Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022
Die Fachtagung Brunnen als interaktiver Raum. Drei Geschichten, sieben Thesen und ein paar Fragen. Das staatslabor war in Brunnen zu Gast. Ziel: Die öffentliche Verwaltung soll offener, mutiger werden, das ist die Vision. Wie soll das gehen? Mit Innovationsprojekten und Verwaltungspionieren.

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

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

Öffentliche Verwaltung kann nicht «verschwinden»

Im Unterschied zur Privatwirtschaft, bei der Veränderungen

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

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

Die sieben Thesen

Referentin Sara Seifried ist überzeugt: Die öffentliche Verwaltung der Zukunft

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

Die Kultur des Scheiterns gehört dazu, man muss versuchen und auch Fehler machen dürfen. Es ist darüber hinaus sicherzustellen, dass voneinander gelernt wird, Erfahrungen ausgetauscht werden. Kritisch äusserten sich die

Tagungsteilnehmenden zur Rolle der Politik in diesem Umfeld; sie spricht keine finanziellen Mittel für Experimente und hat Angst, die Kontrolle über die Verwaltung zu verlieren. Ähnliche Unzufriedenheit ergab die Umfrage im Plenum, ob die Fähigkeiten des Mitarbeitenden durch den Arbeitgeber Staat ausreichend gewürdigt werden: Das wurde eher negativ bewertet. Man sieht die Probleme, wenn es um die Entwicklung der öffentlichen Verwaltung geht, bei einer wenig innovationsoffenen, hierarchischen Struktur und vor allem der bremsenden Politik.

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

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

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Mitarbeitendenführung als Königsdisziplin

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022
Prof. Dr. Peter Nieschmidt beschrieb in einem mitreissenden Vortrag die sozialen Mechanismen in einer möglichen, durchschnittlichen Organisations- und Arbeitsstruktur.

Er fokussierte auf die gegenseitigen Abhängigkeiten,

Beziehungen, Probleme, Freuden und Interaktionen, die allesamt sehr viel Arbeitszeit in Anspruch nehmen, ohne sich irgendwie auf die Produktivität positiv auszuwirken.

Dabei spielen die (religiös begründeten) Arbeitsverständnisse eine entscheidende Rolle und haben Folgen für die soziale Interaktion in einer Organisations- und Arbeitsstruktur und auch zwischen verschiedenen Organisations- und Arbeitsstrukturen. Prof. Dr. Peter Nieschmidt wusste die geschichtlichen Hintergründe, beginnend bei der Hierarchie als (behaupteter) göttlicher Ordnung, dem Wandel dieser Vorstellungen in den Städten hin zu flachen Hierarchien, kurzen Wegen, offenen Machtstrukturen, offener Kommunikation und einem deshalb erfolgreichen Europa, ausserordentlich unterhaltsam darzustellen.

Der Gang durch Geschichte und Religion war nicht Selbstzweck. Das wurde den Tagungsteilnehmenden sehr schnell klar. Ohne grosse Anpassungen brachte der Referent die alten Strukturen mit unseren heutigen, nicht wirklich neuen, in Übereinstimmung und zog sein Fazit, weshalb zurzeit eben nicht alles so wunderbar funktioniert wie gewünscht. Wer die klassische, hierarchische Struktur lebt, und dies tut die Verwaltung weitgehend, nimmt ganz erhebliche (negative) Folgen in Kauf; die Informationen sind nicht durchgängig und die Interaktionen zwischen den Mitarbeitenden werden ganz entscheidend von der Hierarchie geprägt.

Die Mitarbeitendenführung, so Prof. Dr. Peter Nieschmidt, ist die Königsdisziplin in einer öffentlichen Verwaltung. Was man tun soll und was man nicht tun soll, das wurde, mit Beispielen hinterlegt, sehr anschaulich dargelegt, so lebendig auch, dass es in Worten kaum nachgestellt werden kann. Deshalb unsere Empfehlung: Schauen Sie sich einen seiner Vorträge hier an (Abweichungen zum gehaltenen Referat sind möglich).

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

PK-Netz-Tagung mit Bundesrat Alain Berset

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Am 7. November 2022 trat Bundesrat Alain Berset an der PK-Netz-Tagung vor Stiftungsrätinnen und Stiftungsräten sowie Gewerkschaftsvertretenden auf. Er eröffnete seine Rede mit einem Zitat von alt Bundesrat Hans-Peter Tschudi: «Zweifellos würde niemand das 3-Säulen-System vorschlagen, wenn die Altersvorsorge in unserem Lande völlig neu aufgebaut werden müsste.» Damit war der Grundstein für eine kritische Debatte gelegt.

Im Dezember jährt sich die Verankerung des 3. Säulen-Systems in der Verfassung bekanntlich zum fünfzigsten Mal. Ein guter Zeitpunkt, zurückzuschauen und gleichzeitig auch den Blick auf die aktuellen Reformbestrebungen der 2. Säule zu richten.

Bevor Bundesrat Alain Berset ans Mikrofon trat, veranschaulichte die **em. Geschichtsprofessorin Brigitte Studer** eindrücklich, wie die Sozialpolitik die gesellschaftlichen Verhältnisse widerspiegelt, aber auch formt. Die Frauenarbeit sei im 20. Jahrhundert je nach Zivilstand durch sozialpolitische Massnahmen und normative Erwartungen ein- bis ausgegrenzt worden, was sich sowohl in der Struktur des Arbeitsmarkts und der Familie als auch in der Struktur der 2. Säule niedergeschlagen habe. Um den Gender Pension Gap aufzuheben, sei denn auch eine profunde Restrukturierung der 2. Säule notwendig, so die klare Botschaft von Studer.

Auch **Bundesrat Alain Berset** würdigte das 3-Säulen-System. Und auch er sieht Reformbedarf: Denn das Bild der 3 Säulen mit einem Dach – quasi ein Tempel – suggeriere Stabilität und

Ausgeglichenheit, das entspreche aber für viele Menschen nicht der Realität. Das Versprechen der 3 Säulen werde für viele nicht eingelöst, immer noch mehr als 600 000 Personen haben keine 2. und 3. Säule. Was für ein Alter in Würde und ohne finanzielle Sorgen zähle, sei die gesamte Rente. Bundesrat Alain Berset honorierte den Sozialpartnerkompromiss und unterstrich in diesem Zusammenhang auch, wie zentral die Sozialpartnerschaft in der Altersvorsorge sei. Er appellierte an die Politik und die Sozialpartner, Verantwortung zu übernehmen. Eine mehrheitsfähige BVG-Vorlage müsse das Ziel bleiben. **Dagmar Rösler, Präsidentin Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH**, sprach sich ebenfalls für den Sozialpartnerkompromiss aus. Sie erinnerte daran, dass den Frauen und allen Teilzeitbeschäftigten nach der AHV-Abstimmung viel versprochen wurde. Nun sollen sie aber gemäss dem aktuellen Vorschlag der SGK-S auf die notwendigen Rentenverbesserungen weiterhin Jahrzehnte warten – und bis dahin mit hohen Lohnabzügen konfrontiert sein.

