JAHRESBERICHT – RÜCKBLICK, ABER VOR ALLEM AUSBLICK

geschrieben von Gabriela Sollberger | August 30, 2021

Die vergangenen 12 Monate waren denkwürdig. Neben vielem anderen haben sie insbesondere das Arbeitsleben und damit auch den öffentlichen Dienst in einer Geschwindigkeit und Dynamik verändert, wie man sich dies vor Jahresfrist kaum vorstellen konnte. Covid-19 hat innert Wochen geschafft, was auch – da bin ich überzeugt – nach monatelangen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber nicht möglich gewesen wäre: eine weitgehende Flexibilisierung von Arbeitsort und Arbeitszeit. Wir Personalverbände stehen deshalb, aber auch aus anderen Gründen, vor grossen Herausforderungen.

Öffentliches Personal Schweiz war, wie wir alle, im Jahr 2020 (und auch noch während der 1. Hälfte 2021) erheblich gefordert. Der Lockdown hatte direkte und erhebliche Auswirkungen auf den öffentlichen Dienst. Die Arbeitgeber mussten Anordnungen treffen, die den Bundesvorgaben mit Blick auf die Pandemiesituation genügten, aber auch sicherstellen, dass der öffentliche Dienst, mehr denn je gefragt, reibungslos oder sagen wir einmal, mehr oder weniger reibungslos weiterfunktionierte.

Die Umstellung auf Homeoffice war schnell und radikal. Sie hat uns als Verband für das Berichtsjahr ganz erhebliche Aufwendungen beschert, weil die divergierenden Meinungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden, wie diese Umstellung zu vollziehen ist, naturgemäss zu Differenzen führte.

Noch selten seit seinem über 100-jährigen Bestehen war «Öffentliches Personal Schweiz» gefordert, Hunderte von arbeitsplatzbezogenen Fragen zu beantworten, alles rund um die Arbeitszeit, den Arbeitsplatz und die Arbeitsmittel, die

Überstunden,
den Ferienbezug, leider auch Kündigungen von Mitarbeitenden, die der Arbeitgeber im Lockdown offensichtlich nicht zu vermissen schien.

Tragfähige Kontakte

Unsere Strukturen haben sich hier bewährt. Neben der gesamtschweizerischen Tätigkeit war das Engagement vor Ort, beim lokalen Verband, der mit einer besonderen Situation oder Fragestellung konfrontiert war, wichtig. Nicht alle Probleme lassen sich mit einer Grundsatzhaltung oder Parolen lösen. Das Engagement konnte allerdings nicht mehr direkt durch persönliche Kontakte erfolgen, sondern musste sich auf elektronische Kommunikationsmittel beschränken. Gut und erfolgreich möglich war dies auch deshalb, weil die persönlichen Kontakte in der Vor-Covid-Zeit bestanden und sich während der Phase des Lockdowns als tragfähig erwiesen haben. Damit ist aber auch klar, dass wir in den nächsten Monaten und Jahren, sofern möglich und zulässig, wieder vermehrt den persönlichen Austausch pflegen müssen. Denn es ist schon so: Sieht man sich nie mehr, verblassen die Kontakte. Das führt unweigerlich zu einem Informationsverlust und baut Schranken auf, die es in einem Verband wie dem unseren nicht geben darf.

Neue Informationskanäle – Mithilfe ist gefragt!

Das Jahr 2020 hat aber auch gezeigt, dass wir vermehrt elektronisch in Kontakt stehen müssen. Der Austausch ist schneller, einfacher, günstiger und damit in seinen Auswirkungen schlagkräftiger. Wir haben zugegebenermassen etwas spät reagiert und werden nun (endlich) allmonatlich unseren Newsletter mit den wichtigsten Themen des öffentlichen Dienstes verschicken, wir haben ein Facebook-Account und sind auf Instagram. Wir sind aber zudem auf jeden Verband und jedes Mitglied angewiesen. Denn: Die Verspätung vor allem beim

Newsletter hat durchaus Gründe: Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst und die Verbände sind sehr zurückhaltend bei der Bekanntgabe ihrer E-Mail-Adressen, was die Zusendung verunmöglicht. Das vergangene Jahr hat gezeigt, dass wir diese Informationskanäle dringend benötigen. Es macht keinen Sinn, darauf zu verzichten. Ich bitte deshalb alle, hier keine unnötigen Schranken aufzubauen.

Mitgliederzeitschrift ZV Info

Und was ist mit unserer Mitgliederzeitschrift ZV Info? Die monatlich erscheinende Publikation ist nach wie vor das wichtigste Kommunikationsmittel unserer Verbandsleitung mit den Mitgliedern. Geschäftsleitung, Vorstand, Sekretariat und externe Autoren informieren über aktuelle Themen im Zusammenhang mit dem Erwerbsleben, der beruflichen Vorsorge, dem öffentlichen Personalrecht,, den Berufen im öffentlichen Dienst sowie über die Dienstleistungen der Vertragspartner von «Öffentliches Personal Schweiz».

Den Mitgliederverbänden selbst steht die ZV Info ausserdem zur Verbreitung von GV-Protokollen, Jahresberichten oder zur Information ihrer Mitglieder zur Verfügung. Da sich die Verbände oft mit ähnlichen Themen beschäftigen, erfolgt mit der ZV Info auf unkomplizierte Art und Weise zudem ein verbandsübergreifender Erfahrungsaustausch.

Trotz der wachsenden Bedeutung der digitalen Medien werden die Vorteile von Printmedien nach wie vor von einer deutlichen Mehrheit der Mitglieder geschätzt, weshalb daran festgehalten wird. Die Beiträge stehen aber auch alle online auf unserer Website zur Verfügung.

Trotz dem Entscheid, weiterhin zu drucken, darf nicht übersehen werden, dass sich die Frage, in welcher Form die ZV Info publiziert wird, jährlich wieder neu stellt. Hintergrund sind natürlich die geänderten Lesegewohnheiten, die

jederzeitige Verfügbarkeit der Zeitschrift auf unserer Website und die Kosten. Will man am Printmedium etwas ändern, ist aber vorab unerlässlich, dass die Kommunikation über einen Newsletter reibungslos funktioniert. Verlieren wir untereinander den Kontakt, leidet die gemeinsame Sache.

Rolle von «Öffentliches Personal Schweiz»

Die Rolle von «Öffentliches Personal Schweiz» bei den Verbänden vor Ort spielte sich bis anhin eher im Hintergrund ab. Mitgliederverbände konnten sich bei Fragen oder in schwierigen Situationen jederzeit an den Sekretär, aber auch an alle Geschäftsleitungs- und Vorstandsmitglieder wenden.

