach sprachlichen Vergleichen, Analogien und Bildern – etwa eine Zelle ist aufgebaut wie eine Fabrik oder wie eine Stadt – und diskutieren das Gelernte mit anderen. Durch diese vielseitige Auseinandersetzung mit einem Thema wird das Wissen nachhaltiger im Informationsnetzwerk in unserem Kopf abgespeichert. «Es ist weniger wirksam, wenn man nur auf die Art lernt, die einem am besten zu liegen scheint», betont Neuropsychologin Raschle, «pflegen wir unterschiedliche Lernstile, erhöht das den Lernerfolg.»

Gedankenschlösser bauen

Unterschiedliche neuronale Netzwerke sind auch an unserem Gedächtnis beteiligt, das als Informations- und Wissensspeicher für das Lernen zentral ist. Die Kognitionspsychologin Lea Bartsch erforscht an der UZH unter anderem, wie bestimmte Lerntechniken das Erinnerungsvermögen bei Menschen aus verschiedenen Altersgruppen positiv beeinflussen können. Eine dieser Gedächtnisstrategien ist die Loci-Methode, die bereits Redner im antiken Griechenland vor über zweitausend Jahren erfolgreich anwendeten. Und zwar so: Stellen Sie sich vor dem geistigen Auge ein Haus oder vielleicht auch ihre eigene Wohnung vor und legen Sie in verschiedenen Zimmern an ganz unterschiedlichen Orten Wörter, Begriffe, Zahlen, Bilder ab, die Sie sich merken wollen. Bei einem späteren Gang durch diese mentalen Räume lassen sich die deponierten Gedächtnisinhalte dann einfacher wiederfinden und abrufen. Die Methode gehört zu den Erfolgsrezepten von Gedächtnissportlern, die sich zuweilen ganze Gedankenschlösser bauen, in deren Gemächern sie riesige Datenmengen aufbewahren

und verfügbar halten können.

Der Bau solcher Gedankenschlösser ist aufwendig und deshalb wohl nur bedingt alltagstauglich. Eine einfachere Methode ist, sich Wörter zu merken, indem man sie zu Sätzen verknüpft. Aus Pony, Zahn, Kaffee und Fussball wird dann zum Beispiel: «Das Pony mit dem grossen Zahn spielt nach dem Kaffee Fussball.» Dieser Satz mag vielleicht nicht besonders sinnvoll sein, dafür ist er originell und verknüpft die Begriffe, die man speichern will, und hält diese so besser in Erinnerung.

Schlaue Junge, weise Alte

Lea Bartsch hat nun untersucht, wie junge Erwachsene im Alter von 18 bis 32 Jahren und ältere Erwachsene zwischen 65 und 80 Jahren von dieser Gedächtnisstrategie profitieren können. Wie sich zeigte, half die Technik vor allem den Jüngeren. Sie konnten sich Informationen deutlich besser merken, während die Älteren kaum einen Nutzen aus dem Gedächtnistraining ziehen konnten. «Zumindest gilt dieser Befund für einmalige, kurze Trainingssequenzen», sagt Lea Bartsch, «mit wiederholtem Training der Strategie können auch Ältere ihre Gedächtnisleistung über Wochen hinweg verbessern.»

Mit dem Älterwerden wird aber nicht einfach alles mühsamer, sondern die Qualitäten des Lernens verändern sich. Zwar ist das junge Gehirn besonders formbar, leistungsfähig und aufnahmebereit. Kinder und junge Erwachsene verfügen deshalb, wie es in der Psychologie heisst, über eine hohe fluide Intelligenz. Die Älteren haben dagegen mehr Mühe, sich völlig neues Wissen anzueignen. «Aber ein altes Gehirn kann auch manches besser», sagt Susan Mérillat.

