Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



Laurent Gilliéron / Keystone

Streik des öffentlichen Personals im Kanton Waadt

Am 31. Januar 2023 streikten im Kanton Waadt Hunderte Angestellte des öffentlichen Dienstes. Es handelte sich um eine der grössten Protestaktionen seit Jahren. Der Auslöser: Trotz massiver Teuerung wurde ein Teuerungsausgleich von lediglich 1,4% gewährt.

Das Bundesamt für Statistik (BFS) wies für das Jahr 2022 eine Teuerung von 2,8% aus. Die öffentlich-rechtlichen (wie auch privatrechtlichen) Arbeitgeber waren im Zugzwang – drohte den Arbeitnehmenden doch bei gleichbleibenden Löhnen ein massiver Verlust der Kaufkraft. Nachdem vom öffentlichen Personal bereits während der Covid-19-Pandemie Ausserordentliches verlangt und auch Ausserordentliches geleistet wurde, war dies nicht hinnehmbar.

INHALT

Seite 1
Streik des öffentlichen Personals im Kanton Waadt

Seite 3
Save the Date: **4. Mai 2023**

Seite 4
Reform BVG 21 am Abgrund?

Seite 6
Recht: Das Arbeitszeugnis – ein Überblick

Seite 10
Bleibt am Ende des Monats noch etwas im Portemonnaie übrig?

Seite 15
Lohnrunde 2023

Seite 26
Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)

Seite 27
Personalverband der Stadt Bern

Seite 32
Stadtpersonalverband Luzern

Vor diesem Hintergrund beschlossen die meisten Kantone und auch der Bund einen allgemeinen Teuerungsausgleich von 2 bis 3%. Der Kanton Waadt erachtete dies nicht als notwendig und gewährte dem öffentlichen Personal einen Teuerungsausgleich von 1,4%. Einzig die Kantone Bern sowie Ob- und Nidwalden beschlossen einen tieferen Teuerungsausgleich (0,5% [!]).

Entsprechend reagierte das öffentliche Personal im Kanton Waadt und es kam kurz darauf zu Protestaktionen und Streiks. Das Unverständnis über einen derart tiefen Teuerungsausgleich war gross. Eine Antwort der Politik blieb hingegen aus. Die Personalverbände sahen sich daher gezwungen, erneut zum Streik aufzurufen. Es war der dritte Aktionstag innert weniger Wochen.

Hunderte Lehrpersonen folgten am 31. Januar 2023 dem Aufruf. Kantonsweit mussten diverse Schulen den Unterricht einstellen. Auch das Pflegepersonal sowie Angehörige des kantonalen Polizeikorps waren beteiligt. Insgesamt nahmen rund 2100 Angestellte des öffentlichen Dienstes am Streik teil. An der anschliessenden Protestkundgebung vor dem Kantonsparlament und dem Regierungssitz waren gar rund 10 000 Personen anwesend.

Trotz der grössten Protestaktion des öffentlichen Personals seit dem Widerstand gegen die Pensionskassenreform im Jahre 2013 blieb der Kanton Waadt stur. Die Regierungspräsidentin verwies auf eine einmalig ausgerichtete Prämie für Angestellte des öffentlichen Dienstes und ferner auf die weiteren Massnahmen gegen die Teuerung, die der Bevölkerung zugutekämen. Eine weitere Berücksichtigung der Teuerung sei erst für die Lohnverhandlungen im Herbst vorgesehen. Momentan seien jedoch Verhandlungen über andere Themen traktandiert, etwa betreffend die Bekämpfung von Mobbing und Belästigung am Arbeitsplatz, die Lohngleichheit, die Nachtarbeit und der Schutz von Whistleblowern.

Das öffentliche Personal im Kanton Waadt gab sich mit dieser Antwort nicht zufrieden und kündigte weitere Protestaktionen an. Zu Recht: Wird dem öffentlichen Personal grundlos lediglich die Hälfte der effektiven Teuerung entschädigt, sind Protestaktionen mehr als legitim. Der Verweis auf Verhandlungen betreffend andere (ebenfalls essenzielle) Themen ändert daran nichts.

Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz



SAVE THE DATE: 4. MAI 2023

Delegiertenversammlung in Zug

Die Delegierten entschieden an der Delegiertenversammlung 2022 in Aarau, dass der Tagungsort 2023 in Zug sein wird und sie – wie im letzten Jahr – nicht den ganzen Tag, sondern nur am Nachmittag stattfinden wird.

Es erwartet uns ein geschichtsträchtiger Tagungsort, in der Nähe des Zugersees und der schönen Altstadt. Was Zug zu bieten hat, können Sie auf einem Rundgang entdecken.

Reservieren Sie sich also den 4. Mai 2023 und melden Sie sich bereits heute im Sekretariat an.









REFORM BVG 21 AM ABGRUND?

Nach der Verabschiedung des Revisionsentwurfs des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) am 25. November 2020 durch den Bundesrat, dem vom Revisionsentwurf abweichenden Beschluss des Nationalrats vom 8. Dezember 2021 und dem von beidem abweichenden Beschluss des Ständerats vom 12. Dezember 2022 liegen die Karten nun auf dem Tisch: We agree to disagree!



Andreas Cabalzar
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz

Wo liegen die wichtigsten Differenzen zwischen dem Entwurf des Bundesrats, der vom Nationalrat beschlossenen Variante und jener des Ständerats? Uneinigkeit herrscht insbesondere über die lohnmässige wie auch die altersmässige Eintrittsschwelle, beim Koordinationsabzug und bei der Kompensation für eine Umwandlungssatzsenkung, die Details können der beiliegenden Tabelle entnommen werden:

Ich geb's offen zu, ich war noch nie ein bekennender Fan des sogenannten Sozialpartnerkompromisses. Die Beschlüsse des National- und des Ständerats beinhalten nun sowohl Verbesserungen als auch Verschlechterungen gegenüber dem bundesrätlichen Vorschlag. Die Begeisterung wird dadurch sicher nicht grösser.

Wie weiter? Am 12. Dezember 2022 hat die UBS in einer Medienmitteilung in einem m.E. ausgezeichneten Artikel dargelegt, was die grundlegenden Ziele der BVG-Reform sein müssten und wie sie erreicht werden könnten:

	Bundesrat (BR)	Nationalrat (NR)	Ständerat (SR)
Jahreslohn	CHF 21 510	CHF 12 548	CHF 17 208
Versicherungsbeginn Risiko Alter	nach Vollendung des 24. Altersjahrs	nach Vollendung des 19. Altersjahrs	nach Vollendung des 24. Altersjahrs
Koordinationsabzug	50%	50%	15%
Kompensation für eine Umwandlungssatzsenkung	Die ersten fünf Jahrgänge erhalten bis zu 2400 Franken pro Jahr, die zweiten fünf Jahrgänge noch maximal 1800 und die letzten fünf 1200 Franken. Der Bundesrat bestimmt danach für jedes Kalenderjahr die Höhe des Rentenzuschlags.	Die ersten fünf Jahrgänge erhalten bis zu 2400 Franken pro Jahr, die zweiten fünf Jahrgänge noch maximal 1800 und die letzten fünf 1200 Franken. Bei Rentenvorbezug wird der Zuschlag gekürzt. Und wer von der Senkung des Umwandlungssatzes nicht betroffen ist, erhält keine Kompensation.	Zusätzlich obere Limite: Vorsorgeguthaben grösser als der zweieinhalbfache Grenzbetrag nach Artikel 8 Absatz 1 (85% von 85 320 Franken) haben keinen Anspruch auf eine Kompensation. In den letzten zwanzig Jahren vor diesem Zeitpunkt getätigte Vorbezüge für die Wohneigentumsförderung werden an das massgebliche Altersguthaben angerechnet.

1. **Umverteilung reduzieren:**
   - Obligatorischer UWS auf 6 Prozent (oder tiefer) senken
2. **Obligatorische Leistungen, d.h. die Ersatzquote, bei mindestens 60% erhalten:**
   - Altersgutschriften erhöhen, beispielsweise ab Alter 20 mit Einzahlungen beginnen und Beitragssätze anpassen, beispielsweise auf 9 Prozent für Alter 20 bis 44 und 14 Prozent für Alter 45 bis 65
3. **Tiefe Löhne und Mehrfachbeschäftigte besser versichern:**
   - Koordinationsabzug auf eine für die Wirtschaft verträgliche Art anpassen, beispielsweise prozentual zum Lohn ansetzen mit Obergrenze für höhere Löhne, um zielgerichtet nur die tieferen Einkommen besser zu versichern, oder bei Senkung auf bis zu 50 Prozent des heutigen Niveaus dies schrittweise über mehrere Jahre ansetzen
   - Eintrittsschwelle reduzieren, beispielsweise auf 17 000 Franken oder prozentual an das Pensum anpassen
4. **Kompensation fair gestalten**
   - Keine weitere unnötige Umverteilung einführen, d.h. nur Personen kompensieren, deren Rente durch die Reform tatsächlich sinkt, und die Kompensation in der Grössenordnung dieses Verlusts ansetzen.