Um den Austausch zwischen den kommunalen und den kantonalen Verbänden vor Ort und «Öffentliches Personal Schweiz» zu verbessern und zu stärken, hat der Vorstand zudem beschlossen, den Kontakt und den Austausch viel aktiver zu suchen. Jedem Vorstandsmitglied wurde eine Region zugewiesen, in welcher er oder sie aktiv den Kontakt zu den Verbänden vor Ort sucht. Ziel ist, Anliegen und allfällige Problemfelder frühzeitig zu erfassen und bei Bedarf Hilfestellung anzubieten. Sei es bei rechtlichen oder sozialpolitischen Fragen, in finanziellen Notsituationen oder mittels Auftritten an Veranstaltungen, falls eine Situation ein härteres Vorgehen erfordert und sich eine aussenstehende Person einfacher exponieren kann.

Die engeren Kontakte sollen insbesondere bei kleineren Verbänden verhindern, dass sie ihre Auflösung ins Auge fassen, weil sie keine neuen Vorstandsmitglieder finden. In den letzten Jahren haben sich leider mehrere kleine Verbände aus diesen Gründen aufgelöst. Die Motivation, sich im Verband zu engagieren, war nicht mehr vorhanden – sei es aufgrund von frustrierenden Gesprächen mit den Sozialpartnern oder weil die Ansicht bestand, dass nun alles erreicht sei, was es zu erreichen gab. Doch es gibt keine Garantie für den Weiterbestand des Ist-Zustands und es liegt an den Verbänden, für den Erhalt guter und die Verbesserung bestehender

Anstellungsbedingungen zu sorgen.

Auch im Jahr 2020 haben sich wieder zwei kleine Verbände aufgelöst. Die Pandemiesituation hat diese Tendenz verschärft, weil keine Generalversammlungen mehr stattgefunden haben, keine Vorstandssitzungen, keine Diskussionsrunden, keine Nachtessen unter Gleichgesinnten, keine Pensioniertenausflüge. Da hat sich der eine oder andere wohl gedacht, wofür braucht es uns denn überhaupt noch. Die Schlussfolgerung ist sehr unglücklich. Die Personalverbände vor Ort braucht es, um Einfluss zu nehmen und manchmal auch Druck auszuüben. Allein der Bestand eines Verbandes ist hilfreich – und oftmals vom Arbeitgeber auch gewünscht, damit er Ansprechpersonen hat.

Deshalb: Reden Sie mit uns, wenn sich solche Probleme abzeichnen.

Ein Beispiel aus diesem Jahr: Ein Verband beschäftigte sich mit der Auflösung und fragte bei uns nach den Kündigungsmodalitäten. Auf die Frage, weshalb man sich denn auflösen wolle, ob der administrative Aufwand zu gross geworden sei, wurde geantwortet, nein, das mache man gerne, aber all die rechtlichen Prüfungen bei der Ausarbeitung neuer Personalordnungen seien von einem kleinen Verband eben kaum zu leisten. Das ist keine berechtigte Sorge: Rechtliche Beurteilungen und Hilfestellungen bei Personalgesetzrevisionen übernimmt unser Sekretariat, also «Öffentliches Personal Schweiz».

Herausforderung – Arbeitsort und Arbeitszeit

Für dieses, aber auch das nächste Jahr sind die dominierenden Themen und Herausforderungen absehbar. Mit dem Ende der Homeoffice-Pflicht wird sich die Frage stellen, wie der öffentliche Arbeitgeber mit der Arbeitszeit und dem Arbeitsort umgehen wird – mehr Freiheiten und Selbstbestimmung oder alter Trott wie bis anhin?

Die Credit Suisse, auch nicht gerade ein kleiner «Wohlfühl-Arbeitgeber», macht es vor. Die Bank verspricht ihren Mitarbeitenden in diesen Tagen mehr Freiheiten und Selbstbestimmung; die Mitarbeitenden sollen im Team entscheiden können, wer wann im Büro arbeitet; die bis anhin verordnete Dauerpräsenz soll nach Covid-19 ausgedient haben. Hauptbegründung: Die Bank habe so pflichtbewusste und intelligente Mitarbeitende, die sehr wohl selbst entscheiden könnten, wie sie ihre Arbeit am effizientesten erledigen. Das hat Vorteile für beide: Die Mitarbeitenden werden sich sowohl für eine Lösung entscheiden, die der Bank gut dient, aber auch vorteilhaft ist für sie selbst. Das erachtete die Credit Suisse als eine Win-win-Situation. Physische Präsenz wird es dennoch geben, mindestens einmal pro Woche und abgesprochen mit anderen Teammitgliedern. Aber auch hier soll gelten: Das Team bestimmt, die Lösung soll hoch flexibel sein.

Der Pharmakonzern Novartis sieht Ähnliches vor; dort können die Mitarbeitenden nach dem Motto «choice with responsibility» ebenfalls eigenverantwortlich im Team entscheiden, wer welche Aufgabe wann und wo erledigt. Andere grosse Arbeitgeber haben vergleichbare Grundsatzentscheide getroffen. Diese Entwicklung macht nicht an unserer Grenze halt. Wie ein Blick zu unserer europäischen Dachorganisation CESI, welche sich intensiv mit dem Thema befasst, zeigt, werden diesbezüglich in einigen europäischen Ländern interessante Modelle entwickelt. Im Sinne der Übernahme von Best- Practice werden wir auch diese Entwicklung weiterbeobachten – und können dies auch problemlos, weil «Öffentliches Personal Schweiz» der CESI (Europäische Union der Unabhängigen Gewerkschaften) seit über 20 Jahren angehört (die CESI setzt sich für verbesserte Beschäftigungsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Europa und eine starke soziale Dimension in der EU ein; die besondere Stärke der CESI liegt im öffentlichen Sektor).

Als Personalverband werden wir darauf zu achten haben, dass

der öffentliche Dienst bei dieser Entwicklung nicht aussen vor bleibt. Denn zu gross sind die politischen Unwägbarkeiten, die hier eine Rolle spielen. Vorurteile gegenüber dem öffentlichen Dienst sind geeignet, eine Entwicklung zu bremsen, welche die grossen Arbeitgeber in der Schweiz mit Überzeugung vorantreiben. «Öffentliches Personal Schweiz» wird in den nächsten Wochen ein Papier entwickeln, um die Vorstellungen unserer Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst zu konkretisieren und gegenüber den Arbeitgebern Stellung zu beziehen. Inhaltlich heisst das: Wir werden versuchen müssen, einen vergleichbaren Weg zu gehen, wie ihn die Privatwirtschaft vormacht. Der öffentliche Dienst ist nicht weniger motiviert wie der Mitarbeitende oder die Mitarbeitende in einer schweizerischen Bank. Man kann sogar die Auffassung vertreten, die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst seien überdurchschnittlich treue Arbeitnehmende und der Aufgabenerfüllung stark verpflichtet. Weil das so ist, ist der Schritt hin zu Freiheit und Selbstbestimmung und damit Eigenverantwortung im Team umso dringender angezeigt.

