Kommunikation (in Klammern)

geschrieben von Fabian Schambron | Oktober 19, 2018

Glosse. (Es ist allen vernünftigen Menschen klar, dass ein Lead nicht in Klammern gehört. Allerdings hat ja nie jemand behauptet, ich sei ein vernünftiger Mensch. Lesen Sie die Glosse doch trotzdem. Es geht um Kommunikation.)

Ich bin ein kommunikativer Mensch. (Ausser morgens, aber das ist nicht so schlimm. Morgendliches Reden wird nämlich verboten, wenn ich die Weltherrschaft an mich gerissen habe. Und das ist nur eine Frage der Zeit.) Sie merken, geneigte Leserin, geneigter Leser, dass lange Klammerbemerkungen, die wenig mit dem Thema zu tun haben, nerven – und besonders zu Beginn eines Texts. Sie wissen ebenfalls, und zwar schmerzlich, dass ich vor solchen Klammerbemerkungen nicht zurückschrecke. Immerhin wissen Sie jetzt auch um mein Wissen, dass solche Konstruktionen in einem guten Text nichts zu suchen haben.

Woher weiss ich das und warum fällt es mir so schwer, auch danach zu schreiben? Leider kann nicht jeder kommunikative Mensch gut kommunizieren. (Falls Sie mir, Klammerbemerkung, das nicht glauben, hören Sie im Zug mal genau hin oder gehen Sie in die Dorfbeiz. Sie heisst sicher Zum Kreuzochsen oder Zum Löwenrössli oder so.) Weil ich also kommunikativ bin, aber zwischen all den Klammerbemerkungen kaum zum Kommunizieren komme und wenn, dann nicht gut darin bin, bilde ich mich weiter. Ich lerne zum Beispiel, dass Texte wie der vorliegende nur von etwa drei Prozent des Publikums zu Ende gelesen werden. (Vermutlich wegen der Klammerbemerkungen.)

Inzwischen weiss ich deshalb auch, dass ein Sauhund nur ein schwieriger Zeitgenosse oder schlimmstenfalls ein Mensch mit einem Empathiedefizit ist. Mir ist zudem klargeworden, dass ich nichts sofort zu wollen habe, sondern auf eine zeitnahe Antwort bestehen sollte. Wenn ich hingegen sage, dass ich

mittelfristig im Sinn habe, das Verbandsarchiv auszumisten, sollte der Präsident auf zeitnäherem Handeln bestehen. Mittelfristig heisst nämlich niemals, und Mails mit Fragen, die ich erst langfristig für relevant halte, lösche ich unbeantwortet.

Wenn ich Sie hasse, also Ihre Haltung leider nicht uneingeschränkt teile, merken Sie das aufgrund meines neu erworbenen kommunikativen Geschicks fast nicht. Ein dummer Vorschlag, nach dem niemand gefragt hat, lässt mich nicht mehr an der Menschheit an sich oder gar an der Menschlichkeit des edlen Ideenspenders zweifeln, sondern stimmt mich nachdenklich. Ich bemühe mich dann auch nicht, selbigen Ideenspender durch Ignorieren oder Beschimpfen loszuwerden, sondern agiere kontrakonfliktär und nehme seine Bedenken ernst, obwohl es mir aktuell leider unmöglich ist, auf seine ausführlichen Anregungen angemessen einzutreten. Wo er seinen neunseitigen Brief sachgerecht aufbewahren könnte, dazu hätte ich schon Ideen, sage aber um der flüssigen und adressatengerechten Kommunikation willen nichts.

Falls ich Ihnen allerdings einmal schreibe, dass Ihre Mail mich sehr, sehr nachdenklich stimmt – rennen Sie. Schnell. (Und zeitnah. Sehr, sehr zeitnah.)

Aber selbstverständlich !

geschrieben von Fabian Schambron | Oktober 19, 2018

Glosse. Dass man diese Glosse lesen sollte, versteht sich ja von selbst. Wenn Sie wissen wollen, warum solche Selbstverständlichkeit eigentlich ein guter Grund wäre, sie nicht zu lesen – lesen Sie sie doch.

Unsere Zeit ist eine Zeit der Blödwörter. Ein Blödwort ist

eine Wendung, die von viel zu vielen Menschen viel zu oft gebraucht wird. Das Wort viel wäre also das Blödwort des vorherigen Satzes, der eben ganz schön viel viel enthält; viele sagen ja vielfach, viel werde viel zu viel gebraucht. (Viele werden inzwischen gemerkt haben, was ich meine.) Ein besonders blödes Blödwort ist selbstverständlich, das, so scheint es, schon immer überall war – ganz ohne Internet. Selbstverständlich muss der Lastwagen dieses Piepsgeräusch machen, schliesslich sind in diesem Nebenquartier der Aarauer Altstadt an einem Dienstagabend um neun Uhr extrem viele Leute unterwegs. Und nein, selbstverständlich stört mich das Piepsen auch nicht beim Schreiben und ich rege mich selbstverständlich auch nicht auf und selbstverständlich ist dieser Satz zu lang und ja, liebe Redaktion, selbstverständlich kürze ich ihn, wenn ich dazu komme.

Selbstverständlich erkläre ich aber zuerst, weshalb mich das Wort selbstverständlich so stört. Es behauptet nämlich, ein Sachverhalt verstünde sich von selbst und aus sich selbst heraus. Sobald es um Selbstverständliches geht, muss folglich kein Mensch mehr darüber nachdenken, warum etwas ist, wie es nun einmal ist. Gemein: Selbstverständliches muss dabei nicht einmal mit dem Wort selbstverständlich markiert werden. (Daran erkennt man Blödwörter übrigens auch, sie wurzeln immer in einem glibbrigen Alltagswissen, von dem man kaum weiss, dass man es weiss.) Viele sagen das Wort also nicht einmal so oft, sondern leben es einfach und, eben, selbstverständlich.

Ein Beispiel: Im Aargau gab es kürzlich ein Diskussiönchen. Eine wichtige, überregionale Zeitung berichtete nämlich, eine grössere Umweltschutzorganisation habe in einem Dorf Bauland gekauft, um zu verhindern, dass jemand da etwas baut. Der Skandal dabei ist – ja, was eigentlich? Das Land wurde rechtmässig erworben und dient jetzt dem Schutz der Umwelt, denn Tiere gibt es vor allem, wo keine Menschen, Häuser, Strassen sind. (Und in Fleischfabriken, selbstverständlich, aber dort gibt es dafür besonders viele auf besonders wenig

Raum. Toll.) Wo liegt also das Problem beim fraglichen Landkauf? Selbstverständlich im Selbstverständnis jener Menschen, die sich am Gedanken stören, es könnte einen Flecken Erde geben, der nicht irgendwann von ihnen oder von ihresgleichen bewohnt wird. Und selbstverständlich haben sie recht, weil die Bundesverfassung ja ein Einfamilienhüsli im Grünen garantiert. Diesen Artikel gibt es selbstverständlich wirklich, gucken Sie nach, und Sinn macht er auch, denn wenn es Bauland hat, muss darauf selbstverständlich auch gebaut werden. Darum hat die Natur überhaupt Bauland wachsen lassen. Versteht sich ja von selbst.

Mutiger Einsatz für das öffentliches Personal

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 19, 2018

Urs Stauffer ergänzte den in der ZV Info April 2018 an der Delegiertenversammlung vom 4. Mai 2018 in Grenchen mit seinen nachfolgenden mündlichen Ausführungen.

Eine Anstellung im öffentlichen Dienst ist ein Privileg:

- Eine sichere Stelle meistens bis zur Pensionierung.
- Ein Gehalt, das sich zwar nicht ganz mit demjenigen des privaten Sektors messen lässt, dafür mit eingebautem Stufenanstieg, automatischem Teuerungsausgleich und eine öffentliche Pensionskasse mit vorbildlichen Leistungen.

So wurde mir meine Stelle in der Steuerverwaltung der Stadt Biel angepriesen, als ich mich vor rund 40 Jahren um eine Anstellung, damals noch im Beamtenstatus, bemühte.
Ich frage: Ist das heute noch immer so? Würdet Ihr unterschreiben, dass Eure Anstellungsbedingungen in jeder

Hinsicht mit denjenigen, die sich in der Privatindustrie vergleichen lassen, konkurrenzfähig sind?

Bei der **Anstellungssicherheit** nach wir vor sicher ein klares JA. Aber auch nicht mehr so deutlich wie früher.
Damals noch als Beamter war ich während einer Amtsperiode von 4 Jahren praktisch unkündbar. Heute, gibt es bei der öffentlichrechtlichen Anstellung durch Qualifikationsgespräche und anderen früher nicht vorhandenen Beurteilungskriterien Möglichkeiten, auch im öffentlichen Dienst Arbeitsverhältnisse einfach und rasch zu beenden. Dies hat zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitskonflikte im öffentlichen Sektor geführt.

Bei den **Löhnen**: Da hinken wir schon lange mehrere Prozentpunkte hinterher.