Quellen: c-alm, UBS

Als fünften Punkt würde ich ergänzen: **Keine zentrale Finanzierung der Kompensation.** Wie im besagten UBS-Artikel nämlich sehr zutreffend ausgeführt wird, muss jede Vorsorgeeinrichtung Rückstellungen für Pensionierungsverluste bilden und sollte somit in der Lage sein, diese Rückstellungen für Kompensationszahlungen zu nutzen. Vor allem aber: Wird die Kompensation zentral über eine Organisation administriert, müssen sich alle Versicherten daran beteiligen, auch diejenigen, deren Vorsorgeeinrichtung die Hausaufgaben schon gemacht haben und die dadurch in der Vergangenheit schon zur Kasse gebeten wurden. **Es würde einer Ausweitung der Umverteilung gleichkommen!**

Und wenn ich noch einen sechsten Punkt ergänzen dürfte: **ein differenzierter Koordinationsabzug.** Der Koordinationsabzug ist für den Versicherungsteil in vollem Umfang absolut gerechtfertigt. Eine Reduktion des Koordinationsabzugs führt zu einer Doppelversicherung. Auf dem Sparteil macht der Koordinationsabzug jedoch keinen Sinn, weil dadurch weniger Sparkapital geäufnet wird.

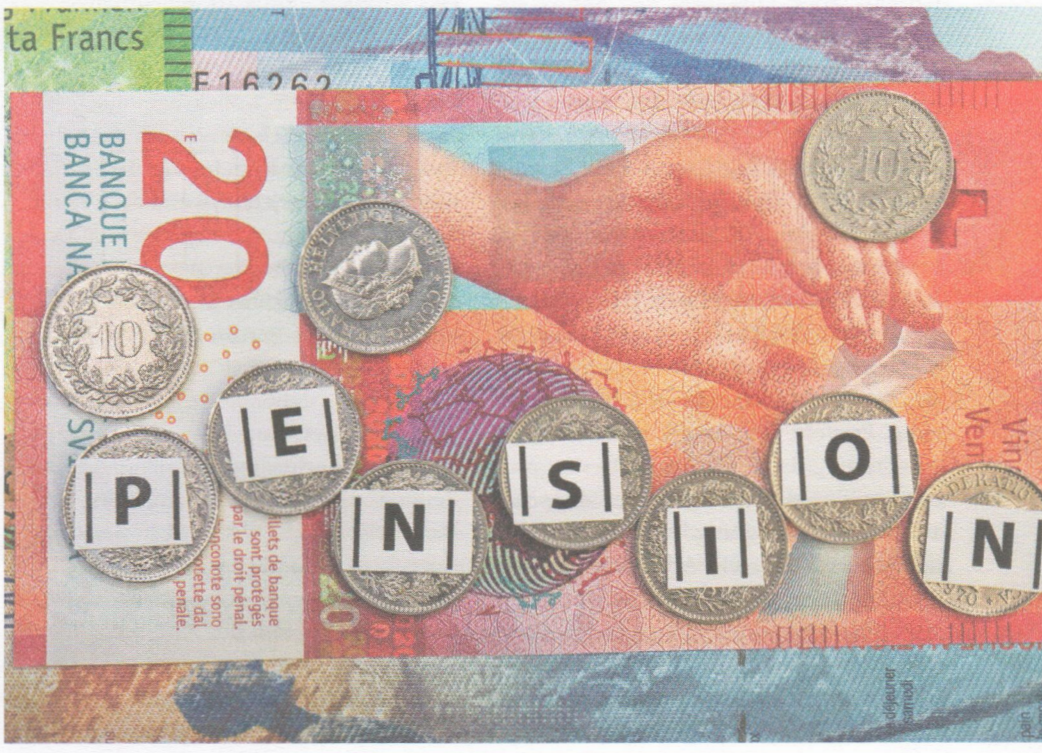
Auf die oben von mir gestellte Frage, wie weiter, komme ich nicht umhin, mich auch hier der Meinung der UBS anzuschliessen, und ich zitiere:

«Lieber keine Reform als eine schlechte»

Es braucht keine Reformen um jeden Preis, sondern es braucht eine Reform, die gezielt die Umverteilung begrenzt und gleichzeitig allen eine gute Versicherungsgrundlage heute und in Zukunft bietet.» Dem ist eigentlich nix beizufügen. Warum macht es die Politik nicht einfach so?

Ich bin klar der Meinung und zitiere auch hier aus dem UBS-Artikel, diesmal eine Aussage von Silvan Gamper, Pensionskassenexperte bei c-alm: «Die derzeitigen Reformdiskussionen können (ich würde sogar weitergehen: «müssen») zu einem stabileren und gerechteren System der beruflichen Altersvorsorge führen. Aber nur, wenn wir dem Kapitaldeckungsprinzip wieder näherkommen.» Dem ist eigentlich nix beizufügen. Wann regelt es die Politik endlich so?

Andreas Cabalzar,
Co-Präsident VBS und
Geschäftsleitungsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz



DAS ARBEITSZEUGNIS – EIN ÜBERBLICK

Ein gutes Arbeitszeugnis dient der Förderung des beruflichen Fortkommens. Wer ein schlechtes Arbeitszeugnis im Bewerbungsverfahren vorweist, wird oft gar nicht erst zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Das Arbeitszeugnis darf jedoch nicht nur den Grundsatz des Wohlwollens beachten, sondern muss auch der Wahrheit entsprechen. Stellt die Arbeitgeberin ein unrichtiges Arbeitszeugnis aus, kann sie gegenüber Dritten haftbar werden. Diese Gratwanderung zwischen Wahrheit und Wohlwollen ist nicht ganz einfach. Diese und weitere Aspekte des Arbeitszeugnisses werden in diesem Beitrag näher beleuchtet.



MLaw Claudia Schnüriger
Rechtsanwältin

Allgemeines zum Arbeitszeugnis

Gemäss Art. 330a OR kann der Arbeitnehmer jederzeit vom Arbeitgeber ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über seine Leistungen und sein Verhalten ausspricht. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein Vollzeugnis in der Form eines Zwischenzeugnisses und eines Schlusszeugnisses sowie auf eine blosse Arbeitsbestätigung. Es steht dem Arbeitnehmer frei, ein Arbeitszeugnis, eine Arbeitsbestätigung oder beides zu verlangen. Der Anspruch auf ein Arbeitszeugnis wird erst fällig, wenn der Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis verlangt.

Nach herrschender Lehre verjährt das Recht auf ein Arbeitszeugnis zehn Jahre nach dem Ende des Arbeitsvertrags. Begründet wird dies damit, dass es sich beim Zeugnis nicht um eine Forderung handelt, die als Entgelt für die geleistete Arbeit zu betrachten ist. Das Bundesgericht hat dies in einem Entscheid aus dem Jahr 2020 bestätigt (Urteil des Bundesgerichts 4A_295/2020 vom 28. Dezember 2020).

Formelle Aspekte: Schriftform, Unterschriften, Ausstellungsort und Zeitform

Das Arbeitszeugnis ist schriftlich auszustellen und muss von der Arbeitgeberin unterzeichnet werden. Ist für die Vertretung der Arbeitgeberin Kollektivunterschrift zu zweien erforderlich, muss auch das Arbeitszeugnis von zwei zeichnungsberechtigten Personen unterzeichnet werden. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf Unterzeichnung durch eine bestimmte Person und kann umgekehrt auch nicht fordern, eine bestimmte Person dürfe nicht unterzeichnen. Unzulässig ist die Vertretung durch aussenstehende Dritte, beispielsweise durch einen von der Arbeitgeberin beauftragten Rechtsanwalt. Auch der Ort der Zeugnisausstellung ist anzugeben.
Das Zwischenzeugnis wird in der Gegenwartsform formuliert. Das Schlusszeugnis hingegen in der Vergangenheitsform. Kompetenzen, über die der Arbeitnehmer unabhängig von der betreffenden Arbeitsstelle verfügt, wie Sprachkenntnisse, Auffassungsgabe, Einfühlungsvermögen etc., sind auch im Schlusszeugnis in der Gegenwartsform zu verfassen.