Herausforderung Rechtsschutz

Es hat sich in den letzten Monaten deutlich gezeigt, dass der Rechtsschutz, den «Öffentliches Personal Schweiz» anbietet, ausserordentlich stark in Anspruch genommen wurde, und zwar so stark, dass wir hier auf der Kostenseite reagieren müssen. Die Verhandlungen mit dem Rechtsschutzversicherer werden wir in der 2. Hälfte dieses Jahres angehen, damit wir nach wie vor eine äusserst attraktive und trotzdem günstige Rechtsschutzversicherung anbieten können. Das wird keine einfache Sache, aber dank unserer guten Beziehungen zur AXA werden wir hier eine Lösung finden.

Herausforderung Mitgliederbindung

Es wurde bereits zu Beginn dieses Beitrags angesprochen: Der

Kontakt zu unseren Mitgliedern ist wichtig, ausserordentlich wichtig. Wir werden deshalb mit aller Kraft diese Bindung vorantreiben müssen. Unsere Personalverbände vor Ort werden dies machen, aber auch wir als Dachverband «Öffentliches Personal Schweiz».

Wir werden dies mit zusätzlichen Angeboten und Weiterbildungen tun, wir werden aber auch die elektronischen Kanäle verstärken müssen und sind dabei auf Verbände und Mitglieder angewiesen. Dies wird eine grosse, intensive Aufgabe sein, die uns aber in eine Zukunft führen wird, in der wir schneller, unkomplizierter und kompakter reagieren können.

Fazit

Der öffentliche Dienst und unsere Personalverbände sind gestärkt aus der Pandemie hervorgetreten. Der öffentliche Dienst hat gezeigt, dass er auch unter widrigen Umständen geradezu stoisch und unbeirrt, aber den Herausforderungen entsprechend flexibel seine Aufgaben erfüllt. Er ist die tragende Säule in turbulenten Zeiten. Dar auf dürfen wir stolz sein. Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst sind verantwortlich für diese Aufgabenerfüllung. Wir sind überzeugt, dass der öffentliche Arbeitgeber dies auch so sieht und zusammen mit uns Personalverbänden zukunftsorientierte Arbeitsmodelle entwickeln wird.

Für uns selbst gilt, dass wir unsere Organisation, wie dies auch unsere Arbeitgeber tun werden, so verfeinern müssen, dass schnelle Reaktionen und sehr gute Kommunikation möglich sind – und dies auch dann, wenn eine Bedrohungslage physische Veranstaltungen verunmöglicht. Das darf nicht an irgendwelchen Bedenken etwa über die Bekanntgabe von E-Mail-Adressen scheitern. Und wir werden darauf achten müssen, dass nicht unsere kleinen Verbände das Handtuch werfen, weil sie keine Nachfolger für die Verbandsleitung finden. Auch dafür ist die gute Kommunikation, aber auch der persönliche Kontakt wichtig.

Freuen wir uns auf diese Herausforderungen und nehmen wir sie gemeinsam an.

Urs Stauffer, Präsident

Starkes Engagement für den Service public weiterhin nötig

geschrieben von Urs Stauffer | August 30, 2021

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

Öffentliche Dienstleistungen brauchen Treibstoff

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

Sie sind eines der wichtigen Elemente, aus denen der Service

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

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

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

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

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

Waren bei der von den Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern deutlich abgelehnten Unternehmenssteuerreform III noch die Steuerausfälle ein Thema, so werten die politischen

Exponenten von links bis rechts den Kompromiss mit der AHV-Finanzierung als grossen Erfolg. Es ist auch aus meiner Sicht ein Erfolg. Sogar ein für die Schweiz fast einmaliger überparteilicher Kompromiss. Lassen wir die Diskussion um die Einheit der Materie einmal beiseite.

Aber, und dieses Aber ist laut und deutlich: Komplett vergessen dabei gingen in der politischen Auseinandersetzung die enormen Steuerausfälle, welche durch die Kombination von steuerpolitischen Massnahmen und kantonalen Gewinnsteuersatzsenkungen entstehen. Die in dieser Kombination in der Schweiz entstehenden Disparitäten können auch nicht durch Kompensationsmassnahmen und Ausgleichssysteme aufgefangen werden.

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

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

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

der Vergangenheit schon zur Genüge kennen.

Es stellt sich auch die grundsätzliche Frage: Haben wir nicht bereits heute ein im internationalen Vergleich sehr grosszügiges Steuersystem? Dieses grosszügige Steuersystem wird es in Kürze voraussichtlich ermöglichen – wie bei einer Grossbank geschehen –, dass eine international zu leistende Strafzahlung von 5 Milliarden Franken wegen Beihilfe zur Steuerhinterziehung praktisch als geschäftsmässig begründeter Aufwand von den ordentlichen Steuern abgezogen werden kann.

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

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

Das nach den letzten repräsentativen Umfragen nun fast als sicher geltende JA zur Steuerreform und AHV-Finanzierung wird in Kombination mit den darauffolgenden kantonalen Steuergesetzrevisionen die Finanzierungsfragen im Service

public deutlich verschärfen. Sparmassnahmen, welche auf diese Reform zurückzuführen sind, lehnen wir bereits heute entschieden ab. Kehren wir zurück zu unserem Tagesgeschäft.

Sozialpartnerschaft

Die konsensorientierte Sozialpartnerschaft ist eine der Kernkompetenzen unserer Dachorganisationen und den angeschlossenen Verbänden. Auf diesem Weg konnten in den vergangenen Jahren vielerorts Erfolge erzielt werden, was zu klaren Verbesserungen der Anstellungsbedingungen in den betroffenen Kantonen, Städten oder Gemeinden führte.

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

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

Rechtsschutz

Auch heute möchte ich die Gelegenheit nutzen und Sie, liebe Kolleginnen und Kollegen der Personalverbände, darauf aufmerksam machen, wie wichtig der Rechtsschutz für unsere Mitglieder ist resp. geworden ist. Vermehrt stellen wir fest, dass sich Personalangelegenheiten, die sich zunächst als einfach zu lösen darstellen, zu länger anhaltenden Rechtsfällen entwickeln. Unser Sekretariat kann die Fälle im Sinne einer rechtlichen Erstberatung einschätzen, doch entwickeln sich die Angelegenheiten rechtlich weiter, ist ein Rechtsschutz gefordert, der die Ressourcen der rechtlichen Erstberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) übersteigt.