Bei den **Pensionskassen**: Hier weisen die öffentlichen Pensionskassen noch einige Vorteile auf. Aber seit dem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat und den dadurch vollzogenen Anpassungen wird auch hier der Vorsprung zu den privaten Kassen immer kleiner.

Einige Fragen müssen wir uns dringend stellen

Wieso kommt es dazu, dass auf kommunaler und auch auf kantonaler Ebene eine Anstellung im öffentlichen Dienst immer uninteressanter wird und zu befürchten ist, dass bei guter Wirtschaftslage, wie sie sich heute darstellt und sich weiterentwickelt, es immer schwieriger wird, Fachkräfte für den öffentlichen Dienst zu rekrutieren? Wie sieht die gegenwärtige und zukünftige Entwicklung unserer Anstellungsbedingungen im öffentlichen Sektor aus?

Die wirtschaftlichen Voraussetzungen um unsere Anstellungsbedingungen zu verbessern, könnten nie besser sein als heute. Die Banken verkünden Topresultate. Auch im Exportsektor wo bis vor zwei Jahren ein starker

Schweizerfranken die Gewinnmargen einbrechen liess, klingeln die Kassen wieder wie nie zuvor. Die meisten Kantone sowie Städte und Gemeinden vermelden einen positiven Rechnungsabschluss.

Unerwartet hohe Steuererträge bei der Unternehmenssteuer sorgen für Hochgefühle bei Finanzdirektorinnen und Finanzdirektoren. Eigentlich wäre es doch normal, dass auch wir öffentlich Bediensteten an diesen Erfolgen beteiligt werden sollten. Ein Blick quer durch die Schweiz zeigt aber, dass wir praktisch überall leer ausgehen.

Was sind die Gründe für diese Entwicklung?

Die Lohnentwicklung und die Anstellungsbedingungen sind geprägt durch den Budgetierungsprozess und die Finanzplanung. Aufgrund von anstehenden gesetzlichen Veränderungen, wie zum Beispiel der Steuervorlage 17, sowie die damit verbundenen kantonalen Steuergesetzrevisionen, welche zum Teil massive Gewinnsteuersatzsenkungen und damit Steuerausfälle bei der Unternehmenssteuer vorsehen, sehen die finanziellen Perspektiven von Kantonen und Gemeinden kritisch aus.

Zur Nachfolgevorlage der abgelehnten Unternehmenssteuerreform III, der Steuervorlage 17, werde ich in einer der kommenden ZV Info-Ausgaben detailliert Stellung nehmen.

Steuervorlage 17

So viel bereits zum Voraus: Aus Sicht der Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen, an der sich auch die Unternehmen solidarisch und gemeinsam mit den natürlichen Personen beteiligen sollten, gilt es, die Steuervorlage 17 abzulehnen. Dies ist mein persönliches Urteil.
Wie die Unternehmenssteuerreform III generiert auch die Steuervorlage 17 milliardenhohe Steuerausfälle, welche in keiner Weise kompensiert und nur durch Steuererhöhungen, die

in erster Linie durch die natürlichen Personen getragen werden müssen, refinanziert werden können.
Aufgrund der dadurch zu erwartenden Steuerausfälle, sehen die finanziellen Perspektiven von Bund, Kantonen und Gemeinden ziemlich düster aus.
Gleichzeitig werden im Budgetierungsprozess aus politischen Überlegungen oder um Begehrlichkeiten zu verhindern, die Einnahmen sehr zurückhaltend geplant und Elemente ,die einen negativen Einfluss auf den Haushalt ausüben könnten, überbewertet dargestellt.
Auf diese Weise ist es wesentlich einfacher, Sparmassnahmen zu begründen und Lohnentwicklungen zu bremsen. In der politischen Argumentation ist die Begründung eines Rechnungsüberschusses wesentlich einfacher als das Gegenteil.

Obschon die langjährigen Erfahrungen zeigen, dass schlussendlich die Rechnungsabschlüsse von Kantonen, Städten und Gemeinden in der Regel besser ausfallen, ist fast überall in den Sozialpartnergesprächen seitens der Arbeitgeber keine Bereitschaft zu erkennen, zu Gunsten der öffentlichen Arbeitnehmerschaft ein positives Zeichen zu setzen. Im Gegenteil, es werden weitere Sparpakete angedacht.
Diese führte nun über die letzten 10 Jahre gerechnet dazu, dass sich speziell bei den Löhnen eine Kluft zwischen den öffentlich Bediensteten und der privaten Arbeitnehmerschaft entwickelt hat, welche aus Sicht der öffentlich Bediensteten nicht mehr einfach so hingenommen werden kann.

Wie können wir darauf Einfluss nehmen?

Wir Personalorganisationen müssen wieder mutiger werden. Wir müssen wieder Mut fassen und fordern. Wir haben in den letzten Jahren vielerorts viel Kraft und Zeit darin investiert unseren Mitgliedern zu erklären, warum in der beruflichen Vorsorge der technische Zinssatz gesenkt und auch der Umwandlungssatz nach unten korrigiert werden muss.

Das Fazit

Unsere Gesamtanstellungsbedingungen im öffentlichen Dienst verschlechtern sich kontinuierlich. Die Löhne stagnieren die berufliche Vorsorge entwickelt sich kritisch, der Leistungs- und Arbeitsdruck auf die öffentlich Bediensteten steigt.
Diese Finanzpolitik hat sich nun über Jahre hingezogen und ist gegenüber den öffentlich Bediensteten in Kantonen und Städten und Gemeinden nicht mehr zu verantworten.
Wir müssen zurückkehren zu einer Forderungskultur und unseren Anteil am Wohlergehen dieses Landes einfordern. Das ist unsere gemeinsame Aufgabe, die Aufgabe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und der Mitgliedsorganisationen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist an vielen Fronten präsent und aktiv

Zum Beispiel als Beobachter im Vorstand des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) und in diversen Arbeitsgruppen der Ebenrainkonferenz, dem grössten informellen Zusammenschluss von Arbeitnehmerorganisationen der Schweiz wie dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund, Travail Suisse, der Angestelltenplattform Schweiz, dem SBK, dem Dachverband der Schweizerischen Oberärztinnen und Oberärzte, dem Schweizerischen Polizeibeamtenverband und weiteren mehr. Aktiv sind wir ebenfalls in den Ebenrain-Arbeitsgruppen Soziale Sicherheit, Bildung und Service Public sowie in der Versicherungs-
gruppe. Mitglied sind wir auch der parlamentarischen Gruppe für Arbeit mit ca. 70 National- und Ständeräten und aktiv sind wir ebenfalls in unserer europäischen Dachorganisation CESI.

Sämtliche Aktivitäten haben ein Ziel! Die Vertretung der Interessen der öffentlich Bediensteten. Und dies meine lieben Kolleginnen und Kollegen bedingt aktiv sein an vielen Fronten sowie Präsenz und Mitwirkung in vielen Gremien. Nur durch diese Aktivitäten ist Öffentliches Personal Schweiz (ZV) in

der Lage Einfluss zu nehmen und wichtige Beiträge zu Gunsten der Anstellungsbedingungen der öffentlich Bediensteten der Schweiz zu leisten.
Es ist für die Zukunft von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wichtig, dass sich Leute aus unseren Reihen, aus den Mitgliedsorganisationen, für solche Aufgaben zur Verfügung stellen. Damit spreche ich darauf an, dass in Zukunft schon bereits aufgrund der Altersstruktur der leitenden Organe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), ein Erneuerungsprozess stattfinden muss.

Ein Überdenken der Strukturen mit dem Ziel, Öffentliches Personal Schweiz (ZV) weiterzuentwickeln ist ein weiterer Punkt. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist an allen nationalen Fronten des Service Public präsent und muss dies zu seinen Gunsten nutzen. Dies muss auch in Zukunft so bleiben.
Die Einflussnahme auf Entwicklungen die für den öffentlichen Dienst schädlich sein könnten, ist nur durch ein starkes Engagement möglich. Es ist mir klar, in unserer föderalen Struktur gemeinsame Interessen zu finden und einheitliche Positionen zu vertreten, ist nicht einfach. Daran müssen wir jedoch noch vermehrt arbeiten.

Eine Entwicklung, welche ich in diesem Zusammenhang in den letzten Jahren sehr bedauert habe, ist das Abseitsstehen der kantonalen Verbände. Von wenigen löblichen Ausnahmen abgesehen, beschränken sich viele Kantone auf Beiträge in der ZV Info. Die Mitwirkung der kommunalen Verbände ist hingegen sehr erfreulich.
Es muss uns wieder gelingen die kantonalen Personalverbäne zurückzugewinnen und in die Aktivitäten von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einzubinden. Dazu brauchen wir sicher neue, umsetzbare Ideen, welche wir in der nächsten Amtszeit zu entwickeln versuchen. Verhandlungs- und Durchsetzungskraft erreichen wir nur, wenn wir uns in kantonalen und kommunalen Solidargemeinschaften organisieren und uns schweizerisch und europäisch vernetzen.