Zeugnisgrundsätze

Bei der Erstellung des Arbeitszeugnisses müssen die folgenden Grundsätze beachtet werden:

1. Grundsatz der Wahrheit

Aus dem Grundsatz der Wahrheit ergibt sich, dass sich das Vollzeugnis zu allen in Art. 330a Abs. 1 OR genannten Punkten äussern muss. Daraus folgt, dass das Zeugnis über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten Auskunft geben muss. Die im Arbeitszeugnis wiedergegebene Beurteilung von Leistung und Verhalten muss objektiv richtig ausfallen, wobei der Beurteilungsmassstab nicht zu streng oder zu grosszügig sein darf, sondern dem branchenüblichen Durchschnitt entsprechen soll. Die Arbeitgeberin verfügt über ein Beurteilungsermessen sowie über ein breites Ermessen bei der Formulierung des Arbeitszeugnisses. Der Arbeitnehmer hat keinen Anspruch auf die Verwendung von bestimmten Formulierungen.

2. Grundsatz der Vollständigkeit

Das Arbeitszeugnis muss vollständig sein, d.h. es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von

Bedeutung sind. Es soll künftigen Arbeitgebern ein möglichst getreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten des Arbeitnehmers geben. Aus diesem Grund darf und muss es bezüglich der Leistungen des Arbeitnehmers auch negative Tatsachen erwähnen, soweit diese für seine Gesamtbeurteilung erheblich sind. Begrenzt wird das Erfordernis der Vollständigkeit durch Art. 328b OR, wonach sich die Angaben auf die Eignung für das Arbeitsverhältnis oder die Durchführung des Arbeitsvertrags beziehen müssen. Der Grundsatz der Verhältnismässigkeit gebietet das Weglassen von Unwesentlichem. Einmalige Vorfälle und Umstände, die für den Arbeitnehmer und das Arbeitsverhältnis nicht charakteristisch waren, dürfen nicht in das Arbeitszeugnis aufgenommen werden. Der blosse (auch dringende) Verdacht einer strafbaren Handlung sowie Vorstrafen, Krankheiten und ausserdienstliche Umstände, die für Leistungen und dienstliches Verhalten des Arbeitnehmers nicht wesentlich waren, dürfen nicht erwähnt werden. Delikte, die während des Arbeitsverhältnisses verübt wurden, dürfen erwähnt werden, wenn sie für die Leistung und das Verhalten des Arbeitnehmers von Bedeutung sind oder die Straftat am Arbeitsplatz oder zulasten des Arbeitgebers begangen wurden.

3. Grundsatz des Wohlwollens

Einerseits soll das Arbeitszeugnis das berufliche Fortkommen fördern. Andererseits soll das Arbeitszeugnis dem künftigen Arbeitgeber ein wahrheitsgetreues Abbild von Tätigkeit, Leistung und Verhalten geben, weshalb es wahr und vollständig sein muss. Der Grundsatz des Wohlwollens findet seine Grenze an der Wahrheitspflicht. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf ein objektiv wahres, nicht auf ein gutes Arbeitszeugnis. Das Interesse des zukünftigen Arbeitgebers an der Zuverlässigkeit der Aussagen im Arbeitszeugnis muss höherrangig eingestuft werden als das Interesse des Arbeitnehmers an einem möglichst günstigen Zeugnis.

4. Grundsatz der Klarheit

Das Arbeitszeugnis muss in allgemein verständlicher und klarer Sprache abgefasst sein. Die Aussagen müssen für Dritte und den Arbeitnehmer selbst eindeutig sein. Unzulässig ist auch die Verwendung von Codierungen durch den Arbeitgeber. Bei Codierungen handelt es sich um gut klingende bzw. verklausulierte Formulierungen, welche aber etwas anderes aussagen, als was der eigentliche Wortlaut vermuten lässt. Folgende Formulierungen hören sich zunächst positiv an, weisen aber tatsächlich auf ungenügende Leistungen und Verhalten hin:

- Er/sie war stets bemüht.
- Er/sie erledigte ihre Aufgaben im Grossen und Ganzen zu unserer Zufriedenheit.
- Er/sie hat sich stets bemüht, die Aufgaben so gut wie möglich zu erledigen.
- Er/sie wusste sich gut zu verkaufen.
- Er/sie zeigte für seine/ihre Arbeit Interesse.
- Seine/ihre Geselligkeit trug zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.

5. Grundsatz der Einheitlichkeit

Ein Arbeitnehmer, der bei einem Arbeitnehmer länger und in mehreren Positionen tätig war, hat Anspruch auf ein einheitliches Arbeitszeugnis, das die gesamte berufliche Entwicklung des Arbeitnehmers chronologisch darstellt.

6. Grundsatz der Individualität

Das Arbeitszeugnis muss der individuellen beruflichen Entwicklung Rechnung tragen. Es muss die berufsspezifischen, arbeitsplatzbedingten und persönlichen Besonderheiten berücksichtigen. Die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens sind individuell zu formulieren.

Beendigungsgrund und Motive der Kündigung

Gegen den Willen des Arbeitnehmers dürfen der Kündigungsgrund und die Motive, die zur Vertragsbeendigung geführt haben, nicht erwähnt werden, ausser wenn durch das Weglassen eines solchen Hinweises ein unwahres Zeugnis entstehen würde. Der Beendigungsgrund gehört nur ins Arbeitszeugnis, wenn dies zur Würdigung des Gesamtbildes nötig ist. Dies wird bei gerechtfertigten fristlosen Kündigungen in der Regel der Fall sein.





Schlussformulierungen

Einen klagbaren Anspruch auf Bedauernsbekundungen über den Austritt und Dankesworte gibt es gemäss der Rechtsprechung nicht. Ein Arbeitgeber kann nicht gegen seinen Willen dazu verpflichtet werden, Bedauern und Dank zu bescheinigen.

Arbeitszeugnis bei Freistellung

Bei Freistellungen ist nicht der tatsächliche Austritt, sondern der rechtliche Austritt am Ende des Arbeitsverhältnisses anzugeben. Gegen den Willen des Arbeitnehmers darf eine Freistellung in der Regel nur dann im Arbeitszeugnis genannt werden, wenn andernfalls ein falscher Eindruck hinsichtlich seiner Tätigkeit und Befähigung entstehen würde. Dies wäre beispielsweise bei kurzer Anstellungsdauer und einer im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses langen Freistellungsdauer der Fall.

Besonderheiten beim Zwischenzeugnis

Gemäss Wortlaut des Gesetzes kann der Arbeitnehmer jederzeit ein Zwischenzeugnis in der Form eines Vollzeugnisses verlangen. Dieser Anspruch wird in der Praxis vorwiegend nur dann bejaht, wenn der Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse daran glaubhaft machen kann. An den Interessennachweis dürfen allerdings keine hohen Anforderungen gestellt werden. Genügend sind z. B. ein Wechsel des Vorgesetzten, der Transfer in eine andere Unternehmenseinheit, den Arbeitnehmer betreffende Umstrukturierungen, wenn ein Zwischenzeugnis für Aus- oder Weiterbildungen Zulassungserfordernis ist, ernsthafte Stellenwechselabsichten des Arbeitnehmers und selbstverständlich das nahende Vertragsende. Schikanöse Zeugnisbegehren sind dagegen zurückzuweisen, so z. B., wenn der Arbeitnehmer alle paar Monate ohne besonderen Anlass ein neues Zwischenzeugnis verlangt.

Vom tollen Zwischenzeugnis zum schlechten Schlusszeugnis

Die Ausstellung eines schlechten Schlusszeugnisses im Vergleich zu einem wenige Monate zuvor ausgestellten Zwischenzeugnis ist nur dann zulässig, wenn seit dem Zwischenzeugnis erhebliche Änderungen eingetreten sind, die eine schlechtere Beurteilung rechtfertigen. Die Beweislast für diese erheblichen Änderungen trägt die Arbeitgeberin. Ein abweichendes, berichtigtes Schlusszeugnis ist dann zulässig, wenn das Zwischenzeugnis nachweislich falsch war (wenn z. B. nicht erkannte Pflichtverletzungen entdeckt wurden).

Haftung aus Arbeitszeugnissen

Stellt der Arbeitgeber innert nützlicher Frist kein oder ein nicht den gesetzlichen Anforderungen entsprechendes Zeugnis aus, so kann er dem Arbeitnehmer für den daraus entstandenen Schaden haften. Andererseits können Zeugnisse, die unrichtige Angaben enthalten oder wesentliche Vorkommnisse (z. B. eine Veruntreuung) verschweigen, zur Schadenersatzpflicht gegenüber dem neuen Arbeitgeber führen. Der Nachweis der geforderten Kausalität ist allerdings oft schwierig.