Der ZV Öffentliches Personal Schweiz ist seit rund eineinhalb Jahren Teil des PK-Netzes, welches die Mitglieder von 17 Arbeitnehmerverbänden mit über 500 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in ihren PK-Anliegen vertritt und damit die umfassendste Organisation in diesem Bereich schweizweit ist. Die jährliche PK-Netz-Tagung ist selbst unter Fachleuten ein besonderes Ereignis und Ort intensiver Auseinandersetzung auf fachlicher wie auf politischer Ebene.

Brandaktuell von den Themen her, hochkarätig besetzt und straff durchgezogen, das sind die Markenzeichen der PK-Netz-Tagungen generell, und das alles hatte auch für die diesjährige Tagung volle Geltung. Das 3-Säulensystem begeht seinen 50. Geburtstag, Grund zum Feiern? Ja klar, ein geniales Gebilde, aber angesichts des mit dem gesellschaftlichen Wandel und der demografischen Entwicklung offensichtlichen Reformbedarfs kein Grund, um bei den bisherigen Lösungen stehen zu bleiben. Aktuell steckt die gesetzliche Regelung der

zweiten Säule mitten in den parlamentarischen Beratungen, aber verschiedene gordische Knoten sind weit davon entfernt, gelöst werden zu können, so dass sich reihum Desillusionierung breit macht, dass ein tragfähiger Kompromiss erzielt werden könnte. Zu weit auseinander liegen die Meinungsfronten, wie dies bereits an unserer Tagung in Brunnen deutlich geworden war. Der Weg ist noch sehr steinig bis zum Finden einer tragfähigen Lösung.

Inflation erzeugt im Rentenbereich Druck auf die Forderung der Rentenanpassung, was zur Erfüllung wiederum ein starkes Stück Solidarität in der zweiten Säule voraussetzt. Steigende Zinsen sind zunächst einmal Gift für die zu tiefen Zinsen getätigten Anlagen und bewirken erst in der Refinanzierung zu höheren Zinsen einen gewissen Ausgleich gegenüber einer fortschreitenden Inflation. Die jüngsten wirtschaftlichen und politischen Entwicklungen bestärken das PK-Netz in seiner Forderung, dass zugunsten der Rentenbezüger ein Leistungsziel zu verfolgen ist.

Der Besuch von Bundesrat Berset war eine starke Referenz an die Bedeutung der Tagung ebenso wie generell des PK-Netzes an sich. Einmal mehr hat zudem Eliane Albisser der Tagung ihr organisatorisches Gesicht gegeben: Sie hat sie geprägt mit dem Engagement führender Exponenten und dem Geschick, das sehr dichte Programm auf Kurs zu halten und gleichzeitig aber auch dem persönlichen Austausch Raum zu lassen. Wir freuen uns schon aufs nächste Mal.

Allen Anwesenden wurde spätestens beim BVG-Podium mit **Vania Alleva, Präsidentin unia, Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse, Kurt Gfeller, Vizedirektor Gewerbeverband, sowie Casimir Platzer, Präsident GastroSuisse**, bewusst, wie wenig Gehör die beiden Arbeitgebervertreter der Gewerbe- und Gastrobranche für die schlechte Rentensituation von Arbeitnehmenden in Tieflohnbranchen und Teilzeitbeschäftigten haben. Der Tiefpunkt der Diskussion war erreicht, als Gfeller den Verfassungsauftrag, wonach die berufliche Vorsorge

zusammen mit der 1. Säule die Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung zu ermöglichen hat, als nicht finanzierbar beschrieb. Im Hinblick auf die BVG-Reform stellten sich die Vertreter von Gewerbeverband und GastroSuisse hinter den sog. Mittelweg. Beim Modell des Nationalrats müssten noch Korrekturen vorgenommen werden, damit sie die Vorlage mittragen könnten. Alleva und Wüthrich zeigten dagegen auf, warum sie beide Vorlagen des Parlamentes kategorisch ablehnen: Sie kosten für die Arbeitnehmenden zu viel und bringen trotzdem Rentenverschlechterungen mit sich. Der umlagefinanzierte Rentenzuschlag für alle sei hingegen das effizienteste Mittel, um Renteneinbussen zu kompensieren. Lediglich eine Schnittmenge gab es: Beide Seiten lehnen die Beschlüsse der ständerätlichen Sozialkommission dezidiert ab. Kurz: Es gibt Stand heute keine Aussicht auf eine Vorlage des Bundesparlamentes, die die Gewerkschaften mittragen könnten. Das sind schlechte Aussichten für die Arbeitnehmenden – insb. viele Frauen –, die auf bessere Renten angewiesen sind.

Daneben stand die PK-Netz-Tagung auch im Zeichen der Inflation und der steigenden Zinsen. Das Thema ist aktuell und brennt den Stiftungsrätinnen und Stiftungsräten unter den Nägeln. Laut **Thomas Bauer, Travail.Suisse**, dürfen die steigenden Kosten durch die Inflation nicht auf die leichte Schulter genommen werden. Es besteht ein klares Bedürfnis der Versicherten für höhere Renten, denn neben den Löhnen sind auch die Renten aktuell von einem Kaufkraftverlust betroffen. Nun wissen alle, die die finanzielle Lage der Pensionskassen verfolgen, dass die Deckungsgrade wegen der steigenden Zinsen und der Verwerfungen an den Aktienmärkten seit Jahresbeginn massiv abgesackt sind. Wir sind also zum einen mit einem Druck auf die Anpassung der Renten konfrontiert und zum anderen bewegt sich der Deckungsgrad bei vielen Kassen direkt Richtung 100% oder tiefer. Da nützt es nicht viel, dass die Kassen die Renten gemäss Art. 36 BVG «entsprechend den finanziellen Möglichkeiten» der Preisentwicklung anpassen müssen. Die

gesetzlichen Bestimmungen scheinen nicht zu greifen, wenn man sie bräuchte. **Gabriela Medici, SGB**, forderte denn auch schlüssig: «Man braucht Solidarität in der 2. Säule, damit die Renten an die Teuerung angepasst werden können.»

Es gibt aber auch positive Signale: Die Inflation geht Hand in Hand mit steigenden Zinsen. Und eine längerfristige Zinswende kann die 2. Säule stabilisieren, wie mehrere Referentinnen und Referenten an der Tagung darlegten. Aktuell befinden wir uns in einer Umbruchphase, die steigenden Zinsen widerspiegeln sich vor allem in Buchverlusten auf den Obligationen. Gleichzeitig können aber bei Reinvestitionen wieder positive Zinserträge erzielt werden. Bereits reduziert hat sich der Druck auf weitere Senkungen des technischen Zinses und der Umwandlungssätze. Auch Diskussionen über die technischen Zinssätze müssten nun geführt werden. Allerdings mahnten auch alle vor übereiligen, unüberlegten Schnellschüssen.

Was es jetzt zuerst braucht, sind vor allen Dingen Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte, die fundierte Auslegeordnungen in ihren Kassen einfordern. Zentral ist eine Analyse über das Preis-Leistungs-Verhältnis des jeweiligen Vorsorgeangebotes. Für das PK-Netz ist klar: Wir müssen die Verfolgung eines Leistungsziels ins Zentrum stellen. Neben der Anpassung der technischen Parameter müssen längerfristig auch Rentenerhöhungen zwecks Leistungserhalt (Teuerungsausgleich) oder zur Behebung von Kohortenproblemen das Ziel sein. In unserem kürzlich publizierten Leitfaden zur Inflation und den steigenden Zinsen können Stiftungsrätinnen und Stiftungsräte nachlesen, wie dieses Ziel in der Praxis verfolgt werden kann.