Ältere Menschen können beispielsweise neue Informationen gut mit dem Wissen, das sie sich über das Leben hinweg erarbeitet haben, verknüpfen. Die Psychologie spricht in diesem Zusammenhang von kristalliner Existenz. Anders gesagt: Während die Jüngeren schlau und gewieft sind, sind die Älteren

vielleicht weise. Sie können die altersbedingten Einbussen ihrer Gehirnleistung durch ihre Erfahrung kompensieren. Es ist nicht die einzige Kompensationsleistung, zu der unser Denkorgan fähig ist. Sie kann so weit gehen, dass bestimmte Gebiete des Hirns für andere einspringen und deren Funktion übernehmen, wenn Letztere krankheitsbedingt beeinträchtigt sind oder ausfallen. «So hilft der visuelle Kortex zum Beispiel beim Tasten mit, wenn jemand nicht mehr sehen kann», sagt Susan Mérillat.

Kognitive Reserven anlegen

Auch dies ist ein Beleg dafür, wie unglaublich plastisch, veränderbar und lernfähig unser Gehirn bis ins Alter ist. Vorausgesetzt, dass wir neugierig und wissensdurstig bleiben. «Es lohnt sich, im Verlauf des Lebens kognitive Reserven anzulegen – von diesem Kapital können wir im Alter zehren», sagt Susan Mérillat. So hat eine Untersuchung ihrer Kollegin Isabel Hotz am Universitären Forschungsschwerpunkt «Dynamik gesunden Alterns» gezeigt, dass eine gute Ausbildung und lebenslanges Lernen auch im hohen Alter Früchte tragen: Hotz' Lang-zeitstudie, in der sie Daten von mehr als 200 Seniorinnen und Senioren analysierte, macht deutlich, dass bestimmte Degenerationsprozesse im Hirn bei Akademikerinnen und Akademikern weniger schnell voranschreiten und altersbedingte Einschränkungen besser kompensiert werden. Es zahlt sich also aus, geistig rege und interessiert zu bleiben. Dies scheinen sich viele ältere Menschen in der Schweiz zu Herzen zu nehmen: Denn der Bildungshunger unter den Seniorinnen und Senioren ist gross, wie eine andere Studie der UZH kürzlich feststellte. Das trifft sich gut. Denn die Neugier ist der Motor des Lernens, sagt Nora Raschle.

Dr. Lea Bartsch, l.bartsch@psychologie.uzh.ch
Dr. Susan Mérillat, susan.merillat@uzh.ch
Prof. Nora Raschle, nora.raschle@jacobscenter.uzh.ch

Text: Roger Nickl

Universitärer Forschungsschwerpunkt

Gut leben im Alter

Wie gelingt ein gutes Leben im Alter? Schwerpunkt der Forschung am Universitären Forschungsschwerpunkt «Dynamik Gesunden Alterns» an der UZH ist die Frage, wie Menschen vor allem im späteren Erwachsenenalter ihre Lebensqualität erhalten können. Hierbei werden verschiedene Facetten von Lebensqualität untersucht, zum Beispiel geistige und körperliche Gesundheit und Aktivität, Motivation, Persönlichkeit oder die Struktur und Funktion des Gehirns und in diesem Zusammenhang auch das Lernen. Die Vision des UFSP Dynamik Gesunden Alterns ist es, neue Standards für die Alternsforschung zu etablieren. www.dynage.uzh.ch

---

Aargauer Staatsangestellte enttäuscht über die Lohnbeschlüsse des Grossen Rates

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 5, 2023

Die Konferenz der Aargauischen Staatspersonalverbände (KASP), der auch der ASPV angehört, hat am 29. November 2022 eine Medienmitteilung zur Lohnrunde 2023 publiziert.

Die KASPV hat anlässlich des Sozialpartnergesprächs Ende Juni dem Regierungsrat eine erhöhte Lohnforderung übermittelt, um die Jahresteuerung für 2023 aufzufangen. Sowohl der Regierungsrat als auch heute der Grosse Rat sind der detailliert begründeten Forderung nicht gefolgt. Die KASPV

zeigt sich dementsprechend und stellvertretend für sehr viele Staatsangestellte enttäuscht, da der Kanton lediglich einen Teil der Teuerung auszugleichen bereit ist. Unsere Kolleginnen und Kollegen im Kanton Zürich erhalten die volle Teuerung ausgeglichen.