MLaw Claudia Schnüriger, Rechtsanwältin

FERIENPLANUNG – (ZU) FRÜHZEITIGE BEWILLIGUNG DURCH DEN ARBEITGEBER?

Im Rahmen einer Rechtsauskunft war abzuklären, ob ein öffentlich-rechtlicher Arbeitgeber verlangen kann, dass die Arbeitnehmer ihre Ferien für das laufende Jahr jeweils bereits Anfang Jahr bekannt geben. Die Verhältnismässigkeit der konkreten Weisung ist – wie so oft – entscheidend:



MLaw Stefan Meyer
Rechtsanwalt

Grundsätzlich gilt analog zum Privatrecht: Sofern nichts anderes vereinbart oder üblich ist, bestimmt der Arbeitgeber den Zeitpunkt der Ferien und nimmt dabei auf die Wünsche des Arbeitnehmers soweit Rücksicht, wie dies mit den Betriebsinteressen vereinbar ist (vgl. Art. 329c Abs. 2 OR). Der Arbeitgeber muss dem Arbeitnehmer für die Ferienplanung ausreichend Zeit lassen (i.d.R. drei Monate). Bereits vereinbarte bzw. genehmigte Ferien dürfen nur infolge schwerwiegender und unvorhergesehener Gründe durch den Arbeitgeber verschoben werden (Portmann/Rudolph, Basler Kommentar OR I, 7. Aufl., Basel 2019, Art. 329c N 7).

Eine eigentliche Obergrenze (bzw. wie früh ein Arbeitgeber die Bekanntgabe der Ferien verlangen kann) gibt es grundsätzlich nicht. Im öffentlichen (Personal-)Recht gilt es jedoch stets den Grundsatz der Verhältnismässigkeit (Art. 5 BV) zu beachten. Mithin muss jede Weisung des Arbeitgebers geeignet sowie erforderlich sein, ein bestimmtes Ziel zu erreichen und überdies muss die Weisung für die Betroffenen zumutbar sein.

Konnten die Arbeitnehmer beispielsweise ihre Ferien bisher ohne Frist beantragen, und dies funktionierte auch aus betrieblicher Sicht ohne nennenswerte Probleme, stellt sich die Frage nach der Erforderlichkeit einer solchen Weisung. Ist demgegenüber die definitive Ferienplanung aus betrieblichen Gründen (Sicherstellung von Schalterdienst o. Ä.) bereits zu Beginn des Jahres erforderlich und besteht eine Ausnahmeregelung für «Härtefälle» (z.B. Bewilligung der Verschiebung, wenn im konkreten Einzelfall die Verschiebung der Ferien für den Betrieb ohne Weiteres möglich wäre und der Arbeitnehmer ein gewichtiges Interesse an der Verschiebung hat), so erscheint eine entsprechende Weisung in der Regel als verhältnismässig.

MLaw Stefan Meyer,
Rechtsanwalt

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Neumarktstrasse 27, 2503 Biel
Mob. 079 375 16 57
E-Mail: urs.stauffer@bluewin.ch

VERBANDSSEKRETARIAT
Dr. Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch

REDAKTION / LAYOUT
Gabriela Sollberger und Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99, Fax 056 200 07 00
E-Mail: zentral@zentral.ch
www.oeffentlichespersonal.ch

ANZEIGENVERKAUF
Galledia Fachmedien AG, ZV Info
Jasmina Husic
Buckhauserstrasse 24
8048 Zürich
Tel. 058 344 91 22, Mob. 079 712 14 06
E-Mail: jasmina.husic@galledia.ch

ABOSERVICE
Öffentliches Personal Schweiz ZV
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden
Tel.: 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch

DRUCK UND VERSAND
CH Media Print AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE
20'480 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2021 / 2022)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
3/4 • 23	24.04.23	10.05.23
5/6 • 23	12.06.23	28.06.23
7/8 • 23	14.08.23	30.08.23
9/10 • 23	16.10.23	01.11.23
11/12 • 23	04.12.23	20.12.23

BLEIBT AM ENDE DES MONATS NOCH ETWAS IM PORTEMONNAIE ÜBRIG?

Ergebnisse zur Lohnrunde 2023

Kaum schien die Covid-19-Pandemie zumindest vorübergehend überwunden, da kamen bereits der Kriegsausbruch in der Ukraine und die globale Energiekrise. Folge davon ist eine Inflationsrate, wie sie die Schweiz seit 1993 nicht mehr gesehen hat. Mit einer Teuerung von 2,9% steht die Schweiz im europäischen Vergleich zwar gut da, aber auch hierzulande sind die Preisanstiege merklich spürbar. Vor diesem Hintergrund erstaunt es nicht, dass die Lohnverhandlungen keine einfache Angelegenheit waren. Die Ergebnisse sind durchzogen: Zufriedenheit auf der einen Seite, grosse Unzufriedenheit auf der anderen. Der Rücklauf der Umfrage war dieses Mal so hoch wie noch nie – es haben fast alle unsere Verbände die Fragen beantwortet; unser Bild der Lage ist damit repräsentativ.

Das Positive vorab: Fast alle Mitgliederverbände meldeten Anpassungen der Löhne an die Teuerung. Was aber als angemessene Erhöhung akzeptiert werden kann, darüber gingen die Meinungen erheblich auseinander – die Meinungen zwischen unseren Personalverbänden und den Arbeitgebern.

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

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

- *Teuerungsausgleich* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes mit dem Zweck, den durch die Teuerung bedingten Kaufkraftverlust auszugleichen.

- *Reallohnerhöhung* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes mit dem Ergebnis, dass die Kaufkraft gesteigert wird; dies bedingt, dass die Teuerung vorab voll ausgeglichen wird; wird sie nicht voll ausgeglichen, kann auch keine Reallohnerhöhung vorliegen oder nur dann, wenn die separat ausgewiesene «Reallohnerhöhung» prozentual höher ist als die Differenz bis zum vollen Teuerungsausgleich. An diese Begrifflichkeit halten sich die Arbeitgeber nicht immer, bei der Umfrage ist gelegentlich vom teilweisen Ausgleich der Teuerung und einer gleichzeitigen Reallohnerhöhung die Rede, was irreführend ist.

- *Generelle Lohnerhöhung* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes für alle, also unabhängig von der persönlichen Leistung des Einzelnen. Bei generellen Lohnerhöhungen werden die Lohnbänder um die Lohnerhöhung angehoben. Hier sind Differenzierungen möglich, in dem nur die untere oder nur die obere Grenze des Lohnbandes oder nur die Lohnbänder einzelner Funktionen oder Berufsgruppen angehoben werden.

- *Strukturelle Lohnerhöhung* meint die nominelle Erhöhung des Lohnes einzelner Mitarbeitender oder Gruppen von Mitarbeitenden aus speziellen Berufsgruppen, die im Branchenvergleich zu tief entschädigt werden (was der Arbeitgeber regelmässig daran merkt, dass er die Stellen nicht mehr besetzen kann).

- *Erhöhung der Lohnsumme* meint die finanziellen Mittel, um die nominell nach oben korrigierten Löhne finanzieren zu können; die Erhöhung der Lohnsumme in Prozent und der Teuerungsausgleich/die Reallohnerhöhung müssen sich nicht decken, weil etwa Rotationsgewinne ebenfalls zur Finanzierung beitragen können. Teilweise wird zwischen der Lohnsumme für die generelle Lohnerhöhung und jener für die individuelle Lohnerhöhung differenziert, teilweise nicht.

- *Individuelle Lohnerhöhung* meint die Erhöhung des Lohnes gestützt auf die individuelle Leistungsbeurteilung. Dabei handelt es sich im Grundsatz nicht um eine Lohnerhöhung, da die bessere Qualifikation und Leistung entschädigt werden und nicht etwa für dieselbe Leistung mehr bezahlt wird. Das Durchlaufen des Lohnbandes bei guter Leistung vom Minimum in die Nähe des Maximums führt zwar zu einer Erhöhung des nominellen Lohnes, aber gestützt auf die Erfahrung und Leistungsfähigkeit des Mitarbeiten-

den oder der Mitarbeitenden und nicht etwa deshalb, weil der Arbeitgeber für die gleiche Leistung mehr bezahlen will. Die individuelle Lohnentwicklung wurde in der Lohnumfrage gleichwohl nachgefragt, weil die öffentlichen Arbeitgeber Einsparungen häufig bei der Festsetzung der Lohnsumme für die Leistungslöhne (zu Unrecht) realisieren. Weil es begrifflich weit verbreitet ist, wird auch die individuelle Lohnentwicklung als «Lohnerhöhung» bezeichnet und nicht, wie eigentlich richtig, als Lohnentwicklung.