Schlusswort

Wenn ich die Resultate der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsrunden unserer Mitgliedsorganisationen betrachte und mit den Rechnungsabschlüssen der Kantone Städte und Gemeinden vergleiche, kann unschwer festgestellt werden, dass ein grosses Missverhältnis zu den Leistungen besteht, welche zu Gunsten des Personals ausgehandelt wurden.

Deshalb wiederhole ich: Die wirtschaftlichen Voraussetzungen um Forderungen zu stellen sind günstig. Wir müssen unsere Ansprüche geltend machen. Das schulden wir unseren Mitgliedern.

Wir öffentlich Bediensteten sind es, die rund um die Uhr dafür sorgen, dass die Stadt, die Gemeinde, der Kanton, dass die Schweiz funktioniert. Und das muss sich auch in unseren Anstellungsbedingungen wiederspiegeln. Dafür stehen wir ein, dafür müssen und werden wir kämpfen.
Besten Dank für die Aufmerksamkeit.

Es lohnt sich, nicht aufzugeben

geschrieben von Sandra Wittich | Oktober 19, 2018
Der Präsident des Personalverbands der Stadt Bülach berichtet über sein erstes Jahr in seiner Funktion.

1. Situation des Personalverbands der Stadt Bülach (PVB)

Auch der Personalverband der Stadt Bülach (PVB) kämpfte immer wieder mit Rekrutierungsschwierigkeiten: 2016/2017 war es der

Verdienst des ehemaligen, langjährigen Präsidenten und heutigen Beisitzers, René Schellenberg, der es schaffte drei neue Mitglieder in den Vorstand des PVB zu holen. Die Stelle des Präsidenten gab er zwar nach langen Jahren ab – weil er nicht mehr mochte, oder nicht mehr konnte – und die Stelle blieb vorderhand offen, dafür sorgte er zusammen mit dem neuen Führungsteam, dass die Geschäfte weitergeführt wurden. Eine suboptimale Lösung, aber eine Lösung, die wie sich zeigen sollte, ihr Gutes hatte.

Auf Anfrage des Vorstands trat ich anfangs 2017 dem PVB bei. Bereits am 24. Februar 2017 fand der traditionelle Fondue-Plausch (ein informeller Anlass) im Feuerwehrgebäude statt, an der ich als Neumitglied teilnahm. Nach ein paar Gläschen und viel feinem Fondue kam schnell die Frage auf, ob ich nicht auch im PVB-Vorstand mitmachen wolle? Das Feeling zwischen mir und dem Vorstand war sofort da und auch die anwesenden Mitglieder des PVB, die ich an diesem Anlass kennen lernen durfte, waren freundlich und zuvorkommend. Ich fühlte mich rasch «unter Gleichgesinnten». Und so wurde ich an der GV vom 5. April 2017 zum Präsidenten gewählt, womit auch diese Vakanz wieder besetzt werden konnte.

Bereits ein gutes Jahr nachdem René Schellenberg hartnäckig dafür Sorgen musste, dass der PVB weiter existieren konnte, waren wir nun plötzlich wieder ein vollständiger Vorstand, der motiviert in die Zukunft blickte.

2. Vorstands- und Verbandstätigkeiten 2017/2018

Dieser Vorstand trat dann in der Folge im Geschäftsjahr 2017/2018 mehrere Male zusammen – oft waren es kurze, sehr effiziente Sitzungen, auch mal mit dem Stadtschreiber und/oder mit dem Personalchef, um Personal-Themen wie Lohnentwicklung, Ferien usw. zu besprechen.
Unser Hauptziel für das erste Geschäftsjahr war, da waren wir

uns im Vorstand rasch einig, neue Mitglieder zu werben, um als PVB mehr Gewicht zu erhalten, welches entscheidend ist für die Gespräche und Verhandlungen mit dem Sozialpartner.

Wir machten uns somit daran, Mitglieder zu werben: Und wir waren erfolgreich! Mal da, mal dort, konnten wir Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen von der Wichtigkeit eines Beitritts überzeugen. Einen veritablen Zulauf erhielt der PVB aber nach dem Vortrag des Vorstands des PVB vor versammelter Kader-Belegschaft der Stadtverwaltung Bülach, anlässlich der Kadertagung von Donnerstag, 18. Januar 2018, zu der wir seitens der Geschäftsleitung freundlicher weise eingeladen worden waren. Es war eine einmalige Gelegenheit, die wir uns nicht nehmen liessen, um uns und den PVB vorzustellen. Und das Echo von den Anwesenden war äusserst positiv. Der frische Auftritt, das Gesagte, wurde offenbar sehr geschätzt. Am Tag danach, am 19. Januar 2018 fassten wir per E-Mail gleich bei der gesamten Belegschaft der Stadtverwaltung nach mit unserem Bericht zur Kadertagung.
Ergebnis der konzertierten Aktion: Wir haben heute per Saldo gegen 90 Mitglieder (71 Aktive und 19 Pensionierte), 36 Aktive mehr als ein Jahr zuvor; die Zahl der Pensionierten blieb unverändert. Rund ein Viertel der Belegschaft (279) ist somit Mitglied im PVB!

Der PVB war damit vom Krisenmodus definitiv in eine aktive Phase des Wachstums getreten. So schnell kann es gehen; so nahe liegt Erfolg und Misserfolg.
Der Vorstand kümmerte sich aber auch um einzelne Anfragen von Mitgliedern und konnte oft gute Unterstützung leisten.
Ein Meilenstein war ebenfalls die erfolgreiche Aufschaltung der Homepage, wofür wir der Stadt Bülach herzlich danken. Die Homepage ist stets aktuell und informiert über Zweck und Ziele des PVB und enthält wichtige Dokumente und aktuelle Infos.
Zuletzt möchte ich noch den feinen Grillplausch von Freitag, 15. September 2017 erwähnen, an dem einige Mitglieder teilgenommen haben und welcher ab 18.00 Uhr im Werkhof

stattfand. Eine Gruppe liess es sich nicht nehmen und nahm unter fachkundiger Leitung von Markus Allemann an einer interessanten Führung durch die ARA-Furt teil, danach wurde gegrillt, getratscht und (massvoll) «gesoffen».

Auch Wermutstropfen

Der Stadtrat beantragte dem Gemeinderat für 2018 eine Lohnerhöhung von 1% der Lohnsumme oder CHF 241 000.– und budgetierte entsprechend.
Der Gemeinderat jedoch entschied auch diesen bescheidenen Betrag auf CHF 200 000.– zu kürzen, was 0,8% der Lohnsumme entspricht und zeigte damit leider einmal mehr seine Geringschätzung gegenüber der guten Arbeit der Belegschaft.
In der Folge entschied der Stadtrat, dass von diesen CHF 200 000.– 0,3% der Lohnsumme für eine generelle- und 0,5% der Lohnsumme für eine individuelle Lohnerhöhung zu verwenden seien.
Der PVB und viele Mitarbeitende waren enttäuscht über die kaum wertschätzende Haltung einer Mehrheit des Gemeinderates. Die Mitarbeitende der Stadtverwaltung machen einen sehr guten Job und verdienen mehr Anerkennung! Dies stellte auch eine externe Prüferin, die BDO AG, im Jahr 2016 im Rahmen der Oranisations-Entwicklung fest. Sie unterstrich, die Verwaltung sei effizient und vergleichbar schlank aufgestellt. Und dies obschon unsere Stadt seit Jahren überdurchschnittlich wachse, was zwangsweise Mehrarbeit mit sich bringt. Zudem werden von Bund und Kanton immer mehr Aufgaben an die Gemeinde delegiert. Beispielsweise wurden in jüngster Zeit Betreibungs- und Zivilstandsämter regionalisiert oder die KESB eingeführt.

3. Fazit nach einem Jahr Präsidentschaft

Selbstverständlich bin ich mit diesem ersten Jahr sehr zufrieden. Es ging mir auch nicht darum, dem Leser oder der Leserin zu zeigen, wie gut wir in Bülach waren, sondern viel mehr darum, dass es sich lohnt, für etwas einzustehen und es auch unter widrigen Umständen fort zu führen, wie es unser

damaliger Präsident und heutiger Beisitzer René Schellenberg getan hat, als er als Präsident nicht mehr weiter mochte. Hätte er einfach aufgehört, ich wüsste nicht, ob es den PVB heute noch geben würde. Tatsache ist, er hat weiter gemacht – gewissermassen auf Sparflamme – um später, als sich eine «unverbrauchte» Kraft wieder fand, gemeinsam im Team wieder «Gas» zu geben. Nur so geht's!

In diesem Berichtsjahr 2017/2018 spürten wir seitens Stadtschreiber und der gesamten Geschäftsleitung Offenheit und Hilfsbereitschaft für unsere Anliegen, die eigentlich auch deren Anliegen sind. Wir fanden einen derart guten Draht, dass wir als PVB zur Kadertagung 2018 eingeladen wurden, die uns bei den Angestellten der Stadtverwaltung rasch ins Rampenlicht und in aller Munde rückte.