Die **PK-Netz-Tagung** findet jährlich zu aktuellen Themen in der 2. Säule statt. Das PK-Netz stärkt die Stimme der Versicherten in der beruflichen Vorsorge. Die 17 Mitgliederverbände repräsentieren gemeinsam rund 540 000 Versicherte und machen das PK-Netz damit zum wichtigsten Netzwerk der Arbeitnehmenden in der beruflichen Vorsorge.

Eliane Albisser,
Geschäftsführerin PK-Netz

Fotos: Monika Flückiger

Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit

geschrieben von Urs Stauffer | November 28, 2022

Vertreter der Schweizerischen Nationalbank (SNB), der Politik und Wissenschaft und die Interessenvertreter der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite – unter ihnen Öffentliches Personal Schweiz – haben ihre Erkenntnisse zu diesem Thema im Rahmen der Sessionsveranstaltung der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit in Bern diskutiert. Für Öffentliches Personal Schweiz ist klar: Die Lohnentwicklung muss der Teuerung folgen.

Der weltweite Inflationsdruck steigt. In vielen Industrieländern liegt die Inflationsrate so hoch wie seit 30 Jahren nicht mehr. Das hat grossen Einfluss auf die Einkommens- und Kaufkraftentwicklung. Wenn die Löhne real nicht steigen, haben die Arbeitnehmer am Ende des Monats weniger Geld im Portemonnaie. Was also bedeutet die höhere Teuerung für die Arbeitnehmenden und wie gewichtet die Schweizerische Nationalbank die steigende Inflation?

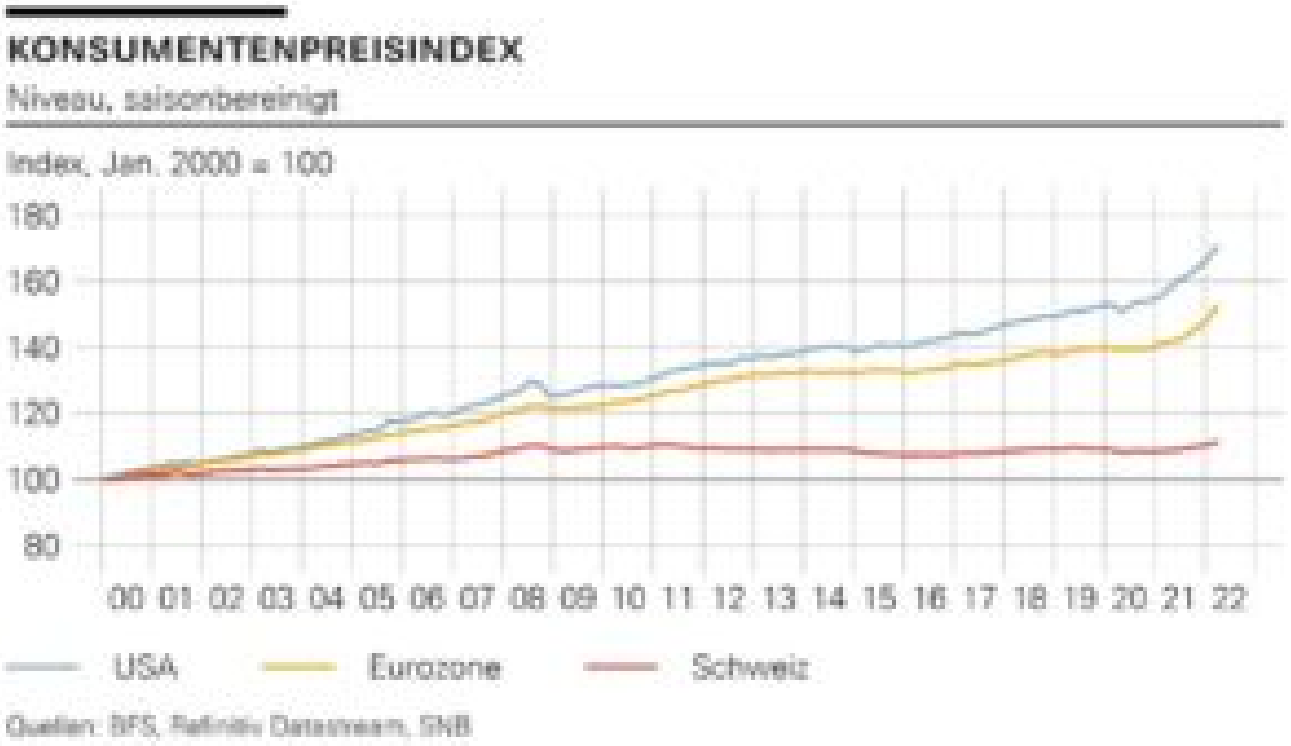
Bei Zusammenkünften der Parlamentarischen Gruppe für Arbeit ist Öffentliches Personal Schweiz als Trägerverband der Ebenrainkonferenz stets dabei und vertritt die Interessen des öffentlichen Personals. ZV-Präsident Urs Stauffer, Vizepräsident Hans Erdin und ZV Info-Redaktorin Gabriela

Sollberger haben an der Veranstaltung im Hotel Kreuz in Bern teilgenommen.

Als Hauptreferent erläuterte Herr Prof. Dr. Thomas Jordan, Präsident des Direktoriums der Schweizer Nationalbank, die Folgen einer steigenden Inflation auf die Geldpolitik und den Schweizer Arbeitsmarkt.

Aktuelle Situation

Die letzten zwei Jahre waren von der Corona-Krise geprägt. Während dieser Zeit war der konjunkturelle Einbruch so gross wie seit dem Zweiten Weltkrieg nicht mehr. In vielen Ländern lag der Einbruch bei ca. 10%, die Schweiz war davon etwas weniger betroffen. Gleichzeitig war die Fiskal- und Geldpolitik extrem expansiv, so dass die Erholung weltweit relativ gut vorangeschritten ist. Die steigende Inflation hat sich bereits im Jahr 2021 abgezeichnet und mit dem Ausbruch des Krieges in der Ukraine nochmals verschärft. Die Inflationsrate steigt und gleichzeitig bekundet die Konjunktur etwas Mühe; also eine für die Schweizerische Nationalbank sehr herausfordernde und spezielle Situation.



Zwischen 2010 und 2020 haben sich die Preise in der Schweiz kaum verändert. In Europa und insbesondere in den USA stieg die Inflation in den letzten Jahren allerdings markant. Im Vergleich zur Schweiz sei das eine beunruhigende Entwicklung, so Prof. Dr. Jordan.