- *DAZ oder Dienstalterszulagen-System:* das DAZ-System (früher die Regel, heute die Ausnahme) ist das gleiche wie die individuelle Lohnerhöhung mit dem einzigen Unterschied, dass dies faktisch automatisiert erfolgt und nicht gestützt auf eine detaillierte Leistungsbeurteilung des Einzelnen; gleichwohl ist auch bei der DAZ eine gute Leistung erforderlich, andernfalls die Lohnentwicklung nicht gewährt wird.

- *Ausgleich von Rückständen* meint die in den letzten Jahren nicht voll ausgeglichene Teuerung.

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

Ergebnisse aus den Mitgliederverbänden

Teuerung

Lediglich fünf Mitgliederverbände meldeten den vollen Teuerungsausgleich (zwischen 2,9 und 3,5%). Bei diesem Ergebnis ist zu berücksichtigen, dass der Zeitpunkt, in welchem die Teuerung bestimmt wird, nicht einheitlich ist. Ob der massgebliche Stichtag im Oktober oder Dezember liegt, kann sich ganz wesentlich auf den Teuerungsausgleich, genauer die nominelle Lohnerhöhung in Prozent, auswirken. Der Grossteil der Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst (soweit von unseren Mitgliederverbänden abgedeckt) erhält etwas über 2%.

Schlechter dran sind vor allem die Mitarbeitenden in den Berner Gemeinden, weil sich Letztere am Kanton Bern orientieren; 1% Teuerungsausgleich in Köniz oder 0,5% Teuerungsausgleich in Muri oder gar kein Teuerungsausgleich in Langenthal (weil das Budget nicht genehmigt wurde) sind doch eher ernüchternde Resultate. Sie sind auch dafür verantwortlich, dass der Schnitt über alle Kantone, Städte und Gemeinden, soweit bei Öffentliches Personal Schweiz organisiert, nur knapp 2% beträgt.

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

Reallohnerhöhung

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

Den Fragenkatalog sowie einen Auszug aus den Rückmeldungen unserer Mitgliederverbände finden Sie ab Seite 15. Alle Ergebnisse der Lohnrunde 2023 können Sie ab sofort auf unserer Website (Rubrik ZV Info, dieser Artikel) herunterladen. Dank an alle, die mitgemacht haben!*

*** Die Ergebnisse eines Verbandes erstrecken sich jeweils über zwei Seiten.**



Geschäftsleitung und Sekretariat von Öffentliches Personal Schweiz.

Individuelle Lohnentwicklung
Etwas besser sieht es bei der individuellen Lohnentwicklung aus. Diejenigen Mitarbeitenden, die in ein automatisiertes Stufenanstiegssystem (DAZ) eingebunden sind, erhielten, wie gesetzlich zwingend vorgesehen, eine nominelle «Lohnerhöhung». Die Prozente lagen hier bei 0,4 bis 1,4, abhängig vom jeweiligen Lohnsystem. Auch bei den Mitarbeitenden, die der individuellen Leistungsbeurteilung unterliegen, wurden diese Lohnerhöhungen, gute Leistung vorausgesetzt, gewährt.

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

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

Krankenkassenprämien
Noch ein Wort zu den Krankenkassenprämien: Die Krankenkassenprämien werden in der Zusammensetzung des Warenkorbs nicht berücksichtigt – ein anhaltendes Ärgernis, dass wir bisher nicht beseitigen konnten. Im Jahr 2023 wird die mittlere Monatsprämie CHF 334.70 betragen, was einem Anstieg von 6,6% im Vergleich zum letzten Jahr entspricht. Dies hat zur Konsequenz, dass nicht einmal beim vollen Ausgleich der Teuerung die Kaufkraft erhalten bleibt; dies ist nur dann der Fall, wenn eine effektive Reallohnerhöhung auch diese Kostensteigerung mitauffängt.

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

Wir regen an, dass Sie durch die Tabelle schauen oder scrollen, um einen Eindruck von diesen Lohnnebenleistungen zu bekommen.

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

Aktuelle Lage auf dem Arbeitsmarkt
Die Arbeitslosenquote liegt gemäss SECO aktuell bei 2,2%. Damit ist die Quote gegenüber dem Vorjahr deutlich zurückgegangen, mehr noch, sie erreichte einen neuen 20-Jahres-Tiefststand. Besorgniserregend (aber erwartet) ist, dass der Fachkräftemangel in der Schweiz weiter zunimmt. Laut Jobradar waren im vierten Quartal 264 069 Stellen unbesetzt. Für Arbeitgeber wird es schwieriger, gut qualifiziertes Personal zu finden.
Für qualifizierte und erfahrene Arbeitnehmer ist dieser «Arbeitnehmer-Markt» von Vorteil, sie können sich die neue Stelle aussuchen und sie entscheiden, für wen sie arbeiten möchten.

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

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

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

Wir bleiben dran und melden uns in den nächsten Monaten mit Empfehlungen.

Geschäftsleitung,
Öffentliches Personal Schweiz

Sparen auf Bündner Art: Ohne zu warten von 300 Franken profitieren.

QR-Code scannen und Sofortpreis gewinnen.

oekk.ch/zv



IMMER DIE BESTEN HOTELDEALS

Aus über 500 Hotels auswählen – mit bis zu 50% Rabatt buchen

Mit der HotelCard erhalten Sie Zugang zu exklusiven Rabatten in Hunderten Hotels in der Schweiz und im ganzen Alpenraum – und dies das ganze Jahr über. Vom einfachen Berggasthaus im Engadin bis zum luxuriösen Fünfsternehotel am Genfersee ist alles dabei, was das Reiseherz begehrt. Die HotelCard kann beliebig oft eingesetzt werden. So haben Sie immer einen Grund zu verreisen. Je öfter Sie verreisen, desto mehr sparen Sie: durchschnittlich 100 Franken pro Nacht. So wird sogar der Aufenthalt im Luxushotel erschwinglich!

Dafür steht HotelCard

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

Leserangebot*

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

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

Jetzt bestellen

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

3 von 500 Top-Deals*







Ihre Vorteile mit HotelCard

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

*Dieses Angebot ist gültig für HotelCard-Neukunden.

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

HotelCard

FRAGEN ZUR LOHNRUNDE 2023

1. Erhalten Sie für das Jahr 2023 einen **Teuerungsausgleich?** Wenn ja, wie hoch? (Handelt es sich um einen Ausgleich von Rückständen von in den letzten Jahren nicht gewährten Teuerungsausgleichen?)

2. Allgemein: Wird die **Lohnsumme** in Ihrem Kanton, Ihrer Stadt oder Gemeinde insgesamt erhöht, zum Beispiel
   - als generelle Reallohnerhöhung – zum Beispiel in Form der automatisierten Dienstalterszulagen oder
   - als Erhöhung der Leistungslohnsumme oder
   - in Kombination beider (generelle und individuelle Lohnerhöhung, ohne dass über die Verteilung etwas gesagt wird)
   - Wenn ja, um wie viel?

3. Erhalten Sie
   - eine (generelle) **Lohnerhöhung** (also für alle, nicht individuell über Beförderung oder Leistungsbeurteilung) – sei es als Reallohnerhöhung oder nur bis zur Teuerung?
   - Wenn ja, wie hoch ist diese (in Prozenten)?
   - Handelt es sich dabei um einen Ausgleich von (generellen) Rückständen aus den letzten Jahren (nicht gewährter Teuerungsausgleich, sistierte Dienstalterszulagen oder Ähnliches)?

4. Wurde bei Ihnen
   - die Summe der **individuellen (Leistungs-)Löhne** erhöht? Wenn ja, um wie viel (Prozente oder absolut)?

5. Wurden andere **zusätzliche Leistungen** erhöht oder neu geschaffen oder abgeschafft (Zulagen, Gratisparkplätze, Abo, Spesen oder Ähnliches)?