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

Personelle Erneuerung

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

Es ist für die Zukunft von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wichtig, dass sich Leute aus unseren Reihen, aus den Mitgliedsorganisationen, für solche Aufgaben zur Verfügung

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

Schlussfazit

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

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

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

Nachtrag

Am 19. Mai 2019 nahm das Schweizer Stimmvolk die Steuerreform und AHV-Finanzierung «STAF» deutlich an. Dies bedeutet, dass die Kantone nun die «STAF» umsetzen müssen. Bei einigen Entlastungsmassnahmen besteht für die Kantone ein gewisser Spielraum. Bei den Gewinnsteuersätzen sind die Kantone völlig frei und können bei deutlichen Satzsenkungen grossen Schaden

am Steuersubstrat anrichten. Es ist im Interesse der Finanzierung der öffentlichen Dienstleistungen, diesen Prozess kritisch mitzuverfolgen und wenn notwendig, sich mit der allfälligen Unterstützung eines Referendums auseinanderzusetzen. Als Beispiel möchte ich die Kantone Bern und Solothurn erwähnen, wo hauptsächlich aufgrund der Gewinnsteuersatzsenkungen die zur Abstimmung vorgelegten Steuergesetzrevisionen abgelehnt wurden.

Mitgliederversammlung 2019

geschrieben von Barbara Falk | August 30, 2021

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

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

Verwaltung und Pensionskasse Basel-Stadt ein.

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

Verabschiedungen und Wahlen

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

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

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

teilgenommen. Birgitte Wittlin stellte sich anlässlich der Mitgliederversammlung vom 23. Mai 2019 nicht mehr für eine Wiederwahl zur Verfügung.

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

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

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

- Roger Chitvanni

- Florim Ferati
- Thomas Mohler
- Michèle Runco

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

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

Daten 2019

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, 25. Juni 2019

Dienstag, 13. August 2019

Dienstag, 15. Oktober 2019

Dienstag, 3. Dezember 2019

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

---

Mutiger Einsatz für das öffentliches Personal

geschrieben von Urs Stauffer | August 30, 2021

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.

Gemeinsam. Engagiert. Erfolgreich.

geschrieben von Urs Stauffer | August 30, 2021

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.

Gemeinsam für einen starken Service public

geschrieben von Urs Stauffer | August 30, 2021

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützt seine Mitgliederverbände in allen personalrechtlichen Themen, engagiert sich für gute Arbeitsbedingungen und eine sichere Altersvorsorge. Aktuelle Themen im Berichtsjahr waren darüber hinaus die rechtliche Überprüfung von Personalerlassen in Revision, der Kampf gegen die Unternehmenssteuerreform III und ihre finanziellen Auswirkungen auf die öffentliche Hand sowie die Entwicklungen in der beruflichen Vorsorge.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist «konkurrenzlos» im Sinne seiner Zielsetzungen. Seit der Gründung versteht sich der Dachverband nicht als Gewerkschaft, sondern als Gemeinschaft, die im Rahmen ihrer Aktivitäten teilweise ähnliche Ziele wie eine Gewerkschaft verfolgt. Dabei verlieren die angeschlossenen Verbände ihre lokale Verantwortung nicht

und können ihre Aktivitäten und Handlungen den Rahmenbedingungen vor Ort anpassen. Besteht eine gut funktionierende Sozialpartnerschaft lassen sich anstehende Probleme eher mit konstruktiven Gesprächen als mit harten Taten lösen. Funktioniert diese Sozialpartnerschaft jedoch nicht, braucht es manchmal schärfere Wort, die Unterstützung des Dachverbandes oder eine Kundgebung auf offener Strasse.

Wie schon damals die Gründungsväter haben Vorstand und Geschäftsleitung bei ihrer Arbeit auch heute das Wohl der Mitglieder und damit aller Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst vor Augen. Die Mitgliederverbände und insbesondere die Einzelmitglieder sind die Basis eines Dachverbandes und für die Durchsetzung ihrer Interessen, insbesondere im Bereich der Arbeitsbedingungen, der beruflichen Vorsorge und dem Erhalt des Service Public engagiert sich Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

Und weil es nicht oft genug gesagt werden kann: Ziel unserer Arbeit ist der Erhalt eines starken öffentlichen Dienstes mit guten, motivierenden Arbeitsbedingungen und einer zukunftsorientierten, stabilen Altersvorsorge.

Interviewserie «Menschen im Service public»

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes in den Mittelpunkt – bei der täglichen Verbandsarbeit, wie auch bei den Publikationen in der ZV Info. Aufgrund der positiven Rückmeldungen werden deshalb noch immer regelmässig Interviews im Rahmen der Serie «Menschen im Service public» geführt und Menschen sowie ihre Berufe im öffentlichen Dienst in der ZV Info vorgestellt.

Die Interviews werden von Sekretär Michael Merker und der Redaktorin Sandra Wittich geführt; für die Fotos zeichnet Co-Vizepräsident Hans Erdin verantwortlich. Damit die Interviews von einem grösseren Publikum wahrgenommen werden, beschloss

die Verbandsleitung bereits im vergangenen Jahr, sämtliche Interviews in einem Buch zu publizieren. Das Werk wird an der Delegiertenversammlung 2017 in Schaffhausen vorgestellt und kann beim Sekretariat bestellt werden. Die Verbandsleitung ist überzeugt, mit dieser Publikation die Vielfältigkeit des öffentlichen Dienstes sichtbar zu machen und in einer Zeit mit schnellen Entwicklungen – auch zu Lasten des Service public – einen wichtigen Beitrag zu leisten, um auf die Bedeutung eines guten öffentlichen Dienstes hinzuweisen.

Volksabstimmungen

Unternehmenssteuerreform III

Bereits im Juni 2016 war für den Vorstand klar, dass im Falle einer Annahme der Unternehmenssteuerreform III (USR III) Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein Referendum unterstützen wird, da die USR III erhebliche Auswirkungen auf die Finanzen der öffentlichen Verwaltung hat. Die Umsetzung der USR III wäre eine ernstzunehmende Gefahr für den Service public gewesen.
Insbesondere ZV-Präsident Urs Stauffer engagiert sich in diesem Bereich stark, nahm an öffentlichen Diskussionen teil, publizierte Fachartikel, legte in Vorträgen Fakten dar und beantwortete zahlreiche Fragen.

Milchkuh-Initiative und Initiative «Pro Service Public»

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat bei der Milchkuh-Initiative nicht am Abstimmungskampf teilgenommen, in der ZV Info aber eine begründete Empfehlung zur Ablehnung abgegeben. Die Initiative wollte die gesamten Einnahmen aus der Mineralölsteuer für die Strassenfinanzierung verwenden, womit die Hälfte dieser Einnahmen nicht mehr für die Bildung, Forschung, Gesundheit und Landwirtschaft zur Verfügung gestanden hätten. Gute Strassen dürfen aber nicht auf Kosten des Service Public finanziert werden. Die Initiative wurde an

der Volksabstimmung abgelehnt.