Realwirtschaft

Die erwartete Konjunkturentwicklung der Schweiz lag Ende 2019 beim Index 100. Wie aus der nachfolgenden Grafik ersichtlich ist, wäre das Wachstum wohl einiges stärker ausgefallen (Idealszenario), wenn Covid-19 nicht gewesen wäre. Das Bruttoinlandprodukt (BIP) hat insbesondere im Jahr 2020 einen starken Einbruch erlitten, bevor es sich dann im 2021 wieder etwas erholen konnte. Das Niveau von 2019 konnte nun schon fast erreicht werden, wenn man sich den BIP-Trend und die Prognose für März 2022 ansieht. Für dieses Jahr wurde ein Wachstum von +3% erwartet, dem konnte aufgrund des Krieges in der Ukraine nicht ganz entsprochen werden, weshalb das Wachstum nun bei ca. +2,5% zu liegen kommen wird. Im Gegensatz zum Ausland verläuft die Konjunktur in der Schweiz noch relativ gut, gemäss Prof. Dr. Jordan haben wir eine robuste Entwicklung, aber keine Überhitzung der Wirtschaft.



Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosenquote in der Schweiz ist relativ tief und liegt zurzeit etwa auf demselben Level wie vor Covid-19. Die Schweizerische Nationalbank (SNB) teilt die Schweiz in verschiedene Regionen auf. Die acht Delegierten führen quartalsweise ca. 240 Interviews mit verschiedensten Unternehmen durch und stellen beispielsweise die Frage, wie schwierig es ist, im Moment geeignetes Personal zu finden. Noch nie (seit Erhebung der Zahlen) war es so schwierig, gute Leute zu finden. Während der Covid-Situation haben sich die Rekrutierungsschwierigkeiten ziemlich entspannt, nun hat sich das Blatt allerdings gewendet – die Unternehmen haben grosse Schwierigkeiten, geeignetes Personal zu finden. Dies deutet auf angespannte Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt hin.



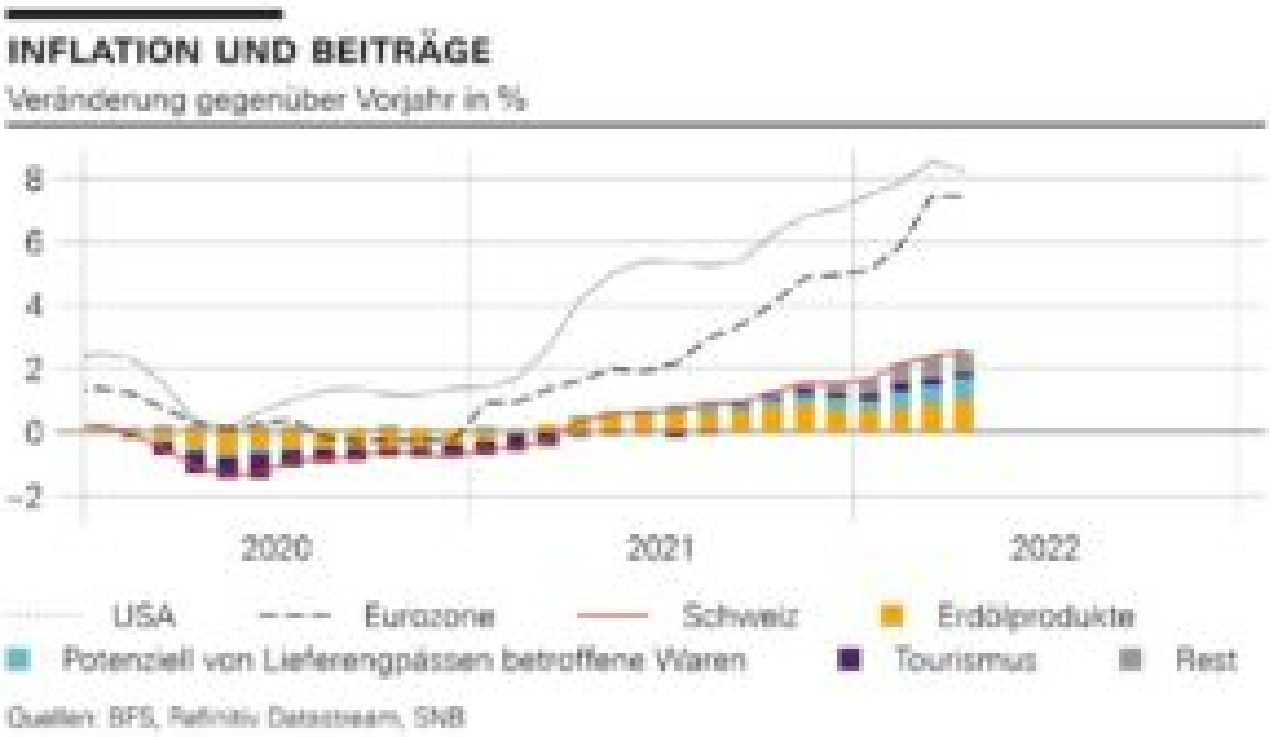
Konsumentenstimmung

Die Konsumentenstimmung (blaue Linie) ist nach dem Ausbruch des Krieges ziemlich abgesackt. Es gibt allerdings unterschiedliche Komponenten zur Bemessung der Konsumentenstimmung. Die rote Linie stellt die Sicherheit der Arbeitsplätze dar, die in diesem Jahr sogar gestiegen ist, und die gelbe Linie zeigt die erwartete finanzielle Lage. Gründe für die Verschlechterung der finanziellen Lage sind die gestiegenen Preise für Energie und andere Güter. In der Summe ergibt sich deshalb eine negative Entwicklung der Konsumentenstimmung fürs Jahr 2022.



Was bedeutet jetzt diese Entwicklung der Realwirtschaft für die Inflation?

Die Inflationsrate in der Eurozone und in den USA liegt im Moment in der Grössenordnung von 8%, in der Schweiz bei zirka 2,5%. Woher kommt nun dieser inflationäre Druck? Den grössten Anteil übernimmt klar der Preisanstieg bei den Erdölprodukten. Lag der Preis im Jahr 2020 noch bei zirka 20 bis 30 Dollar, ist er nun auf zirka 120 Dollar angestiegen. Das hat die Inflation bereits im letzten Jahr stark angeheizt. Die Schweiz ist allerdings auch potenziell von Lieferengpässen betroffen, meist handelt es sich hierbei um langlebige Konsumgüter wie z. B. Autos oder Elektronik usw. Diese beiden Komponenten erklären den Grossteil des Anstieges der Inflation.