Es wäre nun falsch, sich auf diesem Erfolg auszuruhen. Vielmehr ist es so, dass wir dieses Jahr auf wichtige Personalentscheide, die Anstehen (Revision der Personalverordnung, Einführung von Zusatzversicherungen in der Pensionskasse BVK, Lohnentwicklung 2018/2019), Einfluss nehmen wollen. Wir lassen uns gerne vernehmen, bringen uns ein und reden mit allen, um immer am Puls der Mitarbeitenden zu bleiben und deren Anliegen zu vertreten. Wir danken allen sehr für das uns geschenkte Vertrauen und freuen uns, auch nächstes Jahr Positives berichten zu können.

Gemeinsam. Engagiert. Erfolgreich.

geschrieben von Urs Stauffer | Oktober 19, 2018

Das Berichtsjahr war geprägt von politischen Geschäften. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) kämpfte engagiert (und

erfolgreich) für die Ablehnung der USR III und (weniger erfolgreich) für die Annahme der Altersvorsorge 2020. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützte den Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft in seinem Kampf gegen eine Volksinitiative, die auf einen Leistungsabbau beim öffentlichen Personal abzielte. Die Verbandsführung gestaltete einen neuen Internetauftritt, ergänzte sein Versicherungsportfolio durch neue Verträgen mit externen Dienstleistungspartnern und sucht personelle Verstärkung für Vorstand und Geschäftsleitung.

Die Stärke eines Verbandes liegt bei seinen Mitgliedern – ein Verband kann nur so stark sein, wie das einzelne Mitglied bereit ist, sich innerhalb des Verbandes für die Gemeinschaft zu engagieren.
Öffentliches Personal Schweiz (ZV) will als Dachverband ein starker Partner sein; er ist hierfür auch auf das Engagement seiner Mitgliederverbände als Einheiten angewiesen und zudem auf das aktive Tätigwerden der einzelnen Mitglieder in ihrem Verband vor Ort. Er braucht Mitglieder, die bereit sind, sich im Vorstand, in der Geschäftsleitung oder in einer der zahlreichen Arbeitsgruppen von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) für die Anliegen aller öffentlichen Arbeitnehmenden einzusetzen.
Nur durch die Bereitschaft jedes Einzelnen, durch sein Handeln, etwas im Interesse aller Mitglieder und aller Angestellter im öffentlichen Dienst zu tun, kann ein Dachverband wie Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seine Stärken zum Wohle aller einsetzen.

Regionale Verantwortung

Aufgrund der Mitgliederstrukturen von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verlieren die angeschlossenen Verbände ihre lokale Verantwortung nicht und können ihre Aktivitäten und Handlungen den Rahmenbedingungen vor Ort anpassen. Dies ist umso wichtiger, als tragfähige Lösungen besser im Gespräch und

im gegenseitigen Einvernehmen ausgearbeitet und beschlossen werden können – da helfen die persönlichen Beziehungen viel. Ist dies nicht möglich, weil die Gesprächsbereitschaft als Verhandlungsbasis fehlt, sind manchmal klare Worte, die Hilfe des Dachverbandes oder Protestkundgebungen notwendig, um gehört zu werden. Muss ein Mitgliederverband für eine wirksame Gegenwehr zu Gunsten eines starken öffentlichen Dienstes zu härteren Mitteln greifen, steht Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seinen Mitgliederverbänden mit Rat und Tat (auch in finanzieller Hinsicht) zur Seite. Und das gilt nicht nur, wenn der Verband als Ganzes betroffen ist. Sollen Verwaltungseinheiten ausgegliedert werden oder sind einzelne Mitarbeiterkategorien von Massnahmen betroffen, wehrt sich Öffentliches Personal Schweiz mit ihnen, wenn dies nötig ist. Im Berichtsjahr war dies im Kanton Basel-Landschaft der Fall, wo Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft in seiner Kampagne gegen die Gesetzesinitiative der Liga der Baselbieter Steuerzahler «für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» tatkräftig unterstützte.

Volksabstimmungen

Unternehmenssteuerreform III

Die Unternehmenssteuerreform III (USR III) hätte dramatische Auswirkungen auf die Finanzen der öffentlichen Verwaltungen und den Service public gehabt. Die vielerorts ohnehin schon angespannte finanzielle Situation wäre durch enorme Steuerausfälle zusätzlich erheblich belastet worden. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützte deshalb das Referendum gegen die USR III personell wie auch finanziell. Präsident Urs Stauffer nahm an zahlreichen öffentlichen Veranstaltungen und auch der Medienkonferenz des SGB teil und vertrat an prominenter Stelle die Meinung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), indem er anschaulich darlegte, welche Konsequenzen bei einer Annahme USR III zu erwarten gewesen

wären.
Die Bemühungen waren bekannterweise erfolgreich und die USR III wurde abgelehnt. Nun gilt es im Jahr 2018 die Nachfolgelösung «Steuervorlage 2017» dahingehend zu prüfen, ob ihre Auswirkungen auf die finanziellen Verhältnisse in den Kantonen und Gemeinden akzeptabel sind. Präsident Urs Stauffer wird sich für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) auch mit dieser Vorlage auseinandersetzen und tut dies bereits aktiv; auch finanziell wird sich unser Verband in dieser Sache engagieren.

Altersvorsorge 2020

Die zweite wichtige Volksabstimmung im Berichtsjahr hatte die Altersvorsorge zum Inhalt. Pensionskassen und AHV stehen aufgrund der demographischen Entwicklung und tiefer Zinsen unter finanziellem Druck und bei den Versicherten herrscht Unsicherheit, ob die Rente dereinst für das Leben im Alter reichen wird. Die Reformvorlage «Altersvorsorge 2020» sollte dies ändern.
Der Reformvorschlag war zwar nicht perfekt, entsprach aber einer akzeptablen Lösung. Wie Andreas Cabalzar, Pensionskassenreferent von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), in der ZV Info darlegte, «gibt es in der Altersvorsorge kein Freibier» – die Abstimmungsvorlage war aber einigermassen ausgewogen und hätte so akzeptiert werden können und sollen.
In der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war Vizepräsident Gion Cotti für dieses Geschäft hauptverantwortlich. Er engagierte sich in der Arbeitsgruppe soziale Sicherheit zusammen mit anderen Verbänden für eine Annahme der Vorlage und war vor der Abstimmung mitverantwortlich für die regelmässige sachliche Berichterstattung in der ZV Info. Das Thema wurde auch an unserer Fachtagung in Brunnen intensiv diskutiert.
Nach dem Volksnein zur Altersvorsorge 2020 hat sich Öffentliches Personal Schweiz (ZV) mit der Frage «Wie weiter?» auseinandergesetzt. Das Thema wird die Verbandsführung auch in

den kommenden Jahren stark beschäftigen.

Vaterschaftsurlaub

Im Berichtsjahr unterstützte Öffentliches Personal Schweiz (ZV) die Unterschriftensammlung für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub. Der Ausbau des Vaterschaftsurlaubs ist ein wichtiger Schritt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und damit auch in Richtung einer tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann, welche von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) befürwortet wird.

Frauenfragen

Die mangelhafte Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes hat zur Folge, dass die Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau nach wie vor besteht.
Das Ressort Frauenfragen hat sich im Berichtsjahr mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes auseinandergesetzt und begrüsste die vorgeschlagenen Änderungen. Es handelt sich zwar um eine «Minimalvorlage» und weitergehende Massnahmen wären wünschenswert gewesen, aber es ist immerhin ein dringend notwendiger Schritt in die richtige Richtung. Die Frauengruppe ist überdies in der ZV Info mit Beiträgen zum Thema aktiv.

Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

Je mehr Mitglieder hinter einem Verband stehen, desto stärker kann er auftreten und seinen Anliegen Gehör verschaffen. Deshalb haben sich bereits im Jahr 1995 auf Initiative von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) befreundete Verbände zum ersten Mal getroffen und die **Ebenrain-Konferenz** gegründet. Auch heute noch engagiert sich dieser lose Zusammenschluss nahestehender Verbände gemeinsam, wenn Themen alle Arbeitnehmenden gleichermassen betreffen – und das ist oft der Fall.
Die Stärke dieses Zusammenschlusses liegt darin, dass die Verbände gegenseitig von ihrem fachlichen Wissen profitieren

können und sie insgesamt die Interessen von über 700 000 Mitgliedern vertreten. Die Ebenrain-Konferenz hat somit eine Grösse, welche von der Politik nicht ignoriert werden kann.
Für einen gezielten Aufbau und Nutzen des vorhandenen Knowhows haben die Verbände der Ebenrainkonferenz themenspezifische Arbeitsgruppen gebildet. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wurde in der *Arbeitsgruppe Soziale Sicherheit* im Berichtsjahr von Vizepräsident Gion Cotti und Vorstandsmitglied Patricia Stöckli vertreten. In der *Arbeitsgruppe Bildung* engagiert sich Vorstandsmitglied Fabian Schambron und in der *Arbeitsgruppe Service public* ist Präsident Urs Stauffer aktiv. Gion Cotti und Urs Stauffer nahmen ausserdem an den zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen aller Verbände teil.
Ein weiteres wichtiges Gefäss, um sich auf nationaler Ebene Gehör zu verschaffen und die Anliegen des öffentlichen Personals im persönlichen Gespräch mit Parlamentariern vorzubringen, ist die **parlamentarische Gruppe für Arbeit**. Rund 70 National- und Ständeräte gehören ihr an und treffen sich zweimal jährlich während der Session in Bern zu einer Mittagsveranstaltung mit Vorträgen und Diskussionen zu aktuellen Themen, welche die Arbeitswelt betreffen. Für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nahmen an diesen Veranstaltungen Präsident Urs Stauffer und Vizepräsident Hans Erdin teil.
Ausserdem hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den **Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB)** inne, welcher die Teilnahme an den Vorstandssitzungen des SGB ermöglichte. Präsident Urs Stauffer übernahm diese Aufgabe und konnte sich aktiv an Diskussionen beteiligen, ohne die Neutralität oder Unabhängigkeit unseres Verbandes durch einen Beitritt aufgeben zu müssen.
Der Beobachterstatus wäre Ende 2017 ausgelaufen, wurde aber verlängert. Ebenso werden im Rahmen von gemeinsamen Projekten das Fachwissen und die Erfahrungen beider Verbände vereint.

Mitgliederzeitschrift ZV Info

Die Verbandsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) kommuniziert mit ihren Mitgliedern über die Mitgliederzeitschrift ZV Info, welche auch auf der Website eingesehen werden kann.
Die Autorinnen und Autoren informieren über aktuelle Themen im Bereich des Arbeitslebens, der beruflichen Vorsorge, des öffentlichen Personalrechts sowie über die Dienstleistungen, welche Öffentliches Personal Schweiz (ZV) anbietet.
Die *Mitgliederverbände* von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) *können die ZV Info nutzen, um ihre Mitglieder über ihre Tätigkeit, Erfolge oder Misserfolge zu informieren oder Einladungen, Berichte oder Protokolle zu veröffentlichen*. Diese Berichterstattung fördert gleichzeitig einen verbandsübergreifenden Erfahrungs- und Informationsaustausch. Dies ist umso wertvoller, als es durchaus öfters vorkommen dürfte, dass sich ein Personalverband mit einem Thema herumschlägt mit dem ein anderer Personalverband bereits gute oder schlechte Erfahrungen gemacht hat. Die Redaktion der ZV Info freut sich deshalb über möglichst viele Berichterstattungen.

Interviews «Menschen im Service public»

Die in der ZV Info publizierten Interviews in der Reihe «Menschen im Service public» haben gezeigt, dass es im öffentlichen Dienst viele Mitarbeitende gibt, die ihrer Arbeit begeistert nachgehen und motiviert sind, täglich ihr Bestes zu geben. Die Serie wurde im Jubiläumsjahr 2014 lanciert, um dem Service public ein Gesicht zu verleihen und ihn persönlicher zu machen. Aufgrund der positiven Rückmeldungen werden die Interviews weitergeführt. Die Sekretäre Dr. Michael Merker und Sandra Wittich führen die Interviews, Vizepräsident Hans Erdin ist für die Fotos verantwortlich.

Das Buch

Die Interviews sollen von einem grösseren Publikum wahrgenommen werden, weshalb die Verbandsleitung beschloss, die bis Frühling 2017 bereits erschienen Porträts in einem Buch zu sammeln. Das Werk umfasst 336 Seiten, ist in Leinen gebunden und wurde erstmals an der Delegiertenversammlung 2017 in Schaffhausen vorgestellt.
Über 100 Exemplare wurden bereits verkauft sowie weit über 100 Exemplare an Interviewte, die Verbandsleitung und Referenten verschenkt. Nach wie vor können Bücher beim Sekretariat zum Preis von CHF 59 bezogen werden.
Ziel ist nicht, das Buch gewinnbringend (oder kostendeckend) zu verkaufen, sondern die darin vorgestellten Menschen, die sich für den Service public einsetzen, einem möglichst grossen Publikum vorzustellen, und, vor allem, den öffentlichen Dienst greifbar zu machen, indem Funktion und Person verbunden werden. Die Rückmeldungen zeigen uns, dass dies der Fall ist. Deshalb: helfen Sie mit, das Buch bekannt zu machen.

Website

Die Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war über 10 Jahre alt – Zeit also, etwas Neues zu machen. Im Vordergrund stand nicht nur das Design, sondern auch die technischen Anforderungen, die auf Tablets und Mobiltelefone ausgerichtet werden musste.
Damit es also Spass macht, auf der Seite zu verweilen und interessante Artikel zu entdecken, wurde die Website komplett überarbeitet. Selbstständig ist es auch möglich, zu einzelnen Beiträgen Kommentare abzugeben, was den Austausch weiter fördert. Man findet auch die gesamte ZV Info auf unserer neuen Webseite. Im Januar 2018 wurde die neue Seite aufgeschaltet.

Löhne

Lohnvergleich

Der von Ehrenmitglied Ruedi Brosi vor 15 Jahren zum ersten Mal erstellte Lohnvergleich wird von Dr. Robert Brawer weitergeführt.
Die Zusammenstellung der Löhne von unterschiedlichen Funktionen im öffentlichen Dienst dient als Basisinformation, als Vergleichsmöglichkeit und natürlich als Verhandlungsgrundlage für individuelle Lohngespräche. Für den effektiven Lohn sind jedoch persönliche Qualifikationen wie Aus- oder Weiterbildungen, Erfahrung oder die Anzahl Dienstjahre massgebend. Die Tabellen sind auf der Verbans-Website www.oeffentlichespersonal.ch verfügbar.

Lohnverhandlungen

Die jährlich stattfindenden Lohnverhandlungen oder die Formulierung von Forderungen zur Lohnentwicklung sind keine einfache Sache. Je nach finanzieller Situation vor Ort und politischer Zusammensetzung des Entscheidgremiums ist die Ausgangslage einfacher, schwieriger oder manchmal aussichtslos.
Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfahl im Berichtsjahr deshalb in grundlegender Hinsicht, bereits im Rahmen von politischen Wahlen die Weichen zu Gunsten einer fairen Personalpolitik zu stellen und im Namen der Verbände Wahlempfehlungen für personalfreundliche Politiker abzugeben.
Für die konkrete Formulierung von Forderungen zur Lohnentwicklung stellte Öffentliches Personal Schweiz (ZV) im Sommer ein Argumentarium zusammen, das verschiedene Aspekte zur Personalentwicklung zeigte. Besonderes Augenmerk galt der Tatsache, dass auch Arbeitgeber mit geringem finanziellen Spielraum die Möglichkeit haben, ihren Mitarbeitenden gegenüber Wertschätzung zu zeigen.
Einem ähnlichen Zweck diente die jeweils im Januar publizierte Übersicht der Ergebnisse der Lohnrunde. Sie hilft, das Ergebnis der eigenen Lohnverhandlung in einem Gesamtüberblick einordnen und bewerten zu können und kann auch als

Argumentationshilfe für die nächsten Gespräche dienen.

Rechtsberatung

Werden ganze Personalerlasse revidiert, erhalten die Personalverbände in der Regel die Gelegenheit, zu den Änderungen Stellung zu nehmen. In solchen Fällen können sich die betroffenen Verbände an die Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wenden und erhalten eine detaillierte Stellungnahme zum neuen Personalreglement mit Hinweisen zu Verbesserungspotential mit konkreten Formulierungsvorschlägen.
Der Einsatz lohnt sich, weil ein Personalreglement in der Regel über Jahre angewendet werden wird und deshalb die Arbeitsbedingungen des öffentlichen Personals nachhaltig bestimmt.
Des Weiteren erstellt Rechtsanwalt Dr. Michael Merker Rechtsgutachten zu Fragen, die alle Mitglieder eines Verbandes betreffen.