Bei den Löhnen des Staatspersonals und der Lehrpersonen wurden in den vergangenen Jahren mehrfach Nullrunden durchgeführt, was zu einem spürbaren Lohnrückstand und zu Kaufkraftverlust führte. Begründet wurde dies mit verschiedenen Sparmassnahmen, der Coronakrise oder weil die Kantonsfinanzen zu pessimistisch budgetiert wurden. Bislang hat das Personal diese Entscheide immer solidarisch, wenn auch nicht euphorisch, mitgetragen. Nun regt sich jedoch Widerstand. Im Kanton Zürich hat der Regierungsrat am 29. September 2022 mitgeteilt, den kantonalen Angestellten für 2023 3,5 Prozent Lohnerhöhung im Sinne eines Teuerungsausgleichs zu sprechen. Es ist der KASPV nicht bekannt, dass die Teuerung im Kanton Aargau signifikant tiefer liegt.Die Teuerung steigt, Güter des täglichen Bedarfs kosten spürbar mehr und auch die Krankenkassenprämien steigen im Kanton Aargau um durchschnittlich knapp 6 Prozent. Von dieser Entwicklung betroffen sind nicht bloss Angestellte mit tiefen Einkommen – diese trifft es jedoch überdurchschnittlich stark.

Die KASPV hätte in der aktuellen Situation erwartet, dass der Grosse Rat eine Lohnerhöhung beantragt, welche mindestens den Ausgleich der gestiegenen Teuerung und auch die Lohnsystempflege berücksichtigt. Die KASPV hat als spürbaren Verhandlungsbeitrag das legitime Anliegen, die durch die Nullrunden der vergangenen Jahre eingefahrenen Lohnrückstände aufzuholen, für dieses Jahr ausgesetzt.

Dass der Grosse Rat seinen Angestellten nun nicht einmal die Jahresteuerung vollständig ausgleicht, ist enttäuschend und spricht nicht für eine besonders ausgeprägte Wertschätzung gegenüber den eigenen Angestellten – wobei selbst mit Wertschätzung alleine keine Milch an der Ladenkasse gekauft werden könnte.

Die KASPV hätte sowohl von Regierungsrat als auch vom Grossen Rat erwartet, dass sie zu ihrem Wort stehen, für das Staatspersonal eine konkurrenzfähige und arbeitsmarktgerechte Lohnpolitik zu führen.

Referate Brunnen 2022

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 5, 2023
Die an der Fachtagung Brunnen gezeigten Präsentationen können hier heruntergeladen werden:

Dr. Svenja Schmidt, Pensionskassenexpertin:
Der oder die Gender Pension Gap: Ursachen, Stellschrauben und Perspektiven in der beruflichen Vorsorge

Giorgio Pardini, PK-Netz Vorstand, ehem. Geschäftsleitung syndicom, Stiftungspräsident comPlan:
BVG 21 – Die Interessen der Arbeitnehmenden

Muriel Haunreiter, Senior Specialist Markt & Innovation Berufliche Vorsorge AXA:
Privatversicherer in der 2. Säule – Chancen und Herausforderungen

Ericht Wintsch, Präsident Verein Faire Vorsorge:
Eine BVG Reformwanderung mit Start beim Koordinationsabzug

Sara Seifried, Senior-Projektleiterin beim staatslabor:
Sieben Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung

Prof. Dr. Peter Nieschmidt:
Arbeit und Führung im Wandel – Zukunft braucht Herkunft

Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung

geschrieben von Gabriela Sollberger | April 5, 2023

Die Fachtagung Brunnen als interaktiver Raum. Drei Geschichten, sieben Thesen und ein paar Fragen. Das staatslabor war in Brunnen zu Gast. Ziel: Die öffentliche Verwaltung soll offener, mutiger werden, das ist die Vision. Wie soll das gehen? Mit Innovationsprojekten und Verwaltungspionieren.