Hinsichtlich der Volksinitiative «Pro Service Public» anerkannte die Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den Grundgedanken der Initiative zwar, empfahl aber gleichwohl die Ablehnung. Die staatsnahen Betriebe wie etwa die Post, die Swisscom und die SBB hätten bei Annahme der Initiative keinen Gewinn mehr erwirtschaften und andere Bereiche nicht mehr quersubventionieren dürfen. Folgen wären eine Benachteiligung der Randregionen, ein Verlust der Innovationsfähigkeit und damit eine Schwächung des Service Public gewesen. Die effektiven Auswirkungen einer Annahme der Initiative und eine Änderung des heute gut funktionierenden Systems mit einem qualitativ guten Service Public waren nur schwer abschätzbar. Die Volksinitiative wurde ebenfalls abgelehnt.

Bedeutung von Personalverbänden

Das Sekretariat erhielt leider auch im vergangenen Jahr Austritte oder Meldungen über Auflösungen von Verbänden. Will sich ein Verband auflösen, sollte zuvor bedacht werden, dass bereits die Existenz eines Personalverbandes gegenüber dem Arbeitgeber bei geplanten Personalmassnahmen präventiv wirkt. Auch wenn ein Personalverband nicht mehr aktiv ist, muss deshalb eine formelle Auflösung vermieden werden. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wird sich diesem Thema im Jahr 2017 intensiv annehmen.

Die Mitgliedschaft im Dachverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verleiht den Mitgliederverbänden zusätzliche Kraft, etwa bei Revisionen von Erlassen, welche das Personal betreffen. Der Personalverband hat die Möglichkeit, sich bei Bedarf bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) fachliches und rechtliches Knowhow abzuholen, Revisionsentwürfe kontrollieren zu lassen und entsprechen Stellung nehmen zu können. Ist sich die Arbeitgeberseite bewusst, dass der Personalverband einer Dachorganisation angeschlossen ist und bei Bedarf

Unterstützung erhält, führt dies oft dazu, dass die Personalverbände vor Personalentscheiden angehört werden und ihre Mitwirkungsrechte besser gewahrt werden. Und auch hier gilt: Je mehr öffentliche Angestellte bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) organisiert sind, desto mehr Kraft wird auch dieser Wirkung verliehen.

Berufliche Vorsorge

Die berufliche Vorsorge ist Dauerthema. Die Vorlage Altersvorsorge 2020 beschäftigt Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seit rund zwei Jahren; nach den Beratungen im Parlament im Frühjahr 2017 wird sich zeigen, wie dieses Thema weiterzuverfolgen ist.

In der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hauptverantwortlich ist Vizepräsident Gion Cotti. Er verfolgt die Entwicklungen in den Verhandlungen um die Altersvorsorge 2020 seit Beginn aktiv und leitet überdies die Arbeitsgruppe Soziale Sicherheit der Ebenrainkonferenz, welche sich intensiv mit der Altersvorsorge 2020 auseinandersetzt. Die Arbeitsgruppe ermöglicht unter anderem den verbandsübergreifenden Austausch in diesem, nicht nur für die Mitglieder aller Verbände und Gewerkschaften, sehr wichtigen Geschäft, welches langfristig auf die finanzielle Situation im Alter Auswirkungen hat.

Im Berichtsjahr fand zu diesem Thema die Volksabstimmung über die Initiative AHVplus statt. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war Mitinitiant der Volksinitiative und unterstützte den Abstimmungskampf; insbesondere GL-Mitglied Gion Cotti engagierte sich unter anderem in der ZV Info dar, welche Gründe für eine Annahme der AHVplus sprechen und worin die Vorteile einer starken AHV liegen.

Bekanntermassen wurde die Initiative AHVplus an der Abstimmung im September 2016 abgelehnt. Für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist das Ergebnis nicht befriedigend. Es muss weiter dafür

gekämpft werden, dass die 1. Säule stabil bleibt und keine Rentenverschlechterungen eintreten.

Um die Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) auf dem Laufenden zu halten, publiziert Pensionskassenreferent Andreas Cabalzar in der ZV Info regelmässig Artikel zu aktuellen Themen. Im Berichtsjahr befasste er sich mit den AHV-Renten, der Volksinitiative «AHV-Plus» und der Frage, ob die Generationenwerke AHV und 2. Säule als Ganzes in Gefahr sind.

Frauenfragen

Trotz noch bestehender Lohnungleichheit ist das Lohngefälle im Berichtsjahr leicht gesunken. Der steigende Bildungsstand der Frauen und damit verbundene höhere Löhne sind ein wichtiger Grund. Dies ist zudem ein wichtiger Anreiz, auch während der Familienphase, zumindest teilweise, im Erwerbsleben zu bleiben.

Trotzdem liessen sich vom im Berichtsjahr noch bestehenden Lohnunterschied von 15.1 % rund 8 % nicht mit objektiven Kriterien erklären und waren deshalb tatsächliche Diskriminierungen. Der restliche Lohnunterschied ist auf unterschiedliche Merkmale wie Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, Weiterbildung oder Verantwortung am Arbeitsplatz zurückzuführen. Weitere wichtige Gründe, die nicht im Arbeitsmarkt liegen, sind gesellschaftliche Werte und der Wunsch der Mütter, mit ihren Kindern genügend Zeit zu verbringen und deshalb ihr Arbeitspensum entsprechend nach unten anzupassen – mit Folgen auch für den Lohn in Teilpensen.

Vaterschaftsurlaub

Beim Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss der Fokus gleichermassen auf Mütter und Väter gerichtet werden, denn beide leiden unter der Unvereinbarkeit von Familienpflichten und Beruf. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützt

deshalb die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie», welche einen 20-tägigen Vaterschaftsurlaub vorsieht. Dieser soll nach dem Willen der Initianten innerhalb eines Jahres seit der Geburt des Kindes flexibel bezogen werden können. Väter haben so die Möglichkeit, vorübergehend in einem tieferen Pensums zu arbeiten und die Mutter zu Hause zu unterstützen.