Beratung von Einzelmitgliedern

Im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses kann es auch passieren, dass sich Arbeitnehmende mit Situationen konfrontiert sehen, welche rechtliches Fachwissen und damit eine rechtliche Beratung notwendig machen. Sei es ein ungerechtfertigt schlechtes Mitarbeitergespräch, ein unzufriedenstellendes Arbeitszeugnis oder eine Kündigung aus den unterschiedlichsten Gründen.
Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bietet in diesen Fällen die Möglichkeit, beim Sekretariat von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine erste rechtliche Einschätzung der Situation, welche auch die Handlungsoptionen zeigt, einzuholen.
Folgende Fälle und Anfragen gingen im Berichtsjahr bei der Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein:

- Prüfung und Überarbeitung von Arbeits- und Zwischenzeugnissen

- Auflösung von Arbeitsverhältnissen
- Prüfung von revidierten Personalerlassen
- Regelung Familienzulagen
- Stundenerhöhung im Pensum von Lehrpersonen
- Ferienkürzung
- Prüfung Entwürf von zu revidierenden Pensionskassenreglementen
- Beurteilung im Mitarbeitergespräch
- Mahnungen und Anfechtbarkeit
- Fragen betreffen die Notwendigkeit der Gewährung des rechtlichen Gehörs bei personalrechtlichen Massnahmen
- Rechtsgleichheit bei Lohn
- Rechtsgleichheit bei der Gewährung von Zulagen
- Fragen der Haftung bei dienstrechtlichen Fehlleistungen
- Rechtsgleiche Gestaltung von Arbeitsbedingungen an verschiedenen Schulen
- Zuweisung von Arbeit durch den Arbeitgeber
- Lohnfortzahlung im Krankheitsfall
- Kündigung während der Probezeit
- Invalidisierung bei nur teilweiser Arbeitsfähigkeit
- Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis
- Entlassung wegen Reorganisation.

Wer weiss, in welchen Bereich oder aus welchen Situationen Konflikte entstehen können, kann frühzeitig reagieren und sich professionelle Hilfe holen. In der Mitgliederzeitschrift ZV Info werden deshalb regelmässig Beiträge zu rechtlichen Fragestellungen und aktuellen Gerichtsentscheiden publiziert.

Versicherungen

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat mit den folgenden Versicherungen und Krankenkassen Kollektivverträge abgeschlossen:

- Zurich (Motorfahrzeug-, Motorrad-, Hausrat-, Privathaftpflicht und Gebäudeversicherung)

- AXA-ARAG (Rechtsschutzversicherung)
- KPT (Zusatzversicherungen Krankenkasse)
- ÖKK (Zusatzversicherungen Krankenkasse)

Das Vertragsverhältnis mit der Sympany wurde aufgelöst, nachdem diese unter Hinweis auf die heutige FINMA-Praxis sämtliche Rabatte auf 0 % gesenkt hatte, und dies nota bene, ohne unsere Versicherten korrekt zu informieren. Das hat bei Öffentliches Personal Schweiz zu erheblichem Unmut und zu erheblichen Auseinandersetzungen mit der Sympany geführt.
In der zweiten Hälfte des Berichtsjahres führten Geschäftsleitungsmitglied Urs Graf, der das Ressort Versicherungen leitet, und Sekretär Dr. Michael Merker mit der Krankenkasse Sanitas, dem Sachversicherer Generali und der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG Vertragsverhandlungen, um neue Kollektivverträge abzuschliessen. Die Verhandlungen waren erfolgreich und die Mitglieder profitieren nun auch bei diesen drei Unternehmen von vergünstigten Leistungen.
Das Ressort Versicherungen, bestehend aus Geschäftsleitungsmitglied Urs Graf, Vorstandsmitglied Peter Meier und Sekretär Dr. Michael Merker, traf sich im Berichtsjahr ausserdem zweimal mit Vertretern der Versicherungspartner, welche Gelegenheit erhielten, den Geschäftsgang zu präsentieren, neue Produkte vorzustellen und Werbemassnahmen zu besprechen.

Rechtsschutzversicherung

Die Zahl der Mitglieder, welche die Leistungen ihrer Rechtsschutzversicherung aufgrund von arbeitsrechtlichen Streitigkeiten in Anspruch nehmen mussten, ist im Berichtsjahr stark angestiegen. Unabhängig von ihrer Leistung sahen sich die Betroffenen plötzlich mit arbeitsrechtlichen Problemen konfrontiert.
Diese Entwicklung zeigt, wie wichtig ein guter Rechtsschutz ist. Die Verbandsleitung empfiehlt deshalb allen Verbänden, die über keine eigene, interne Rechtsberatung verfügen, sich

der kollektiven Rechtsschutzversicherung bei der AXA-ARAG anzuschliessen. Der Kollektivvertrag ermöglicht den Verbänden, all ihre Aktivmitglieder für wenig Geld mit einem guten Rechtsschutz auszustatten. Es stehen die beiden folgenden Varianten zur Verfügung:

- **Vollkosten-Rechtsschutzversicherung:** Sie deckt die vorprozessualen Beratungskosten und die allenfalls nachfolgenden Prozesskosten. Kosten: Fr. 15.40 pro Mitglied/Jahr.
  Dieser Versicherung sind momentan sechs Verbände angeschlossen.
- **Prozesskosten-Rechtsschutzversicherung:** Sie deckt die Kosten ab Einleitung eines Prozesses. Kosten: Fr. 7.60 pro Mitglied/Jahr. Sie ist insbesondere für Verbände mit eigener Rechtsberatung geeignet.
  Dieser Versicherung sind zehn Verbände angeschlossen.

Öffentliches Personal Schweiz erachtet den Preis von Fr. 7.60 pro Mitglied und Jahr als unschlagbar.

Personalplanung im Vorstand

Für einen funktionierenden Verband müssen engagierte und motivierte Leute im Vorstand oder der Geschäftsleitung Einsitz nehmen. Es ist deshalb eine langfristige Planung der Nachfolge von langjährigen Vorstandsmitgliedern wichtig, um Kontinuität in der Verbandsarbeit zu garantieren und das vorhandene Wissen weitergeben und aufbauen zu können. Dies ist mit einer gut durchmischten Altersstruktur möglich, welche in einem solchen Gremium auch den Aufbau zukünftiger Präsidentinnen und Präsidenten ermöglicht.
Die Verbandsführung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist deshalb auf der Suche nach neuen Vorstandsmitglieder, die ihre Ideen und ihr Engagement aktiv in das Verbandsleben einbringen wollen. Im Berichtsjahr hat sich erfreulicherweise Iris Braunwalder, Präsidentin des Schaffhauser Staatspersonalverbands, bereit erklärt, im Vorstand von

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) Einsitz zu nehmen. Sie wird an der Delegiertenversammlung 2018 zur Wahl vorgeschlagen.
Der Vorstand ist aber weiterhin auf der Suche insbesondere auch nach jüngeren Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst, welche unsere Sache unterstützen und das 100-jährige Engagement fortführen.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung in Schaffhausen

An der Delegiertenversammlung in Schaffhausen nahmen über 40 Delegierte sowie Gäste von befreundeten Verbänden und aus der Politik teil. Die statutarischen Geschäfte wurden von Urs Stauffer gewohnt zügig abgearbeitet; aus der Arbeit der Ressorts berichteten die Vizepräsidenten Hans Erdin über die Entstehung des Buchs «Menschen im Servie public» sowie Gion Cotti über die bevorstehende Abstimmung über die Altersvorsorge 2020. Premiere hatte die Kassierin Brigitte Wilkinson, welche das ausgezeichnete Rechnungsergebnis souverän präsentierte.
Das Tagungsreferat hielt in diesem Jahr Verbandsmitglied Flurina Pescatore, Denkmalpflegerin und Leiterin des Amts für Denkmalpflege und Archäologie in Schaffhausen. Sie vermittelte einen spannenden Einblick in ihre Arbeit, die im Spannungsfeld verschiedener Interessen steht.

Fachtagung Brunnen

Wie bereits im Jahr zuvor setzte die Fachtagung Brunnen im Berichtsjahr verschiedene aktuelle Schwerpunkte. Die eingeladenen Experten referierten zur Korruption in schweizerischen Verwaltungen, zur Arbeitswelt 4.0, zum Thema Schlaf, zur Teilzeitarbeit, zur Einflussnahme der Gewerkschaften auf die Politik sowie zur Frage wie es nun mit der Altersvorsorge weitergeht.
Gar nicht zum Einschlafen war das Thema Schlaf. Die Referentin räumte mit überholten Mythen auf und erhielt grosse

Aufmerksamkeit als sie erläuterte, wie man zu erholsamen Schlaf kommt und welche Auswirkungen schlechter oder fehlender Schlaf hat. Sehr geschätzt wurden von den Teilnehmenden wie jedes Jahr die Tagungslokalitäten sowie die Möglichkeit, sich in den Kaffeepausen und am Abend mit Kolleginnen und Kollegen auszutauschen. Engagement im Verband ist nicht immer nur Arbeit, sondern kann auch Vergnügen sein.