Referentin Sara Seifried, Senior Projektleiterin beim staatslabor, trug die Innovation nach Brunnen, motivierte zu Diskussionen, forderte heraus. Wie soll die Verwaltung in zehn Jahren aussehen? Unsere Mitglieder hatten da klare Vorstellungen – mehr Entscheidkompetenzen, mehr Vertrauen des Arbeitgebers, bessere Führungskultur, mehr Fördern, weniger Überwachen. Auch das Image der öffentlichen Verwaltung muss sich bessern – durch verständlichere, frischere Kommunikation gegenüber dem Bürger, die Verwaltung soll dieselbe Sprache sprechen wie der Bürger. Auch der frühe Einbezug jüngerer Menschen, auch Kindern, durch Vermittlung, was der Staat macht, was die Verwaltung ist, ist ein lohnender, langfristiger Ansatz, so die Teilnehmenden.

Die Visionen vom Staat der Zukunft waren in den letzten Jahrzehnten, so Referentin Seifried, unterschiedlich, aber vorhanden – etwa die Vision vom Staat als Unternehmer –, vergleichbar mit der Privatwirtschaft. Heute fehlt es an diesen Zukunftsvisionen; die schnelle Entwicklung in den verschiedensten Bereichen erschwert die Erkenntnis und verunmöglicht es vielen, sich die Zukunft vorzustellen und Visionen zu entwickeln.

Öffentliche Verwaltung kann nicht «verschwinden»

Im Unterschied zur Privatwirtschaft, bei der Veränderungen freiwillig sind, aber für den Einzelnen dann zum Verschwinden führen werden, wenn er nicht mehr konkurrenzfähig ist, kann die öffentliche Verwaltung nicht verschwinden, weil es niemanden gibt, der ihre Aufgaben übernimmt. Innovation in der Verwaltung ist deshalb nicht freiwillig, sie muss erfolgen, weil niemand die veränderungsunwillige Verwaltung ablösen wird.

Die Zukunft ist, so die Überzeugung der Referentin, bereits da, aber ungleich verteilt – in einzelnen Verwaltungen oder Abteilungen. Innovation ist auf vielen Wegen möglich, kann auf dem Engagement Einzelner beruhen oder von extern kommen. Besonders zukunftsträchtig kann das «Intrapreneurship-Programm» sein, danach soll die Innovation von innen kommen, von der eigenen Verwaltung, von den eigenen Mitarbeitenden. Wer Ideen und Vorstellungen hat, dem wird Zeit gegeben, seine Vorstellungen (mit beratender Begleitung) zu entwickeln. Nach der vereinbarten Zeit wird das Projekt geprüft und, wenn geeignet, umgesetzt.

Die sieben Thesen

Referentin Sara Seifried ist überzeugt: Die öffentliche Verwaltung der Zukunft

- zeigt Mut und Ambitionen!
- lernt und ist anpassungsfähig
- lässt sich von den Mitarbeitenden inspirieren
- fällt auch schwierige Entscheidungen
- zeigt Empathie und stellt die Bedürfnisse der Menschen ins Zentrum
- arbeitet offen und sichtbar
- lässt sich von ihrer Umgebung prägen.

Die Kultur des Scheiterns gehört dazu, man muss versuchen und

auch Fehler machen dürfen. Es ist darüber hinaus sicherzustellen, dass voneinander gelernt wird, Erfahrungen ausgetauscht werden. Kritisch äusserten sich die Tagungsteilnehmenden zur Rolle der Politik in diesem Umfeld; sie spricht keine finanziellen Mittel für Experimente und hat Angst, die Kontrolle über die Verwaltung zu verlieren. Ähnliche Unzufriedenheit ergab die Umfrage im Plenum, ob die Fähigkeiten des Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber Staat ausreichend gewürdigt werden: Das wurde eher negativ bewertet. Man sieht die Probleme, wenn es um die Entwicklung der öffentlichen Verwaltung geht, bei einer wenig innovationsoffenen, hierarchischen Struktur und vor allem der bremsenden Politik.

Dem staatslabor kommt in diesem Zusammenhang eine wichtige Rolle zu, die Förderung der Innovation, die Entwicklung von Ideen zusammen mit der Verwaltung – das Hinführen zu neuen Lösungen.

Damit lässt sich sagen: Die Innovation kommt nicht ohne Anstoss. Und die Politik muss lernen, der Verwaltung in dieser Hinsicht mehr Freiheiten zu lassen und vielleicht auch einmal finanziell in die Vorleistung zu gehen oder generell Gelder für Experimente zur Verfügung stellen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)