Zusammenarbeit mit anderen Verbänden

Auf Initiative von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hatten sich 1995 befreundete Verbände zum ersten Mal zur Ebenrain-Konferenz getroffen. Heute – über zwanzig Jahre später – ist die Ebenrain-Konferenz eine Institution; sie ermöglicht denselben unkomplizierten Austausch zwischen den Verbänden, die Koordination wichtiger Strategien und die Bindung der Interessenvertretung. Die Stärke dieses Zusammenschlusses liegt darin, dass die Verbände einerseits gegenseitig vom vorhanden Knowhow in anderen Verbänden profitieren können und andererseits alle Verbände zusammen die Interessen von über 700 000 Mitgliedern vertreten. Die Ebenrain-Konferenz hat somit eine Grösse, welche von der Politik nicht ignoriert werden kann.

Neben den zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen aller Verbände, werden die einzelnen Themen in den jeweiligen Arbeitsgruppen von den Fachpersonen der Verbände bearbeitet. Vertreten wird Öffentliches Personal Schweiz (ZV) von Präsident Urs Stauffer und Vizepräsident Gion Cotti.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist zudem aktiv in der parlamentarischen Gruppe für Arbeit, welcher 70 National- und Ständeräte angehören. Zweimal jährlich finden während der Session Veranstaltungen mit Vorträgen und Diskussionen zu aktuellen Themen statt, die auch Gelegenheit bieten, mit den Parlamentariern direkt in Kontakt zu treten und die Anliegen des öffentlichen Personals persönlich vorzubringen.

Ein weiteres Mittel, um sich verbandsübergreifend zu engagieren, ist der per Herbst 2015 von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eingenommene Beobachterstatus beim Schweizerischen Gewerkschaftsbund (SGB). Urs Stauffer, Gion Cotti und Hans Erdin haben die Möglichkeit, sich aktiv an den Diskussionen des SGB zu beteiligen, ohne die Neutralität oder Unabhängigkeit von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) durch einen Beitritt aufgeben zu müssen. Der Beobachterstatus ist bis Ende 2017 befristet; danach werden beide Verbände Bilanz ziehen und die weitere Zusammenarbeit besprechen.

Rechtsberatung

Eine weitere, wichtige und praxisrelevante Dienstleistung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist die personalrechtliche Beratung der Mitgliederverbände. Diese haben die Möglichkeit, sich mit Fragen, welche alle Mitglieder des Verbandes betreffen, an das Sekretariat zu wenden. In den meisten Fällen handelt es sich bei solchen Anfragen um Personalerlasse, die revidiert werden sollen. Dr. Michael Merker oder Dr. Philip Conradin-Triaca prüfen diese Entwürfe und verfassen zu Handen des Verbandes oder der jeweiligen Stadt oder Gemeinde eine Stellungnahme, welche kritische Punkte aufzeigt und Empfehlungen für Um- oder Neuformulierungen abgibt. Auch Einzelmitglieder haben die Möglichkeit, ihre rechtlicher Fragen im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis prüfen zu lassen. Sie haben Anspruch auf eine erste kurze Beurteilung und eine Einschätzung ihrer rechtlichen Lage.

Folgende Fälle und Anfragen gingen im Berichtsjahr bei der Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein:

- Prüfung und Überarbeitung von Arbeits- und Zwischenzeugnissen
- Ungerechtfertigte Kündigung
- Regelung Krankheits- oder Unfalltage während Ferien
- Ferienkürzung
- Anforderung an Pausenräume

- Finanzielle Abfederung von Rentenreduktionen
- Auslegung von Verbandsstatuten
- Personalrechtliche Fragen im Zusammenhang mit der Auslagerung eines städtischen Betriebs

Um mögliches Konfliktpotential im Bereich des öffentlichen Personalrechts bereits im Vorfeld erkennen zu können, werden in der ZV Info regelmässig Beiträge zu rechtlichen Fragestellungen und Anfragen aus der Praxis publiziert sowie aktuelle Entscheide kommentiert. Die entsprechenden Artikel sind auch auf der Website unter der Rubrik «Recht» zu finden. Im Berichtsjahr wurden die folgenden Themen behandelt:

- Vorholen von Arbeitszeit
- Nebenbeschäftigung des Personals
- Lohnanspruch bei Dissens

Zur Rechtsberatung gehört auch die Beratung im Bereich Pensionskassen. Mitgliederverbände, die sich mit pensionskassenrechtlichen Fragestellungen konfrontiert sehen, können sich über das Sekretariat an Rechtsanwalt Philip Conradin-Triaca wenden. Im Berichtsjahr wurde diese Dienstleistung von einem Verband in Anspruch genommen.

ZV Info

Um die Mitglieder über personal- und arbeitsplatzrelevante Themen, Dienstleitungen und Weiterbildungsveranstaltungen zu informieren und vor allem, um einen Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen den Verbänden zu ermöglichen, steht die ZV Info zur Verfügung. Die Mitgliederzeitschrift wird zehnmal jährlich an alle Mitglieder versendet und steht auf der Website zum Download bereit.

Die Mitgliederverbände haben die Möglichkeit, die ZV Info für die Publikation verbandsinterner Informationen und Erfahrungsberichte zu nutzen. Die Redaktionsschlüsse sind in der ZV Info und auf der Website publiziert; Artikel können dem

Sekretariat gemailt werden.

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)
- Sympany (Zusatzversicherungen Krankenkasse)

Das Ressort «Versicherungsgruppe» wird präsidiert von Geschäftsleitungsmitglied Urs Graf, der Vorstand ist durch Peter Meier vertreten. Die Versicherungsgruppe trifft sich regelmässig mit den Vertretern der Versicherungspartner mit dem Ziel, die Versicherungsprodukte für unsere Mitglieder zu optimieren.

Rechtsschutzversicherung

Leistungsabbau und Sparübungen führten auch 2016 wieder dazu, dass sich einzelne Mitglieder trotz guter Leistungen und Qualifikationen plötzlich mit arbeitsrechtlichen Streitigkeiten oder einer Kündigung konfrontiert sahen. Das Berichtsjahr hat bewiesen, dass tatsächlich jeder betroffen sein kann – unabhängig von Leistung, Dienstjahren oder Ausbildung.

Diese Mitglieder benötigen rechtlichen Beistand, um die Situation lösen zu können. Der Verbandsführung ist es deshalb ein Anliegen, dass sich die Verbandsmitglieder möglichst einfach und kostengünstig gegen die finanziellen Folgen arbeitsrechtlicher Streitigkeiten absichern können. Sie hat deshalb mit der AXA-ARAG eine kollektive

Rechtsschutzversicherung abgeschlossen, welche es den Mitgliederverbänden ermöglicht, ihre Aktivmitglieder für wenig Geld in diesem Bereich Schutz zu bieten.