6. Sind Sie mit dem **Ergebnis der letzten Lohnrunde zufrieden** (was haben Sie verlangt, was haben Sie bekommen)?

7. Wurde bei Ihnen (teilweise) Homeoffice erlaubt? Wenn ja, wie viel Homeoffice ist zulässig (1 Tag, 2 Tage etc.)?

8. Haben Sie weitere **Bemerkungen / Besonderheiten** zur Lohnrunde 2023?

9. Befürchten Sie für die **kommende Lohnrunde eine ungute Entwicklung?**
   - Wenn ja, in welcher Form?
   - Wenn nein, ist eine positive Entwicklung zu erwarten?

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Generelle Lohnerhöhung (Teuerung / Reallohnerhöhung)	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne
Personalverband der Stadt **Aarau**	Ein Teuerungsausgleich ist nicht separat ausgewiesen.	Ja, generelle Lohnerhöhung um 2,0% und individuelle (Leistungs-)Lohnerhöhung um 1,0%.	Ja, 2,0%.	Ja, 1,0%.
Aargauer Staatspersonalverband	Ein Teuerungsausgleich ist nicht separat ausgewiesen.	Ja, in Kombination beider. 1,55% generell, 0,45% individuell.	Ja, 1,55%. Nein, kein Ausgleich von Rückständen.	Ja, 0,45%.
Personalverein der Stadt **Adliswil**	Ja, 3,0%	Ja, 3,0% plus 0,5% aus Rotationsgewinn.	Ja In Abhängigkeit von der relativen Lohnhöhe, 3–5%. Nein	–
Staatspersonalverband von **Appenzell AR**	Ja, in Form einer generellen Lohnerhöhung von 2,0%, nicht aber als separat ausgewiesener Teuerungsausgleich. Zusätzlich wird eine individuelle Lohnerhöhung von 1,0% und eine einmalige Anerkennungsprämie von 0,2% der Lohnsumme für einzelne Mitarbeitende gewährt.	Ja, in Kombination beider. Die Lohnsumme wird insgesamt um 3,0% (2,0% generell, 1,0% individuell) erhöht.	Ja, um 2,0%. Lediglich den Teuerungsausgleich für 2022; der Lohnrückstand der vergangenen Jahre (u.a. Nullrunde 2022 und nur individuelle Lohnerhöhungen von rund 1,0 % in den Jahren zuvor) wird aber nicht ausgeglichen.	Ja, 1,0%.
Staatspersonalverband **Appenzell IR**	Ja, 2,0%	Ja, neben den 2,0% Teuerungsausgleich zusätzlich 0,5% für individuelle Lohnerhöhungen, 1,0% für strukturelle Lohnmassnahmen (v.a. für Mitarbeitende, bei welchen eine Korrektur des Lohns aufgrund des neuen Besoldungssystems angezeigt ist).	Nein, ausser die Teuerung für alle. 2,0% Keine Rückstände.	Ja, 0,5%.

Frage 5 Zusätzliche Leistungen	Frage 6 Zufriedenheit mit der letzten Lohnrunde	Frage 7 Homeoffice	Frage 8 Bemerkungen / Besonderheiten Lohnrunde 2023	Frage 9 Entwicklung für die kommende Lohnrunde
Strukturelle Lohnerhöhungen von total 0,6% in Teilbereichen der Stadtverwaltung. Weiterhin hat der Stadtrat Fringe Benefits für die Angestellten beschlossen.	Wir sind mit der Lohnrunde zufrieden.	Homeoffice ist grundsätzlich erlaubt. Der Zeitanteil des regelmässigen Homeoffice darf 40% der Sollarbeitszeit nicht übersteigen.	Der Stadt- und Einwohnerrat hat nach längerer Zeit die Anpassung aller Lohnbänder beschlossen.	Nein Noch unbekannt.
Es gab diverse Anpassungen des Spesenreglements auf 1. Januar 2023.	Nein	Homeoffice ist je nach Jobprofil möglich. Die Anzahl Tage variiert je nach Organisatonseinheit.	-	Ja Ein möglicher, hoher Verlust des Kantons verbunden mit trüben Wirtschaftsaussichten könnten unsere Lohnforderungen hemmen.
Keine Änderungen.	Ja	Ja Maximal 20% der Arbeitszeit.	-	-
Nein; aber Revision der Spesenordnung geplant, vorerst noch mit einem Abbau der Leistungen (v. a. bei der Entschädigung der Benutzung des öffentlichen Verkehrs / GA), was aber die Personalverbände bekämpfen.	Nicht vollumfänglich, da die Nullrunde 2022 nicht ausgeglichen wurde. Aufgrund der finanziellen Lage / Prognosen des Kantons kann das Ergebnis aber akzeptiert werden.	Ja, i. d. R. 1 Tag pro Woche. Individuelle Lösungen sind aber möglich.	Nein	Ja, dies aufgrund der eher ungünstigen finanziellen Lage des Kantons bzw. der ausbleibenden Zahlungen der Nationalbank. Kein Ausgleich der Teuerung und nur noch eine bescheidene Erhöhung der Lohnsumme für individuelle Lohnanpassungen.
Ein weiteres kostenloses Gesundheitsangebot über Mittag (Schwimmen).	Jein. Die Teuerung wurde sonst immer voll ausgeglichen. Wir forderten 1,5% strukturelle Lohnerhöhung sowie 1,5% individuell und den vollumfänglichen Ausgleich der Teuerung von 1,4% (Stand Juni 2022) resp. jene, welche im September 2022 publiziert wurde.	Ja Generell im Ermessen der Departementsvorsteherin oder des Departements-vorstehers. Dabei muss der Verwaltungsbetrieb jederzeit in guter Qualität gewährleistet sein und die Schalter besetzt sein. U. a. Führungskräfte müssen an mindestens 4 Halbtagen pro Woche in der Verwaltung sein.	Nein	Eher ungut, wegen diverser Unsicherheiten (Ukrainekrise, Liefer-ketten, Corona, Teuerung, Energieversorgung).

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Generelle Lohnerhöhung (Teuerung / Reallohnerhöhung)	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne
Personalverband der Gemeinde **Arosa und Arosa Energie**	Ja, der Teuerungsausgleich beträgt 2,7% (die Differenzen wurden jetzt ausgeglichen).	Eine generelle Lohnerhöhung wurde vom Gemeindevorstand abgelehnt / Antrag war 2,0%. Ja, 1,0% für individuelle Lohnerhöhung, basiernd auf MA-Gesprächen und Leistungen.	Nein, abgelehnt (ausgeglichen wurde aber die Teuerung).	Ja, 1,0%.
Verband des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons **Basel-Landschaft**	Ja, 2,5% Teuerungsausgleich. Nein, es handelt sich nicht um einen Ausgleich von Rückständen von in den letzten Jahren nicht gewährten Teuerungsausgleichen.	Ja, in Kombination beider.	Ja, 2,5% Teuerungsausgleich und 0,5% Reallohnerhöhung. Unter anderem wegen nicht gewährten Teuerungsausgleichs in den letzten Jahren.	Ja, jährlicher Stufenanstieg um durchschnittlich 1,0% (Erhöhung abhängig von Lohnband und von Leistungsbewertung im MAG).
Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)	Ja. Die gemäss Lohngesetz für das Jahr 2023 relevante Teuerung beträgt 2,9%. Die Lohnansätze wurden per 1.1.2023 nach der im Lohngesetz festgelegten degressiven Skala angepasst (Lohnklasse 1 – 8: Teuerungsausgleich erfolgt 100%; ab Lohnklasse 9 – 28: degressiv bis auf 65%. Es handelt sich beim gewährten Teuerungsausgleich nicht um einen Ausgleich von Rückständen.	Ja, aufgrund des Teuerungsausgleichs. Entsprechend werden auch die Ansätze der Unterhalts- und gewisser Geldzulagen erhöht. Ebenso wird der reguläre Stufenanstieg gemäss Lohntabelle gewährt.	Siehe Antworten zu vorigen Fragen. Sonst keine Lohnerhöhungen.	Siehe Antworten zu vorigen Fragen. Sonst keine Lohnerhöhungen.
Personalverband der Stadt **Biel**	Die Teuerung wird mit CHF 100.00 für ein 100%-Pensum pro Monat abgegolten.	Ja, in Kombination, generelle Lohnerhöhung (CHF 100.00/Monat) und individuelle Lohnerhöhung (0,6%).	Ja, siehe Fragen 1 + 2. Keine Rückstände.	Ja, ca. 0,6%. Individuelle Lohnentwicklung wird bis zu einem max. Jahresgehalt von CHF 116 000 gewährt.