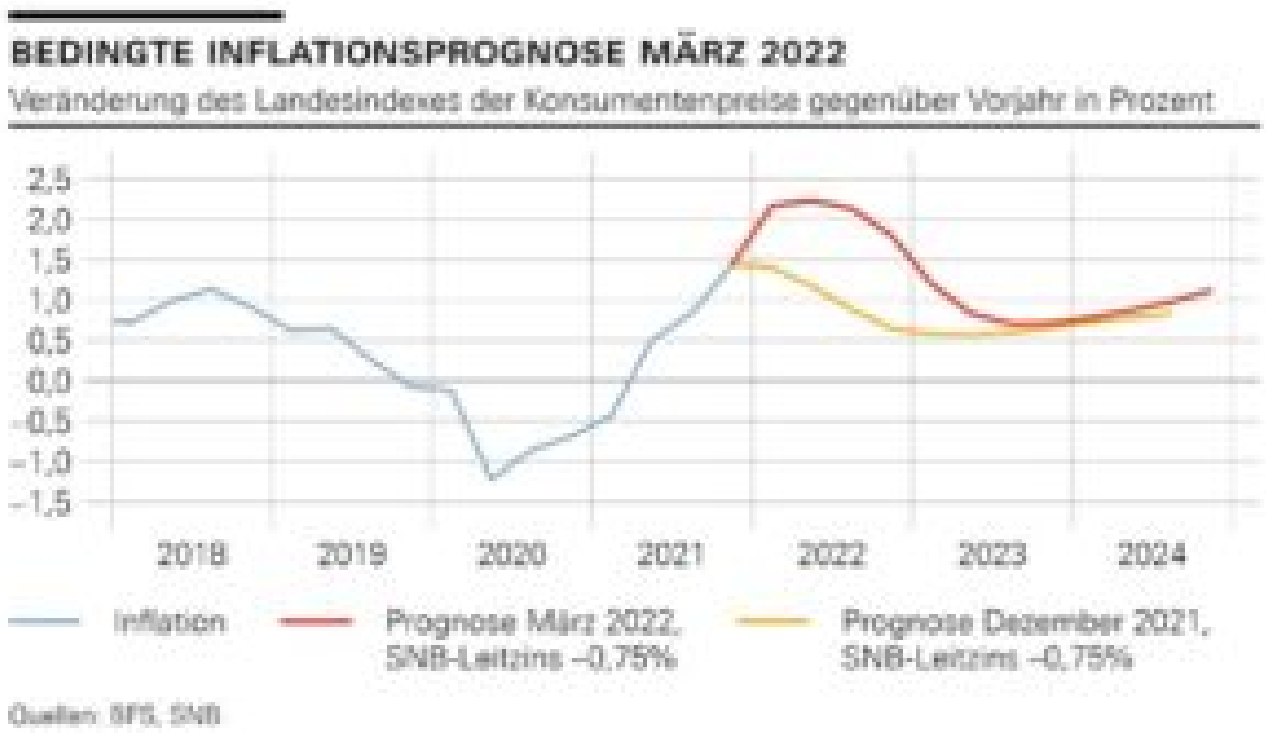


Bedingte Inflationsprognose der SNB

In der nachfolgenden Grafik ist ersichtlich (gelbe Linie Prognose Dezember 2021 / rote Linie Prognose März 2022), dass die SNB eine starke Korrektur bei der bedingten Inflationsprognose vorgenommen hat. Die Form der beiden Kurven ist in etwa gleich; man geht von einem vorübergehenden Anstieg der Inflation aus, danach sollte die Inflation wieder etwas nachlassen. Die Prognoseunsicherheit für das BIP, aber auch für die Inflation ist zurzeit extrem gross. Was kann diese Inflation nach oben treiben? Die Energie ist einer der wichtigsten Faktoren. Es herrscht eine globale Energieknappheit, diese beinhaltet Öl, Gas, aber auch Strom. Hier besteht ein bestimmtes Risiko, dass die Inflation weiter ansteigt. Das zweite betrifft diese Lieferengpässe, die auch noch problematischer werden könnten. Wenn bestimmte Produkte wegen einzelner fehlender Teile nicht produziert werden können, würde dies das Angebot reduzieren und die Preise noch einmal ansteigen lassen; hierzu gehören auch die Lebensmittel. Lebensmittel, die normalerweise aus der Ukraine importiert werden, fehlen jetzt, was die Preise ebenfalls in die Höhe treibt. Ein weiterer Faktor, der die Inflation beeinflusst,

ist der Wechselkurs. Dieser Wechselkurs hat der Schweiz auch geholfen, indem es eine nominelle Aufwertung gegeben hat. Wenn die nominelle Aufwertung allerdings zu gering ist, kann dies zu importierter Inflation führen. Diese Faktoren, die in sich selbst eine Einbahnwirkung haben, können über die Zeit sogenannte Koppeleffekte auslösen, so dass auch andere Güterpreise nach oben schnellen, die zuvor nicht betroffen waren. Dieses Risiko ist grösser, je länger die Inflation hoch bleibt.

Was die SNB festgestellt hat, ist, dass sich das Umfeld verändert hat. Bis vor kurzem haben die Unternehmungen eine enorm grosse Zurückhaltung in Bezug auf Preisveränderungen gezeigt. Sie haben bei ihren Zulieferern keine Preisveränderungen akzeptiert; waren aber auch sehr zurückhaltend beim Erhöhen der eigenen Preise. Heute sei dies anders, so Prof. Dr. Jordan. Alles deute darauf hin, dass die Unternehmungen bereit seien, höhere Preise zu bezahlen. Sie hätten aber auch keine Hemmungen, diese Preise dann entsprechend weiterzugeben.



Wie gross ist dieses Risiko für die Lohn-Preis-Spirale?

Wenn man das global anschaut, sieht das etwas unterschiedlich aus. In den USA liegt die Inflation bei ca. 8%, was darauf hindeutet, dass sie sich bereits in einer solchen Spirale befindet. In Europa und in der Schweiz scheint dieses Risiko im Moment deutlich kleiner zu sein. Die Erwartungen der Lohnentwicklung für 2022 und 2023 liegen zwischen unter 1 bis unter 2% (siehe Umfragen der Konjunkturforschungsstelle KOF, SNB und UBS). Die Erwartungen liegen demnach nicht in einem Bereich, die eine Lohn-Preis-Spirale auslösen würde. Wir werden sehen, ob sich dies so oder anders entwickelt.



Was heisst das jetzt für die Geldpolitik?

Bis vor kurzem hat man kaum eine Zinserhöhung erwartet, das hat sich nun ziemlich stark verändert. In den USA und England sind bereits erste Zinserhöhungen vorgenommen worden. In den USA erhöhen sich die Zinsen unterdessen von Sitzung zu Sitzung um ca. einen halben Prozentpunkt; erwartet wird eine Erhöhung von bis zu 3%. In Europa sind die Erwartungen noch etwas tiefer, sie haben sich allerdings dramatisch verändert. Bis

vor kurzem wurden noch keine Zinserhöhungen erwartet, jetzt geht man davon aus, dass im Verlaufe des Sommers/Herbstes erste Zinserhöhungen möglich sind. Und die Märkte erwarten sogar, dass die SNB bis Ende Jahr eine Zinsanpassung entsprechend vornimmt. International sind das hohe Zinserhöhungen, im Vergleich dazu ist die Schweiz moderat. Vor dem Hintergrund, dass man eine Inflationsrate von 6 bis 8% hat, sind das natürlich geringe Zinserhöhungen, deshalb ist die Erwartung, dass ein wesentlicher Teil der Inflation von allein zurückgeht und nicht unbedingt eine geldpolitische Antwort benötigt, sondern nur ein Teil der Inflationsanpassung effektiv geldpolitisch getätigt werden muss. Die längerfristigen Zinsen der Bundesobligationen waren lange Zeit negativ, auch hier gab es einen Anstieg auf 1%.