- Die *Vollkosten-Rechtsschutzversicherung* deckt sowohl die vorprozessualen Beratungskosten als auch die allenfalls nachfolgenden Prozesskosten. Sie kostet Fr. 15.40 pro Mitglied und empfiehlt sich insbesondere, wenn ein Verband nicht über eine eigene Rechtsberatung verfügt.
- Die *Prozesskosten-Rechtsschutzversicherung* deckt die Kosten ab Einleitung eines Prozesses. Sie kostet pro Mitglied und Jahr Fr. 7.60. Sie ist insbesondere für Verbände mit eigener Rechtsberatung geeignet.

Je mehr Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) versichert sind, desto tiefer die Prämie. Mitglieder von Verbänden, die sich dieser Versicherung angeschlossen haben, profitieren überdies von vergünstigten Prämien bei privaten Rechtsschutzversicherungen.

Dass die Situation im öffentlichen Dienst angespannt ist, beweist auch der Umstand, dass sich im Berichtsjahr neue Verbände der Kollektivversicherung angeschlossen haben. Die Entwicklung der finanziellen Verhältnisse der öffentlichen Hand ist ungewiss; dass sie aber meist Auswirkungen auf das öffentliche Personal hat, ist leider sicher. Es ist deshalb vorausschauend, die Verbandsmitglieder für mögliche schlechte Zeiten abzusichern.

Löhne

Lohnvergleich

Ehrenmitglied Ruedi Brosi erstellte vor 14 Jahren zum ersten Mal den Lohnvergleich und führte ihn während 11 Jahren weiter. Es handelt sich um eine Zusammenstellung der Löhne unterschiedlichster Funktionen im öffentlichen Dienst; die Zahlen dienen als Basisinformation – für den effektiven Lohn

sind auch persönliche Qualifikationen wie Aus- oder Weiterbildungen, Erfahrung oder die Anzahl Dienstjahre massgebend. Die Zahlen sind als Verhandlungsgrundlage für individuelle Lohngespräche und die alljährlichen Lohnverhandlungen mit den Sozialpartnern ausserordentlich nützlich. Der gesamte Lohnvergleich ist auf der Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einsehbar.

Ruedi Brosi übergab «seinen Lohnvergleich» zur Weiterführung an Martin Arn, der die Aufgabe nach zwei Jahren aus gesundheitlichen leider weitergeben musste. Im Berichtsjahr wurde der Lohnvergleich erstmals von Dr. Robert Brawer erstellt. Die Tabellen sind nach wie vor auf der Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), www.oeffentlichespersonal.ch, abrufbar.

Lohnverhandlungen

Lohnverhandlungen (sofern welche stattfinden) oder die Formulierung von Forderungen zur Lohnentwicklungen sind nicht einfach. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt deshalb Publikationen zur Verfügung, die den Mitgliederverbänden helfen sollen, sich von der Situation in anderen Verbänden ein zu Bild machen. Neben dem Lohnvergleich ist dies auch die Übersicht der Ergebnisse der vergangenen Lohnrunde, welche regelmässig in der Januar/Februar-Ausgabe der ZV Info erscheint.

Regelmässig publiziert die Verbandsführung im August zudem eine Empfehlung für die Lohnverhandlungen. Es handelt sich dabei um eine Richtgrösse, da die Ausgangslage je nach Situation vor Ort sehr unterschiedlich ist. Ziel der Lohnverhandlungen oder -forderungen sollte jedoch überall sein, dass die Kaufkraft der Löhne im kommenden Jahr erhalten bleibt. Die Empfehlung wird jeweils mit einem Argumentarium ergänzt, welches eine Auswahl darstellt und für jeden Verband etwas Passendes enthalten sollte.

Interna

Neuverteilung der Ressorts

Auf Anregung des Vorstandes, hat sich die Geschäftsleitung damit auseinandergesetzt, wie die Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Vorstand verbessert und die Vorstandsmitglieder aktiver in die Verbandsarbeit eingebunden werden können. Die Geschäftsleitung hat zu diesem Zweck unter anderem die bestehenden verbandsinternen Ressorts überprüft und neue Tätigkeitsfelder für interessierte Vorstandsmitglieder zusammengestellt. Dazu gehören die Führung und/oder Neugründung von Regionalgruppen, die Mitarbeit in Arbeitsgruppen der Ebenrainkonferenz sowie die Möglichkeit, Publikationen für die Mitgliederzeitschrift ZV Info zu verfassen.

An der Klausurtagung im August 2016 wurden die Aufgaben und Ziele von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) sowie Verbesserungsmöglichkeiten in der Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Vorstand besprochen. Anlässlich dieser Sitzung wurden auch die Aufgaben der einzelnen Ressorts diskutiert sowie die Zuständigkeiten besprochen bzw. teilweise neu verteilt.

- Arbeitsgruppe Soziale Sicherheit der Ebenrainkonferenz: Gion Cotti, Patricia Stöckli
- Arbeitsgruppe Bildung der Ebenrainkonferenz: Fabian Schambron, Bruno Siegenthaler
- Beobachterstatus SGB: Urs Stauffer, Gion Cotti, Hans Erdin
- Ressort Aussenwirkung: Hans Erdin, Julien Steiner
- Versicherungsgruppe: Urs Graf, Peter Meier, Thomas Jaquet
- Frauengruppe: Patricia Stöckli
- Personalgruppe: Corinne Saner, Urs Bertsch
- Regionalgruppen: Kurt Gasser (Bern), Urs Bertsch (Südostschweiz), Hans Erdin (Zürichsee)

- ZV Info: Alle

Neue Website

Der aktuelle Internetauftritt von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist rund 10 Jahre alt und entspricht nicht mehr den heutigen Anforderungen – weder in gestalterischer noch in technischer Hinsicht. So fehlt insbesondere eine mobile Version der Website, um auch unterwegs mit Smartphone oder Tablet die Seite bequem verwenden zu können.

Die Verbandsführung hat deshalb beschlossen im Jahr 2017 Offerten für eine Neugestaltung einzuholen und den dafür notwendigen finanziellen Beitrag für das Jahr 2018 zu budgetieren.

Veranstaltungen

Delegiertenversammlung in Olten

Im Berichtsjahr wurde die Delegiertenversammlung in Olten durchgeführt; Dr. Corinne Saner, Präsidentin des organisierenden Personalverbandes der Stadt Olten und Geschäftsleitungsmitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), durfte 45 Delegierte und zahlreiche Gäste in Olten begrüssen. Durch die statutarischen Geschäfte führte Präsident Urs Stauffer gewohnt zügig und machte in seinem mündlichen Jahresbericht insbesondere darauf aufmerksam, dass Sparkurse und damit verbundene fehlende Entwicklungen bei den Anstellungsbedingungen den Erhalt eines guten Service Public erschweren.