Frage 5 Zusätzliche Leistungen	Frage 6 Zufriedenheit mit der letzten Lohnrunde	Frage 7 Homeoffice	Frage 8 Bemerkungen / Besonderheiten Lohnrunde 2023	Frage 9 Entwicklung für die kommende Lohnrunde
Nein, ist nichts bekannt.	Teilweise zufrieden. Der Antrag war höher und vor allem hat der PV versucht, mit einer gestaffelten Reallohnerhöhung tiefere Einkommen zu bevorteilen (=60 000 Antrag 4%, dann stufenweise mit Schritten von jeweils 5000 auf 1% bei Einkommen von 100 000 und mehr) zur Stützung der sozialen Gerechtigkeit. Leider erfolglos.	Nicht allgemein geregelt.	Nein	Es ist versprochen, dass die Verhandlungen frühzeitig aufgenommen werden und die Erfahrungen 2022/2023 dort einfliessen.
Verbilligung TNW-Abo; Ausrichtung von Leistungsprämien neu auch bei einmaligen und qualitativ guten Leistungen innerhalb der Zielvereinbarungen.	Ursprüngliche Forderung betrug 5,3% (Teuerung 3,3%, Reallohnerhöhung 2,0%).	Ja, bis 20%, bei mehr als 20% im Ermessen der Vorgesetzten.	-	Es darf nicht bei einer einmaligen Reallohnerhöhung von 0,5% für alle bleiben, während gleichzeitig bei Fachkräften Lohnerhöhungen erfolgen.
Nein	Nein. Es wurde eine Reallohnerhöhung von 2,0% gefordert, welche nicht gewährt wurde.	Ja. Keine Mindestanwesenheit; erforderliche Anwesenheit im Büro wird in Absprache mit der oder dem Vorgesetzten mit Blick auf die Aufgabenerfüllung und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden festgelegt; ausschliessliches Homeoffice ist jedoch ausgeschlossen.	Die Ausführungen beziehen sich auf den Lohn bzw. die Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Basel-Stadt (Arbeitgeber Basel-Stadt). Im BAV sind jedoch auch Angestellte diverser anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften oder öffentlich-rechtlicher Anstalten mit Sitz im Kanton Basel-Stadt Mitglied.	Nein Unklar
Unter Vorbehalt des Stadtratsentscheids im März wurde noch CHF 500.00 Prämie pro 100%-Pensum zugesprochen.	Es handelt sich beim Resultat um einen Kompromiss im Rahmen eines Sparpaketes. Die Verbände fordern grundsätzlich immer den vollen Teuerungsausgleich und eine leistungsbezogene, individuelle Lohnentwicklung gemäss Personalreglement der Stadt Biel von ca. 0,8%.	Homeoffice ist in der Stadt Biel möglich (durch Weisung geregelt). Die Vereinbarungen betreffend Anzahl Tage werden mit den Mitarbeitenden individuell getroffen.	Nein	Die finanzielle Situation der Stadt Biel ist angespannt. Es ist ein Sparpaket mit Perspektive 2030 vorgesehen. Es wird also schwierig sein, im Rahmen der Lohnrunden substanzielle Verbesserungen für das städtische Personal zu erwirken.

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Generelle Lohnerhöhung (Teuerung / Reallohnerhöhung)	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Lohne
Personalverband der Stadt **Bülach**	Ja, 2,5% Teuerungsausgleich für alle.	Ja, zusätzlich zum Teuerungsausgleich wurde eine individuelle Lohnerhöhung von 1,0% beschlossen; total somit 3,5% der Lohnsumme.	Alle erhalten den Teuerungsausgleich von 2,5%. Es handelt sich dabei um den vom Parlament zugestandenen Teuerungsausgleich.	Ja, 1,0%. Es ist Sache der Vorgesetzten zu entscheiden, wer wie viel individuelle Lohnerhöhung erhält.
Verband **Bündnerischer** Gemeindeangestellter **(VBGA)**	Die Gemeinden folgen i. d. R. dem Kanton, welcher 2,7% gewährt hat.	Ja, im Umfang der gewährten Teuerung.	Abgesehen vom Teuerungsausgleich keine weitere Lohnerhöhung.	Das hängt von der jeweiligen Regelung der Gemeinde ab.
Personalverband der Stadt **Burgdorf**	Ja, 0,5% analog Kanton Bern. Politischer Vorstoss für die Erhöhung des Teuerungsausgleichs um zusätzlich 1,0% wird noch im Stadtrat behandelt.	Ja, 1,0% der Lohnsumme sind im Budget eingestellt. 0,5% für den Erfahrungsanteil und 0,5% für die Leistungslohnanpassung gemäss MAG.	Ja, 0,5% Teuerungsausgleich. Politischer Vorstoss für die Erhöhung des Teuerungsausgleichs um zusätzlich 1,0% wird noch im Stadtrat behandelt.	Ja, siehe Frage 2.
Personalverband der Stadt **Chur**	Ja, Teuerungsausgleich im Jahr 2023 im Umfang von 3,0%.	Ja, die Lohnsumme wird aufgrund des Stufenanstiegs gemäss Personalverordnung erhöht. Unterschiedlich von 0% – 3,0%.	Ja, 3,0% Teuerungsausgleich und die Lohnsumme wird aufgrund des Stufenanstiegs gemäss Personalverordnung erhöht.	Nein, nur aufgrund des Stufenanstiegs gemäss Personalverordnung.
Personalverband des Bezirks **Einsiedeln**	Ja, 2,0% Teuerungsausgleich. Der Teuerungsstand per 30.11.2023 wäre 2,7% gewesen. Somit wurde nicht die volle Teuerung ausgeglichen. Mehrmalige Intervention des PV sowie Arbeitnehmervertreter der Paritätischen Personalkommission.	Ja, in Kombination mit Teuerungsausgleich.	Generelle Lohnerhöhung (Teuerungsausgleich und Dienstalterszulage, in der Hauptsache allerdings individuelle Lohnerhöhung).	Dienstalterszulage (Kombination von individueller Lohnerhöhung und Reallohnerhöhung).

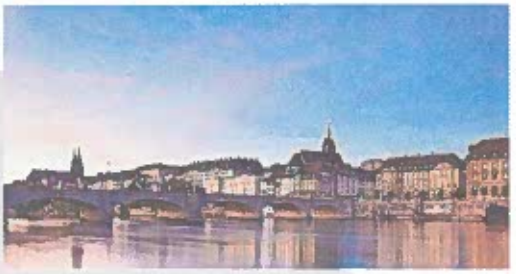
Frage 5 Zusätzliche Leistungen	Frage 6 Zufriedenheit mit der letzten Lohnrunde	Frage 7 Homeoffice	Frage 8 Bemerkungen / Besonderheiten Lohnrunde 2023	Frage 9 Entwicklung für die kommende Lohnrunde
Ja, es waren CHF 150 000 budgetiert für noch nicht im Detail definierte Benefits. Diese wurden vom Parlament akzeptiert. Die Umsetzung wird 2023 erfolgen.	Wir sind mit dem Ergebnis trotzdem zufrieden. Insbesondere freut uns, dass eines unserer alten Anliegen, die Einführung von Benefits 2023 konkretisiert wird, wenn auch in sehr bescheidenem Ausmass.	Homeoffice wird in der Stadtverwaltung Bülach grundsätzlich erlaubt. Es ist jedoch Sache der Vorgesetzten auf allen Stufen, zu entscheiden, in welchem Rahmen. Im Steueramt z.B. dürfen Angestellte bis 2 Tage pro Woche Homeoffice machen.	-	Das ist schwer vorauszusagen. Der Fachkräftemangel wird dazu beitragen, dass man dem Personal mehr Beachtung schenkt und deswegen auch kompromissbereiter ist.
-	-	-	Üblicherweise lehnen sich die Personalverordnungen der Gemeinden an die kantonale Personalordnung an.	-
Nein	Ja, die Lohnmassnahmen sind für die Legislatur durch den Stadtrat festgelegt worden und werden auch eingehalten.	Ja, die Arbeitnehmenden können maximal 40% ihrer Sollarbeitszeit im Homeoffice erbringen. Die Aufteilung erfolgt in Rücksprache mit der vorgesetzten Person.	-	Nein, die Lohnmassnahmen sind bis Ende 2024 durch den Stadtrat festgelegt worden.
Nein	Ja	Nach Genehmigung ist Homeoffice bis zu 2 Tage zulässig.	Nein	Nein. Unveränderte Entwicklung erwartet.
Bestehende Vergünstigungen wurden belassen (Halbtax). Leistungszulagen in der Höhe von CHF 5000 konnten auf CHF 10 000 erhöht werden.	Nein	Es ist kein Reglement vorhanden. Mehrmalige Intervention des PV. Homeoffice in Absprache mit Abteilungsleiter jedoch möglich und erlaubt.	Der Pensionskassenbeitrag seitens Arbeitgeber wurde um 2,0% erhöht. Jedoch bis im Jahr 2019 mussten die PK Sanierungsbeiträge geleistet werden. Erhöhung der Familienzulage auf CHF 200 per 1.1.2023.	Der akute Fachkräftemangel ist sehr spürbar. Stellen können kaum zeitnah wieder besetzt werden.