Verbandsführung

Im Verbandsjahr fanden fünf Sitzungen der Geschäftsleitung sowie drei Sitzungen des Vorstands statt. Es wurden die folgenden Geschäfte bearbeitet:

- Abnahme von Rechnung und Budget
- Unternehmenssteuerreform III
- Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB)
- Planung der Delegiertenversammlung
- Initiative Vaterschaftsurlaub
- Altersvorsorge 2020
- Planung der Fachtagung Brunnen
- Definition Empfehlung Lohnverhandlung 2018
- Vertragssituation mit der Sympany
- Volksinitiative AHVplus
- Buch «Menschen im Service public»
- Neue Verträge mit Sanitas, Generali, Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Hotelcard AG
- Überarbeitung Website
- Aufgabenkatalog Vorstand
- Nachfolgeplanung Vorstand und Geschäftsleitung

(Zukünftige) Herausforderungen

Zu guter Letzt gehört zum Rückblick auf das vergangene Verbandsjahr auch ein Blick in die Zukunft. Was uns im Jahr 2018 erwartet:
Wie bereits erwähnt, beschäftigte die Verbandsführung bereits

im Berichtsjahr die *Erweiterung des Vorstands* sowie eine *frühzeitige Nachfolgeplanung.* Das gleiche gilt auch für die Geschäftsleitung. Diese wird sich im Jahr 2018 intensiv damit auseinandersetzen, wie das Gremium in den nächsten Jahren so aufgebaut werden kann, dass die Nachfolge sichergestellt ist, ohne Fachwissen zu verlieren.
Ein weiterer Arbeitsbereich wird die *Verbreitung des Buches «Menschen im Service public»* sein. Es konnten zwar bereits über 250 Bücher verteilt und verkauft werden; im Lager warten jedoch noch weitere Exemplare darauf, die Vielseitigkeit des öffentlichen Dienstes zu zeigen. Das Buch dient unserer Sache, weil ich den öffentlichen Dienst sympathisch und personalisiert darstellt. Helfen Sie mit, das Buch bekannt und den öffentlichen Dienst beliebt zu machen, verschenken wir es bei passenden Gelegenheiten.
Auf politischer Ebene verlangt nach dem Scheitern der USR III die *Steuervorlage 2017* nach der Aufmerksamkeit des Präsidenten. Er wird sich auch bei dieser Vorlage engagiert für die Anliegen des öffentlichen Dienstes stark machen.
Ebenso wird die Verbandsführung auch im Bereich der *Revision der Altersvorsorge* weiterhin engagiert in den entsprechenden verbandsübergreifenden Gremien mitarbeiten.
Im Jahr 2018 werden zudem die *Digitalisierung* und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt Thema sein. Die Digitalisierung muss zum Nutzen der Arbeitnehmenden eingesetzt werden können, weshalb Arbeitnehmerverbände gefordert sind, frühzeitig Entwicklungstendenzen zu erkennen und Einfluss zu nehmen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) tut dies zusammen im Rahmen eines Projekts mit weiteren grossen Gewerkschaften und Interessenvertretungen.

Protokoll der Delegiertenversammlung

geschrieben von Dr. Ruedi Bürgi | Oktober 19, 2018

Anwesend

- der Zentralpräsident
- 5 Mitglieder der Geschäftsleitung
- 8 Mitglieder des Vorstands
- 3 Ehrenmitglieder
- 7 Delegierte aus 9 Staatspersonalverbänden
- 24 Delegierte aus 15 Gemeindepersonalverbänden
- die 3 Sekretäre

Gäste

- Horst Bäuerle, Ehrenvorsitzender Beamtenbund Baden-Württemberg, Freudenstadt
- Martina Munz, Nationalrätin, Hallau
- Flurina Pescatore, Vorsteherin Amt für Denkmalpflege und Archäologie des Kantons Schaffhausen, Winterthur
- Daniel Lampart, Schweizerischer Gewerkschaftsbund, Bern
- Philippe Kamm, Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG, Zürich

Revisor

- Lukas Bieri, Bern

Ehrenmitglieder

- Ruedi Brosi, Lommiswil
- Toni Isenschmid, Thun
- Walter Schopferer, Bolligen

Der Zentralpräsident Urs Stauffer eröffnet die Tagung. Es folgen Grussworte von Iris Braunwalder, Präsidentin des

Staatspersonalverbandes des Kantons Schaffhausen, Martina Munz, Nationalrätin, Hallau, und Daniel Lampart, Chefökonom des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes, Bern.

1. Wahl der Stimmenzähler

Auf die Wahl von Stimmenzählern wird verzichtet.

2. Protokoll der DV 2016

Das Protokoll (vgl. die Publikation in der ZV Info April 2017 inklusive der in der ZV Info Mai 2017 abgedruckten Präzisierung, dass Therese Demont 14 Jahre im Vorstand bzw. in der Geschäftsleitung des ZV tätig war) wird ohne Bemerkungen genehmigt.

3. Jahresbericht 2016

Der Jahresbericht 2016 (vgl. die Publikation in der ZV Info April 2017) wird mit den vom Zentralpräsidenten mündlich gemachten Ergänzungen ohne Diskussion genehmigt.
Hans Erdin stellt die druckfrisch vorliegende, über 300 Seiten umfassende ZV-Publikation «Menschen im Service public» vor. Darin werden in Interviews und Bildern Mitarbeitende des öffentlichen Dienstes aus ganz unterschiedlichen Berufsrichtungen vorgestellt. Das Buch ist die Sammlung der in der ZV Info der letzten Jahre publizierten Interviews.
Gion Cotti beleuchtet die Vorlage «Altersvorsorge 2020» und erläutert die Bedeutung des Erreichens der Zustimmung zur Vorlage.

4. Jahresrechnung 2016

Brigitte Wilkinson erläutert den Rechnungsabschluss 2016.
Der Revisor Lukas Bieri verliest den von ihm und Farah Fasiolo verfassten Revisorenbericht. Es wird darin beantragt, die Jahresrechnung 2016 zu genehmigen. Brigitte Wilkinson wird für die saubere, einwandfreie und fachgerechte Rechnungsführung

sowie für die grosse geleistete Arbeit der beste Dank ausgesprochen.
Brigitte Wilkinson ihrerseits spricht ihrem Vorgänger Toni Isenschmid ihren verbindlichen Dank für die ausgezeichnete Unterstützung bei der Einführung ins Amt aus.
Die Jahresrechnung 2016 wird einstimmig genehmigt.

5. Jahresbeitrag 2018

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

6. Voranschlag 2018

Brigitte Wilkinson erläutert den Voranschlag 2018.
Die Frage aus dem Kreis der Delegierten, warum die Ausgabenposition «Sekretariat/Archiv» trotz deutlich höherer Aufwendungen im Jahre 2016 nicht angepasst werde, kann dahin geklärt werden, dass die genannten Mehrausgaben in den ausserordentlichen Mehraufwendungen für das Buchprojekt begründet gewesen sind.
Der Voranschlag 2018 wird in der von Brigitte Wilkinson vorgestellten Form, also ohne Veränderungen, einstimmig genehmigt.

7. Anträge

Innert der statutarischen Frist sind keine Anträge eingereicht worden.

8. Tagungsort DV 2018

Roland Hofmann, Personalverband der Stadt Grenchen, stellt Grenchen als nächsten Tagungsort für die Delegiertenversammlung vom 4. Mai 2018 vor.

Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden hält Flurina Pescatore, Vorsteherin des Amtes für Denkmalpflege und

Archäologie des Kantons Schaffhausen, die Festansprache zum Thema «Denkmalpflege als öffentliche Aufgabe im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen» und stellt auf ebenso unterhaltende wie packende Weise dar, welche Aufgaben sie in ihrem Amt zu bewältigen hat.

Aarau, 12. Mai 2017

Rabatte der Krankenzusatzversicherer

geschrieben von Urs Graf | Oktober 19, 2018

Im Bereich der Krankenversicherer verfügt Öffentliches Personal Schweiz (ZV) über starke Partner, die den Mitgliedern ihre Leistungen zu Spezialkonditionen offerieren. Ende 2017 konnte in diesem Bereich ein neuer Vertrag mit der Sanitas abgeschlossen werden; gleichzeitig wurde der Vertrag mit der Sympany aufgelöst.

Die **KPT** bietet einen Prämienrabatt in der Höhe von 10 % auf ihren Zusatzversicherungen an. Diese Vergünstigung setzt sich aus einem versicherungstechnisch gerechtfertigten Prämienrabatt und einer zusätzlichen von der KPT gewährten Vergünstigung zusammen.

Auch die **ÖKK** bietet Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seit Jahren 10 % Rabatt auf diversen Zusatzversicherungen.

Zusätzlich hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nun mit der **Sanitas** einen Kollektivvertrag abgeschlossen dank dem die Mitglieder auf den meisten Zusatzversicherungen ebenfalls in den Genuss eines Rabatts von 10 % kommen. Bereits bestehende

Verträge können ebenfalls in den Kollektivvertrag überführt werden; davon ausgenommen sind die Wincare-Verträge.

Zu sämtlichen Versicherungsangeboten der externen Partner sind weitere Informationen auf der Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verfügbar. Dabei fällt auf, dass die Sympany nicht mehr als Vertragspartner aufgeführt wird. Dieser Kollektivvertrag wurde per Ende 2017 aufgelöst. Auslöser war die Art der Umsetzung von neuen Vorgaben der Eidgenössischen Finanzmarktaufsicht (FINMA) durch die Sympany. Dazu nachfolgend Genaueres.