Das Berichtsjahr war auch ein Wahljahr. Präsident Urs Stauffer musste zwei für den Verband sehr wichtige Personen verabschieden: Den Kassier Toni Isenschmid und «Mr. Vorstand» Walter Schopferer. Beide hatten sich während über 20 Jahren für den Verband engagiert, was ihnen mit der Ehrenmitgliedschaft verdankt wurde. Ebenfalls verabschiedet wurden Theres Demont aus der Geschäftsleitung und Bernadette

Reich aus dem Vorstand.

Neu gewählt wurden an ihrer Stelle Brigitte Wilkinson als Kassierin sowie Kurt Gasser (Personalvereinigung der Gemeinde Köniz) und Fabian Schambron (Aargauer Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrerverein). Der Präsident sowie alle weiteren Geschäftsleitungs- und Vorstandsmitglieder wurden einstimmig wiedergewählt.

Als Tagungsreferentin war Nationalrätin Bea Heim eingeladen. Sie thematisierte kurzweilig die Herausforderungen der Revision der Altersvorsorge und betonte die Bedeutung der AHV und weshalb dieses bewährte System nachhaltig geschützt bzw. gestärkt werden muss.

Fachtagung Brunnen

Zum ersten Mal widmete sich die Fachtagung Brunnen nicht einem Hauptthema, sondern lud Referenten zu unterschiedlichen aktuellen Themen ein. Die Idee hinter diesem – für Öffentliches Personal Schweiz (ZV) neuen Konzept – war, den Teilnehmenden einen vielseitigen Einblick in fachliche Themen zu bieten und nicht auf einen Schwerpunkt zu fokussieren.

Die Referenten waren allesamt Praktiker und sprachen über neue wissenschaftliche Erkenntnisse zur Früherkennung von Burnout, die neuste bundesgerichtliche Rechtsprechung, die nächsten Schritte hinsichtlich einer tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann, zum Phänomen Boreout, zu Vereinbarkeitsanliegen aus Männersicht sowie darüber, wie erfolgreich neue Vereinsmitglieder gewonnen werden können und wie eine gute Mitgliederbindung aussieht. Letzteres setzt voraus, dass sich Verbände für die Belange ihrer Mitglieder engagieren, Präsenz markieren und über ihre Aktionen und ihr Engagement auch berichten.

Neben den fachlich hervorragenden Referaten bot die Fachtagung den Teilnehmenden viel Gelegenheit, sich untereinander auszutauschen und gegenseitig an Erfahrungen teilhaben zu

lassen.

Adressverwaltungssystem Webling

Das per Januar 2015 eingeführte Adressverwaltungssystem wird mittlerweile von allen Verbänden benutzt. Die rückläufige Zahl der unzustellbaren Mitgliederzeitschriften zeigt, dass das neue System tatsächlich dazu beigetragen hat, die Mitgliederdaten aktueller zu halten.

Die Rückmeldungen und Anfragen im Sekretariat zeigen ausserdem, dass ein Grossteil der Mitgliederverbände Webling für die eigene Mitgliederadministration (und Buchhaltung) benützt. Die kostenlose Zurverfügungstellung des Systems für die Mitgliederverbände als Dienstleistung war für die Einführung von Webling ebenfalls ein wichtiges Argument und es ist erfreulich, dass die Rückmeldungen so positiv sind.

Verbandsführung

Das Berichtsjahr war geprägt von personellen Veränderungen. In der Geschäftsleitung trat nach über 20-jähriger Tätigkeit Toni Isenschmid als Kassier zurück. Um seine Nachfolgerin, Brigitte Wilkinson, in die Arbeit der Kassierin einzuführen, wurde sie bereits ab Januar 2016 zu den Sitzungen der Geschäftsleitung eingeladen; Die Übergabe des Kassieramtes hat hervorragend geklappt, Brigitte Wilkinson hat sich gut in der Geschäftsleitung eingelebt und Toni Isenschmid steht ihr verdankenswerterweise nach wie vor mit Rat und Tat zur Seite.

Ebenfalls zurückgetreten sind Theres Demont aus der Geschäftsleitung sowie aus dem Vorstand Walter Schopferer und Bernadette Reich. Für die ebenfalls zurückgetretene Theres Demont fand keine Ersatzwahl statt, in den Vorstand wurden aufgrund der Rücktritte von Walter Schopferer und Bernadette Reich Kurt Gasser und Fabian Schambron neu gewählt.

Im Verbandsjahr fanden sechs Sitzungen der Geschäftsleitung sowie drei Sitzungen des Vorstands statt. Neben den üblichen

Geschäften wie der Abnahme der Rechnung und des Budgets, der Planung der Delegiertenversammlung und der Fachtagung Brunnen sowie der Definition der Empfehlung für die Lohnverhandlung 2017 wurden die folgenden Geschäfte bearbeitet:

- Unternehmenssteuerreform III
- Unterstützung kleinerer Verbände
- Volksinitiative AHVplus
- Vernehmlassungsverfahren Gleichstellungsgesetz
- Kommunikationskonzept
- Lohnvergleich (Organisation)
- Versicherungsvertrag mit Sympany
- Buchprojekt Interviews
- Neugestaltung Website

Die Vorstandssitzung im August war als Klausur-Nachmittag konzipiert und hat eine bessere Einbindung des Vorstandes in die Verbandstätigkeit sowie eine Neuverteilung der Ressorts zum Inhalt.

(Zukünftige) Herausforderungen

Im Jahr 2017 wird die Verbandsleitung das angekündigte Buchprojekt mit den Interviews aus der Serie «Menschen im Service Public» umsetzen sowie die Neugestaltung der Website vorbereiten.

Auf politischer Ebene engagiert sich insbesondere Urs Stauffer zu Beginn des Jahres am Wahlkampf zur Unternehmenssteuerreform III und im Frühling 2017 wird das Thema Altersvorsorge 2020 wieder aktuell. Aufgabe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist es, sich auf allen Ebenen einerseits für gute Arbeitsbedingungen aller Mitglieder einzusetzen und andererseits die Rahmenbedingungen für den Erhalt eines starken Service Public zu erhalten.

Im Jahr 2017 wird sich die Verbandsführung vermehrt mit der Frage beschäftigen müssen, wie man Mitgliederverbände

unterstützen kann, wenn sie Probleme haben, neue Mitglieder für den Vorstand oder eine/n Nachfolger/in für das Präsidialamt zu finden. Weiterer Arbeitsschwerpunkt wird sein, Öffentliches Personal Schweiz (ZV) so weiterzuentwickeln und die Position so zu stärken, dass die Interessen der Mitglieder wirkungsvoll auf allen Ebenen vertreten werden können und dem Gedanken, der gegenseitigen Unterstützung unter den Mitgliederverbänden – sei es durch einen fachlichen Erfahrungsaustausch oder durch Solidarität – nachgelebt werden kann.