Wechselkurssituation

Ein Punkt, der für die Inflationsentwicklung zentral ist, ist die Entwicklung des Wechselkurses. Beim effektiven Wechselkurs werden alle Währungen nach den Exportanteilen gewichtet, so kann zwischen real und nominal unterschieden werden. Bei der nominalen Entwicklung hat sich der Franken um zirka 6,5%

aufgewertet; bei der realen Entwicklung (Berücksichtigung der Inflationsdifferenzen) hat sich praktisch nichts verändert. Die Schweiz hatte keine reale, sondern nur eine nominale Veränderung, was die Schweiz auch etwas vor der internationalen Inflation geschützt hat. Die Entwicklung beim Wechselkurs muss so beurteilt werden, dass diese Inflationsdifferenzen berücksichtigt werden. Wenn die Inflationsrate in der Eurozone bei zirka 8% liegt und in der Schweiz bei etwas über 2%, dann müsse sich das auch auf den nominalen Wechselkurs auswirken. Wenn das nicht der Fall wäre, hätten wir in der Schweiz in kürzester Zeit eine ebenso hohe Inflationsrate.



Fazit aus Sicht von Öffentliches Personal Schweiz

Was die Schweizer Konjunktur betrifft, geht die SNB weiterhin von einer relativ guten Entwicklung aus. Die Schweiz hat eine robuste Wirtschaftsentwicklung, mit einem Wachstum von ca. 2,5%. Sollte die Inflation wieder zurückgehen, hängt es wesentlich davon ab, wie sich diese Risiken entwickeln werden. Um die Preisstabilität sicherzustellen, muss die SNB auf diese Risiken reagieren.

Es wird eine Jahresteuerung von etwas mehr als 2 Prozent erwartet, die Auswirkungen des Krieges und der Versorgungsengpässe können allerdings dazu führen, dass die Teuerung noch höher ausfallen wird.

Generelle Lohnerhöhungen sind deshalb richtig, da ansonsten empfindliche reale Einkommenseinbussen drohen. Es gibt keinen Grund, die Teuerung nicht durch eine generelle Lohnerhöhung auszugleichen. Die gegenteilige Auffassung des Arbeitgeberverbandes ist reine Interessenvertretung. Hinzu kommt, dass insbesondere die Löhne der eher einkommensschwachen Gruppen in den letzten Jahren nicht gestiegen sind, weshalb eine Teuerung einerseits (zuzüglich nach wie vor steigender Krankenkassenprämien) und die unterbleibende Lohnerhöhung (Ausgleich der Teuerung) andererseits bei dieser Gruppe erheblich durchschlägt, was zu verhindern ist. Da sich die Arbeitgeberseite sehr wohl an der Teuerung orientiert, soweit ihre Produkte betroffen sind, ist einfach festzustellen; zahlreiche Anbieter haben per Mitte Jahr erhebliche Preiserhöhungen angekündigt und diese nun auch bereits vollzogen.

Urs Stauffer, Präsident, und
Gabriela Sollberger, Redaktorin ZV Info

Jubiläumsanlass und Mitgliederversammlung 2022

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022

Rund 150 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des BAV teil, welche auf dem Basler Eventschiff MS Rhystärn stattfand und im Zeichen des 125-Jahr-Jubiläums des BAV stand. Neben den ordentlichen Traktanden wie

Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget waren auch Gesamterneuerungswahlen des Vorstandes und des Beirates vorzunehmen.

Der BAV feiert in diesem Jahr sein 125-Jahr-Jubiläum (siehe hierzu Beitrag in der ZV Info Ausgabe 2022 03). Aus diesem Grund fand die diesjährige Mitgliederversammlung in besonderem Rahmen statt: Das Jubiläum wurde auf dem Rhein gefeiert – der Vorstand des BAV freute sich, am 21. Juni 2022 um 17.30 Uhr rund 150 Mitglieder und Gäste auf dem Eventschiff MS Rhystärn begrüssen zu dürfen. Dies, nachdem die Mitgliederversammlungen 2020 und 2021 aufgrund der Coronavirus-Pandemie jeweils nur auf dem Schriftweg hatten durchgeführt werden können.

Die Mitglieder und Gäste wurden unmittelbar nach dem Boarding zu einem Apéro auf dem Panoramadeck der MS Rhystärn empfangen, wo nebst Speis und Trank die Abendsonne genossen werden konnte. Der statutarische Teil der Mitgliederversammlung erfolgte im gekühlten Bauch des Schiffes. Ein kleiner Teil der Anwesenden ging um kurz vor 20 Uhr an der Schifflände in Basel von Bord, während die überwiegende Mehrheit sich das 3-Gang-Menü nicht entgehen liess und die Fahrt auf dem Rhein sichtlich genoss. Um 22 Uhr bestand eine zweite Ausstiegsmöglichkeit; ein beachtlicher Teil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nutzte jedoch die Gelegenheit, bis 23 Uhr auf dem Schiff zu bleiben und diesen herrlichen Sommerabend ausklingen zu lassen. Der statutarische Teil der Mitgliederversammlung, durch welchen wie gewohnt BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi führte, dauerte rund 45 Minuten. Weder zur Traktandenliste an sich noch zu den einzelnen Traktanden erfolgten Fragen, Anträge oder andere Wortmeldungen seitens der anwesenden Mitglieder. Sämtliche Anträge des Vorstandes wurden einstimmig angenommen. Dies bedeutet im Einzelnen:

Das Protokoll der ordentlichen Mitgliederversammlung 2021 auf dem Schriftweg bzw. der sog. Restversammlung vom 23. September 2021, der Jahresbericht 2021 sowie die Jahresrechnung 2021

wurden genehmigt und dem Vorstand wurde von der Mitgliederversammlung Décharge erteilt. Der Jahresgewinn 2021 wurde auf die neue Rechnung vorgetragen. Ebenfalls genehmigt wurde das Budget 2022. Der Mitgliederbeitrag wird auch für das Jahr 2023 unverändert bei Fr. 160.– für Aktive und Fr. 80.– für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

Für den Vorstand und den Beirat des BAV endete mit der Mitgliederversammlung vom 21. Juni 2022 eine dreijährige Amtsdauer. Gemäss Art. 9 der Statuten des BAV gehören die Wahl des Vorstandes – mit Ausnahme des Sekretaŕs – und die Wahl des Verbandspräsidenten sowie des Beirats zu den Aufgaben der Mitgliederversammlung. Erfreulicherweise haben sich sämtliche aktuellen Vorstandsmitglieder bereit erklärt, sich für eine weitere Amtsperiode zur Wahl zu stellen. Sie wurden von der Mitgliederversammlung mit Dr. Gregor Thomi als Verbandspräsidenten für eine neue dreijährige Amtsperiode in globo wiedergewählt. Der wiedergewählte Vorstand des BAV setzt sich wie folgt zusammen:

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

Ebenso hat die Mitgliederversammlung die bisherigen Mitglieder des Beirates in globo für die Amtsdauer 2022 bis 2025 wiedergewählt. Der wiedergewählte Beirat setzt sich wie folgt zusammen:

- Thomas Mohler
- Roger Chitvanni
- Michèle Runco

- Michel Vogel

Als Revisoren für das Rechnungsjahr 2022 wurden die BAV-Mitglieder Claudius Asche und Ralf Vogt, als Ersatzrevisorinnen Tanja Antener und Susanne Handschin gewählt.