Praxis FINMA

Im Sommer 2015 informierte die FINMA die Krankenzusatzversicherer über die Präzisierung ihrer Praxis betreffend Genehmigung von Rabatten, welche durch den Abschluss von Rahmenverträgen gewährt werden: Rabatte über 10 % werden nur noch genehmigt, wenn sie versicherungstechnisch begründet sind und entsprechend belegt werden können. Dies ist dann der Fall, wenn im entsprechenden Versicherungskollektiv tatsächlich tiefere Leistungs- und/oder Verwaltungskosten nachgewiesen werden können. Die FINMA stellte in diesem Zusammenhang in Frage, ob dies bei einem Versichertenkollektiv als Risikogemeinschaft (wie bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) der Fall ist, wenn diesem keine versicherungstechnischen Kriterien zugrunde liegen.

Die Sympany hatte die Vorgaben der FINMA dahingehend interpretiert, dass alle Rahmenvertragsrabatte zu überprüfen und wo nötig auf das Jahr 2016 hin anzupassen sind. Im Zuge dieser Anpassung kam Sympany zum Schluss, dass die Rabatte für die Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nicht mehr gerechtfertigt waren und hat sie deshalb auf 0 % gesenkt.

Gleichzeitig teilte Sympany mit, dass sie an der Weiterführung des Rahmenvertrags interessiert ist und wieder Rabatte gewähren werde, sobald die Entwicklung der Leistungskosten

dies zulässt. Sympany versprach zudem, parallel neue und innovative Angebote zu erarbeiten, um den Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) trotz Wegfall des Rabatts einen attraktiven Mehrwert bieten zu können.

Trotz mehrmaliger Nachfrage der Versicherungsgruppe, wurden diese neuen Angebote nie vorgestellt. Hinzu kam, dass der Vertrag aufgrund der Modifikation durch die Sympany nur noch Pflichten für Öffentliches Personal Schweiz (ZV), aber keine Rechte mehr enthielt. Ein Zustand, den die Verbandsführung nicht akzeptieren konnte und der zur Auflösung des Vertragsverhältnisses führte. Auch die Art, wie die Mitglieder informiert wurden, war für uns inakzeptabel.

Regelung freie Tage für Verbandsarbeit

geschrieben von Hans Erdin | Oktober 19, 2018

Viele Personalverbände kämpfen zunehmend mit Rekrutierungsschwierigkeiten mit der Folge, dass für das Präsidium oder den Vorstand oft keine Nachfolger(innen) gefunden werden. Ein Grund ist der damit verbundene zeitliche Aufwand, der in der Freizeit erbracht werden muss, und zum Ergebnis hat, dass für Sitzungen oder Veranstaltungen (während der Arbeitszeit) Ferien bezogen werden müssen. Verbindliche Regelungen mit dem Arbeitgeber über bezahlte Urlaubstage für die Verbandsarbeit können Abhilfe leisten. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat Musterformulierungen und gute Beispiele aus der Praxis zusammengestellt.

Wer Vollzeit erwerbstätig ist, eine Familie hat und vielleicht noch einem Hobby nachgeht, hat oft keine Kapazitäten mehr, um sich in der Freizeit – meist ehrenamtlich – für einen

Personalverband zu engagieren. Damit Präsidien und Vorstände gleichwohl besetzt werden können, sind Absprachen mit dem Arbeitgeber, dass die Tätigkeit für einen Personalverband teilweise im Rahmen der Arbeitszeit geleistet werden kann, dringend notwendig.

Solche Regelungen für das Engagement in Personalverbänden während der Arbeitszeit sind nicht ungewöhnlich, allerdings nicht in allen Personalreglementen verankert.

Im Einzelfall ist zu prüfen, ob das bestehende Reglement so eine Vereinbarung zulässt, auch wenn sie nicht explizit im Personalreglement verankert ist. Dies ist dann der Fall, wenn das Reglement bezahlte Urlaube «in anderen Fällen» zulässt; es sollte dann in einem Gespräch mit dem Arbeitgeber geklärt werden, ob die Verbandsarbeit einen solchen anderen Grund darstellt. Es erübrigt sich dann eine Anpassung des Reglements, was in der Regel ohnehin nur auf der Ebene Gemeindeversammlung möglich wäre.

Über die Dauer dieses bezahlten Urlaubs kann diskutiert werden. Die Formulierung «… bis 5 Tage / Kalenderjahr» erscheint uns angemessen, in diesem Zeitraum kann das Wichtigste erledigt und allenfalls eine Versammlung besucht werden. Es gibt jedoch auch Regelungen, die bis zu 10 Tage zur Verfügung stellen; das ist dann notwendig, wenn auch die Beratung einzelner Verbandsmitglieder angeboten wird.

Formulierungsmöglichkeiten

Ist beabsichtigt, das Gesetz, die Verordnung oder das Personalreglement anzupassen, sind die beiden folgenden Formulierungsvarianten denkbar:

Variante 1

Einschub in eine bestehende Regelung zu bezahltem Urlaub, die je nach Reglement wie folgt lauten könnte:

«Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht in den nachfolgenden Fällen:

…

x. Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen von Personalorganisationen: bis
5 Tage / Kalenderjahr»

Variante 2

Falls noch keine entsprechende Regelung besteht:

«x. Personalverband
§ xx
1 Vorstandsmitgliedern des Personalverbandes wird für Sitzungen und Teilnahmen an Delegiertenversammlungen sowie anderen verbandsbezogenen Veranstaltungen die notwendige Zeit gewährt, höchstens aber 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr.
2 Sitzungen mit dem Arbeitgeber gelten als Arbeitszeit.»

Praxisbeispiele

Einzelne Personalreglemente von Mitgliederbänden enthalten bereits eine Regelung zur Verbandsarbeit während der Arbeitszeit. Die für Verbandsarbeit zur Verfügung gestellte Zeit variiert in der Regel zwischen drei und zehn Tagen oder werden in einem «angemessenen Umfang» gewährt.

Kanton Bern

Art. 156 Personalverordnung (153.011.1)

« 4 Ohne Anrechnung an die Höchstzahl gemäss Absatz 3 gewähren die Amtsvorsteherinnen und Amtsvorsteher oder die ermächtigten Stellen pro Kalenderjahr bezahlten Urlaub wie folgt:

…

d. *bis zu drei Arbeitstagen* für Mitglieder der Geschäftsleitung bzw. des Sekretariatsvorstands von Verbänden des Kantonspersonals,

e. *bis zu zwei Arbeitstagen* zur Teilnahme an

Delegiertenversammlungen von Verbänden des Personals der Kantonsverwaltung und dessen Vorsorgeeinrichtungen,»

Stadt Biel

Art. 4 Personalreglement

« 3 Sie dürfen *in angemessenem Umfang* Arbeitszeit für die Tätigkeit in einem Personalausschuss oder in einem leitenden Gremium eines Personalverbandes in Anspruch nehmen.»

Art. 62 Personalverordnung

« 3 Wenn es die dienstlichen Verhältnisse erlauben, kann weiterer bezahlter Urlaub von *bis zu fünf Tagen pro Kalenderjahr* gewährt werden für
…
e. die Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen von Personalverbänden mit weiterbildendem Charakter,

4 Mitglieder leitender Gremien eines Personalverbands haben zusätzlich zum Anspruch nach Absatz 3 Buchstabe e Anspruch auf bezahlten Urlaub von *bis zu zwei Stunden pro Monat* für ihre Verbandstätigkeit. Präsidentinnen und Präsidenten sowie Sekretärinnen und Sekretäre solcher Gremien haben Anspruch auf höchstens drei weitere Tage pro Kalenderjahr.»

Kanton St. Gallen

Art. 136 Personalverordnung (sGS 143.11)

« 3 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird die Teilnahme an Sitzungen der Personalverbändekonferenz und der Verhandlungsdelegation sowie, wenn die Regierung oder das Finanzdepartement einlädt, an weiteren Sitzungen im Rahmen der Sozialpartnerschaft als Arbeitszeit angerechnet.»

Kanton Zürich

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO); 177.111

« § 88
1 Vorstandsmitgliedern der Vereinigten Personalverbände und deren Stellvertretung wird für interne Sitzungen die *notwendige Zeit* gewährt, jedoch *höchstens zehn Arbeitstage pro Kalenderjahr*.

2 Für Sitzungen mit der Verwaltung wird die *notwendige Zeit* gewährt, für die Teilnahme als Delegierte oder Delegierter an gesamtschweizerischen Tagungen der betreffenden Organisation die notwendige Zeit, jedoch *höchstens drei Arbeitstage pro Kalenderjahr*.

3 Amtsstellen, bei denen Vorstandsmitglieder oder Delegierte im Sinne von Abs. 1 und 2 beschäftigt sind, berücksichtigen, soweit möglich, bei der Arbeitszuteilung die Beanspruchung für die Verbandstätigkeit angemessen.»