Wie üblich wurde auch an der diesjährigen Mitgliederversammlung der verstorbenen Verbandsmitglieder gedacht. Der Präsident teilte den Anwesenden mit, dass den BAV-Vorstand wenige Wochen vor der Mitgliederversammlung die traurige Nachricht erreicht hat, dass Dr. Claudius Alder, Ehrenmitglied und ehemaliger Sekretär des BAV, im Alter von 84 Jahren verstorben ist. Dr. Claudius Alder war von 1970 bis 2001 Sekretär des BAV und hat die Geschichte des BAV geprägt wie kaum ein anderer. Dr. Georg Schürmann, ebenfalls ehemaliger Sekretär des BAV und heute Verbandsmitglied, kannte Claudius Alder sehr gut, weshalb der Präsident ihm das Wort übergab. Dr. Georg Schürmann erzählte aus dem Leben von Dr. Claudius Alder, insbesondere über die Meilensteine, bei welchen er im Rahmen seiner Tätigkeit für den BAV mitwirkte, und gab den Anwesenden Einblick in das Wesen, die Arbeitsweise und Arbeitseinstellung von Dr. Claudius Alder.

Der Präsident erwähnte sodann die Namen der Verbandsmitglieder, von deren Ableben der Vorstand im Berichtsjahr 2021 Kenntnis nehmen musste. Da seit Mai 2019 aufgrund der Coronavirus-Pandemie keine physische Mitgliedersammlung mehr durchgeführt werden konnte, erinnerte der Präsident auch an diejenigen Kolleginnen und Kollegen, von deren Ableben der Vorstand in den Berichtsjahren 2019 und 2020 Kenntnis nehmen musste. Die Verstorbenen werden durch Erheben von den Sitzen geehrt.

Für einen erfreulichen und ebenso überraschenden Abschluss des statutarischen Teils sorgte Markus Eichin, Vorsitzender des Regierungsbezirksverbandes Freiburg des Beamtenbundes Tarifunion. Namens des Regierungsbezirksverbandes Freiburg

gratulierte er dem BAV zu seinem 125-jährigen Bestehen und überreichte BAV-Präsident Dr. Gregor Thomi zwei Magnumflaschen Wein einer Sonderedition.

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Fotos: Raphael Alù

---

18. Angestelltentag vom 29. Juni 2022: Mein Lohn! Gestern. Heute. Und morgen?

geschrieben von Dr. Corinne Saner | November 28, 2022

Nach zwei Jahren Massnahmen-Pause war das Interesse am Solothurner Angestelltentag riesig. Staatspersonal Verband, LSO, vpod, SBK und VSAO luden als vertragsschliessende Verbände des Solothurner Gesamtarbeitsvertrages nicht nur ihre Mitglieder, sondern alle Interessierten, Kantonsangestellten samt Volksschullehrerschaft und Spitalpersonal zum 18. Angestelltentag in den Solothurner Konzertsaal. Thematisch drehte sich alles um Lohn – nicht nur, wie er aktuell zustande kommt, sondern auch, welche Veränderungen mittelfristig an dieser Front zu erwarten sind.

«Das heutige Lohnsystem geht zurück auf eine FDP-Motion vom 27. April 1987», erläuterte Pirmin Bischof, Ständerat und Sekretär des Staatspersonal-Verbandes, in seinem Referat. Die Motion hatte zum Ziel, die in verschiedensten Erlassen geregelten Besoldungen von Staatspersonal, Lehrerschaft und Spitalpersonal mittels einer strukturellen Besoldungsrevision zu vereinheitlichen. Dafür wurde mit der vereinfachten

Funktionsanalyse eine analytische Arbeitsbewertung durchgeführt.

Die vereinfachte Funktionsanalyse ging davon aus, dass zwischen den Anforderungen der einzelnen Funktion und der Höhe des Lohnes ein sinnvoller und logisch ableitbarer Zusammenhang bestehen muss. Sechs Kriterien (Ausbildung und Erfahrung, geistige Anforderungen, Verantwortung, psychische Belastung, körperliche Anforderung, spezielle Arbeitsbedingungen) mit unterschiedlichen Gewichtungen bildeten den Ausgangspunkt für die Lohneinreihungen. 132 Schlüsselstellen galt es ausführlich zu analysieren, 570 Stellen wurden teilanalytisch beleuchtet. Anhand der ermittelten Arbeitswerte erfolgte die Einreihung sämtlicher Funktionen in 31 Lohnklassen.

«Ein Riesenprojekt, das zehn Jahre in Anspruch nahm, bis am 1. Januar 1996 die neue Besoldungsverordnung in Kraft treten konnte», so Bischof.

Die Dreifaltigkeit des Lohnes

Seit dem Mammutprojekt BERESO (Besoldungsrevision Solothurn) von 1987 bis 1996 hat sich vor allem geändert, dass die Grundlagen des Lohnes samt Lohnsystem nun im Gesamtarbeitsvertrag geregelt sind, der 2005 in Kraft trat. Änderungen werden nun nicht mehr im Kantonsparlament diskutiert, sondern sind Gegenstand der Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern.

Aktuell besteht der Lohn aus drei Teilen: dem Grundlohn, dem Erfahrungszuschlag mit 20 Erfahrungsstufen, und dem Leistungsanteil LEBO. Den Erfahrungszuschlag erhält, wer in der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung mindestens eine genügende Bewertung erhält. Für den Leistungsbonus braucht es mindestens die Bewertung «gut».

Lohnerhöhung?

«Im Gegensatz zum Privatrecht kann man bei uns keine individuellen Lohnerhöhungen aushandeln», so Bischof. «Der GAV regelt dafür die Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern für generelle Lohnerhöhungen». Wenn sich Regierungsrat und Personalverbände einigen können, bedeutet das einen Teuerungsausgleich und im günstigen Fall zusätzlich eine Reallohnerhöhung. «Die Sozialpartner haben ein Mediationsverfahren vorgesehen, das zum Tragen kommt, wenn sie sich nicht einig werden», erläuterte Bischof. Während der gesamten Geltungsdauer des GAV kam dieses Verfahren allerdings bislang noch nie zum Einsatz.

Hat das Lohnsystem Zukunft?

Das Legislaturprogramm des Regierungsrates 2021 – 2025 beinhaltet, dass in den nächsten vier Jahren eine Überprüfung des Lohnsystems vorgesehen ist. Regierungsrat Peter Hodel legte in seinem Referat dar, was damit gemeint ist. Zunächst sollen die Anforderungen an ein Lohnsystem der Zukunft definiert werden. «Marktgerechtigkeit, mehr Flexibilität, mehr Leistungsgerechtigkeit und weniger starre Lohnentwicklung sind Faktoren, die in die Waagschale geworfen werden», meinte Hodel.

In einem ersten Schritt sollen die drei Elemente des Lohnsystems, die Einreihungs- und Einstufungssystematik analysiert und mit anderen öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern sowie mit der Privatwirtschaft verglichen werden. Auf dieser Basis sollen die Anforderungen an ein künftiges Lohnsystem definiert und festgelegt werden, wobei im Vordergrund Marktfähigkeit, Leistungsgerechtigkeit und Anreizsysteme stehen. Je nach Resultat werden alsdann mögliche Verbesserungsmassnahmen ausgearbeitet, die es braucht, um diese Anforderungen zu erfüllen.

Der Projektstart zur Analyse soll bereits Anfang 2023 sein. Bis Ende 2024 dürfte ein Bericht mit Vorschlägen für

allfällige Korrekturmassnahmen vorliegen, über welche Anfang 2025 entschieden werden soll.

«Möglicherweise sind nur punktuelle Anpassungen erforderlich, um ein zukunftsfähiges Lohnsystem zu gewährleisten. Vielleicht braucht es eine komplette Revision – oder gar keine Massnahmen», so Hodel. Massnahmen, deren Umsetzung der Regierungsrat als sinnvoll erachtet, werden auf jeden Fall in der GAV-Kommission zwischen den Sozialpartnern verhandelt, weil dafür eine Änderung des GAV notwendig ist.

Substanzielle Lohnerhöhung für 2023 gefordert

Bevor Pirmin Bischof und Peter Hodel in einer ausgedehnten Fragerunde Red und Antwort standen, ergriff Mirco Müller, Präsident des Staatspersonal Verbandes, das Wort. «Angesichts der massiven Teuerung von zuletzt 3 Prozent erwarten die Verbände für die nach den Sommerferien startenden Lohnverhandlungen ein deutliches Zeichen», so Müller. Die letzte Reallohnerhöhung ist 2009 gewährt worden. 2019 gab es einen Teuerungsausgleich von einem Prozent. Wie hoch die Lohnforderung ausfällt, wird unter den Verbänden noch diskutiert. «Angesichts der guten Staatsrechnung 2021, der massiven Teuerung und nach jahrelangen Nullrunden braucht es eine substanzielle Lohnerhöhung. Alles andere geht nicht», meinte Müller. Was das Publikum mit grossem Applaus quittierte.

Kultureller Akzent und Apéro riche

Nach den kämpferischen Tönen und der ausgedehnten Fragerunde zu zahlreichen Aspekten des Lohnsystems endete der Angestelltentag mit einem kulturellen Schlusspunkt. Die Gruppe improVISION sorgte für ebenso schräge wie schnelle und überraschende Unterhaltung.

Der traditionelle Apéro riche zum Abschluss wurde nach zwei Jahren massnahmenbedingter Zwangspause rege zum

Gedankenaustausch und Wiedersehen genutzt. Die Veranstalter hoffen, dass dies auch nächstes Jahr wieder möglich ist.

Dr. Corinne Saner
Vizepräsidentin Solothurnischer Staatspersonal Verband

Kostenloses Webling Webinar vom 5. Juli 2022 – Aufzeichnung

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022
Liebe Mitglieder

Die Aufzeichnung des Webling Webinars vom 5. Juli 2022 steht Ihnen unter nachfolgendem Link kostenlos zur Verfügung.

Rückmeldungen und Fragen dürfen Sie gerne an **gabriela.sollberger@oeffentlichespersonal.ch** richten.

Herausforderungen stärken den Zusammenhalt

geschrieben von Gabriela Sollberger | November 28, 2022
Die neue Art der Austragung und ein Themenschwerpunkt waren Besonderheiten der Delegiertenversammlung 2022. Anstatt der traditionellen, eintägigen Veranstaltungen wurde ein relativ kurzes Nachmittagsmeeting angeboten – dem Zeitgeist der

Effizienz folgend. Themenschwerpunkt war der «Rechtsschutz für alle», dem die Delegierten nach intensiver Diskussion zustimmten. Wir sind ab kommendem Jahr noch etwas mehr schützende Personalverbände.

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

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

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

Er freute sich, dass über 60 Delegierte, Ehrenmitglieder sowie in- und ausländische Gäste den Weg nach Aarau gefunden hatten, und begrüsste insbesondere den Stadtpräsidenten von Aarau, Dr. Hanspeter Hilfiker, den aargauischen Regierungsrat und Finanzdirektor Dr. Markus Dieth, den Ehrenvorsitzenden und offiziellen Vertreter des Beamtenbundes Baden-Württemberg (BBW), Horst Bäuerle, die Ehrenmitglieder Toni Isenschmid und Walter Schopferer, dann Adrian Wüthrich von Travail.Suisse und – last but not least – Johanna Bundi Ryser vom Verband der Schweizerischen Polizeibeamten VSPB.

Grussbotschaften

Dr. Hanspeter Hilfiker freute sich, im Namen des Stadtrates von Aarau die Grussbotschaft zu überbringen, und hiess alle Anwesenden in Aarau herzlich willkommen. In seiner Ansprache

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

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

Statutarische Geschäfte

Präsident Urs Stauffer führte gewohnt zügig und versiert durch die statutarischen Geschäfte. Brigitte Wilkinson präsentierte den Delegierten das Rechnungsergebnis 2021. Im Budget 2021 war weder ein Verlust noch ein Gewinn vorgesehen; dies hat sich so nicht realisiert. Aufgrund der vielen Rechtsfälle, der neuen Aufwendungen für den Aufbau, die Nachführung und Gestaltung

der Social-Media-Kanäle, die Unterstützung der Verbände beim Aufbau eigener Websites, den gestiegenen Aufwand im Sekretariat und den Mehrausgaben beim Posten Delegiertenversammlung 2021 (auf dem Pilatus) resultierte ein Verlust von CHF 30 802.03. Das stellt mit Blick auf die letzten Jahre, genauer Jahrzehnte, einen Einzelfall dar. Die Delegierten akzeptierten dies und nahmen die Jahresrechnung, nachdem Dr. Ruedi Bürgi den Revisorenbericht verlesen hatte, einstimmig an.

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

Rechtsschutz für alle

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

Diskutiert wurde, ob es tatsächlich nötig sei, Rechtsschutz für alle anzubieten. Auch die Kosten waren ein zentrales Thema. Die Geschäftsleitung machte darauf aufmerksam, dass man in Fragen des Rechtsschutzes nicht einfach eine Erfolgs- oder Verlustrechnung führen könnte, sondern der Solidaritätsgedanke sei zentral. Selbstverständlich sei zu hoffen, dass man diese Versicherung nicht dauernd in Anspruch nehmen müsse; aber wenn es ein Mitglied trifft, dann hat es jedenfalls diese Sorge nicht und weiss, dass es anständig gegen den Arbeitgeber vertreten wird. Ganz abgesehen davon hat das Wissen des Arbeitgebers darum, dass jedes Mitglied von Öffentliches

Personal Schweiz über Rechtsschutz verfügt, eine präventive Wirkung. Die Geschäftsleitung ist auch überzeugt, dass die jüngeren Mitarbeitenden den Rechtsschutz als Voraussetzung für den Verbandsbeitritt sehen. Die meisten Delegierten hat diese Argumentation letztlich überzeugt und die Versammlung stimmte mehrheitlich der Einführung von «Rechtsschutz für alle» zu.

Verabschiedung und Wahlen

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

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

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

Digitalisierung der ZV Info

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

Beiträge im Newsletter, in den Social Media und auf der Webpage.

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

Delegiertenversammlung 2023

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

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

Gabriela Sollberger,
Redaktorin ZV Info