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Generelle Lohnerhöhung (Teuerung / Reallohnerhöhung)	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne
Personalverband der Stadt **Frauenfeld**	Ja, 2,0%. Nein, kein Ausgleich von Rückständen.	Ja, um 0,75%.	Ja, 2,0% Teuerungsausgleich und 0,1% der Gesamtlohnsumme als Leistungsprämie. Nein, kein Ausgleich von Rückständen.	Ja, individuelle Lohnerhöhung von 0,65% der Gesamtlohnsumme; individuelle Verteilung. 1,0% des Grundlohnes für Erfahrungszuschläge bis und mit zehntem Dienstjahr.
Verband des **Glarner** Staats- und Gemeindepersonals	-	**Kanton Glarus** Das obere Maximum der einzelnen Lohnbänder wurde um 4% angehoben. Es wurden 2% der gesamten Lohnsumme für Lohnerhöhungen gewährt, wovon jedem MA 1,0% (seiner Summe) generelle Lohnerhöhung zugestanden wurde. Der Rest wurde individuell verteilt. **Gemeinde Glarus** 1,5% generell, 1,0% individuell, 0,8% strukturell. **Gemeinde Glarus Süd** davon 1,5% generell, davon 1,5% individuell. **Gemeinde Glarus Nord** 2,0% generell, 0,5% individuell, 1,0% strukturell.	**Kanton Glarus** 1,0% **Gemeinde Glaurs** 1,5% **Gemeinde Glarus Süd** 1,5% **Gemeinde Glarus Nord** 2,0% (daneben steht 1,0% der Lohnsumme für strukturelle Anpassungen zur Verfügung).	**Kanton Glarus** Siehe Antwort zu Frage 2. **Gemeinde Glarus** 1,0% **Gemeinde Glarus Süd** 1,5% **Gemeinde Glarus Nord** 0,5%
Personalverband der Stadt **Grenchen (PVG)**	Ja, 2,7%.	Ja, im Umfang der Teuerung und der Dienstaltszulagen, abzüglich Rotationsgewinne.	Siehe Frage 2; teilweise Reallohnerhöhung im Rahmen der Dienstaltszulage, soweit nicht individuell.	Dienstalterszulagensystem, Erhöhung ca. 2,5%.
Personalverband der Gemeinde **Horgen**	In Horgen hält man sich jeweils an den Beschluss des Regierungsrates des Kantons Zürich. Der Teuerungsausgleich beträgt deshalb in Horgen 3,5%.	Für Stufenanstiege hat der Gemeinderat Horgen 0,6% der Lohnsumme gesprochen.	Dienstalterszulagensystem, vergleiche Fragen 1 und 4.	Für Stufenanstiege hat der Gemeinderat Horgen 0,6% der Lohnsumme gesprochen.

Frage 5 Zusätzliche Leistungen	Frage 6 Zufriedenheit mit der letzten Lohnrunde	Frage 7 Homeoffice	Frage 8 Bemerkungen / Besonderheiten Lohnrunde 2023	Frage 9 Entwicklung für die kommende Lohnrunde
Reka-Geld-Bezug für Pensionierte wurde abgeschafft.	Nein, voller Teuerungsausgleich verlangt (3,0%), 2,0% erhalten.	Teilweise	-	Eher negativ, da der Finanzplan negative Ergebnisse voraussagt und in den letzten Jahren diverse Vergünstigungen gestrichen und Lohnanpassungen nicht voll gegeben wurden.
-	-	-	-	-
Nein	Nein, wir haben eine Reallohnerhöhung von 2,0% verlangt.	Generell nein, nur in begründeten Ausnahmen möglich.	Nein	Ja. Durch die geplante Änderung der Personalordnung wird es keinen automatischen Teuerungsausgleich mehr geben. Zukünftig beschliesst der Gemeinderat jährlich, in welchem Umfang die Löhne per 1. Januar an den Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise angepasst werden.
Die Leistungszulagen bleiben gleich.	Wir sind mit der Lohnrunde zufrieden.	Homeoffice ist bei einem 100%-Pensum und mit Zustimmung der vorgesetzten Person 1 Tag pro Woche erlaubt.	-	Zukünftige Lohnrunden: Die Gemeinde orientiert sich jeweils am Kanton.

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Generelle Lohnerhöhung (Teuerung / Reallohnerhöhung)	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Lohne
Personalvereinigung der Gemeinde **Köniz**	Ja, 1,0 %. Nein, kein Ausgleich von Rückständen.	Ja, 0,7 % individuelle Leistungserhöhung.	Ja, 1,0 % Teuerungszulage. Nein, kein Ausgleich von Rückständen.	Ja, wie in Vorjahren um 0,7 %.
Personalverband der Stadt **Kriens**	Ja, 0,5 % aufgrund der aktuellen Teuerung.	Ja, 1,5 %.	Ja, 0,5 %.	Ja, 1,0 %.
Personalverband der Stadt **Langenthal**	Das Budget 2023 wurde noch nicht genehmigt (Budgetloser Zustand).	Das Budget 2023 wurde noch nicht genehmigt (Budgetloser Zustand).	Das Budget 2023 wurde noch nicht genehmigt (Budgetloser Zustand).	Das Budget 2023 wurde noch nicht genehmigt (Budgetloser Zustand).
Stadtpersonalverband **Luzern**	Ja, 2,0 % Nein, kein Ausgleich von Rückständen.	Erhöhung der Lohnsumme um total 2,5 % (2,0 % generell und 0,5 % individuell)	2,0 % generelle Lohnerhöhung für alle.	0,5 % individuelle Lohnsummenerhöhung.
Verband des Personals der Gemeinde **Muri BE**	Der Kanton Bern hat 0,5 % Teuerung gesprochen und so viel hat Muri-Gümligen erhalten.	Ja, 1,5 % in Kombination beider.	Teuerungsausgleich von 0,5 % erhalten alle.	Ja, 1,5 % individuelle Lohnerhöhung, ausser bei Besitzstand.

Frage 5 Zusätzliche Leistungen	Frage 6 Zufriedenheit mit der letzten Lohnrunde	Frage 7 Homeoffice	Frage 8 Bemerkungen / Besonderheiten Lohnrunde 2023	Frage 9 Entwicklung für die kommende Lohnrunde
Nein	Nein, wir verlangten den vollen Teuerungsausgleich 2022 (wäre 2,7%).	Ja, max. 50% vom Beschäftigungsgrad.	-	Der TZ-Rückstand per Stichtag Januar 2018 beträgt 3,6%. Mit Blick auf die Finanzlage der Gemeinde ist ein vollständiger Ausgleich wohl nicht so rasch realisierbar.
16 Wochen bezahlter Mutterschaftsurlaub, 20 Tage Vaterschaftsurlaub; flexible, höhere Pensionskassenbeiträge (3 individuelle Wahlsparpläne), zusätzliche Weiterbildungsangebote, angepasste, bessere Praxis bei der Berechnung von Erziehungsbeiträgen bei teilzeitarbeitenden Eltern.	Nein, wir haben 1,0% individuell, 0,5% für gezielte Erhöung in einzelnen Funktionsbereichen sowie 2,0% generell als Teuerungsausgleich gefordert. Zufrieden sind wir mit den zusätzlichen Leistungen, welche zum Teil auf unsere Intervention hin geschaffen wurden oder zu denen wir uns äussern konnten.	Ja, max. 2 Tage bei 100%-Pensum, sofern betrieblich möglich.	Der Einwohnerrat hat in der Budgetdebatte auf Antrag der Finanzkommission den Teuerungsausgleich auf 0,5% festgesetzt.	Ja, kein Ausgleich der Teuerung und kein Ausgleich von Nachholbedarf.
-	-	Der Umfang des mobil-flexiblen Arbeitens wird in Abhängigkeit des funktionsbezogenen und personenbezogenen Eignungsgrads festgelegt. Über den Eignungsgrad und damit den Umfang des mobil-flexiblen Arbeitens einer Mitarbeiterin bzw. eines Mitarbeiters entscheiden die Mitglieder der Verwaltungsleitung für ihr jeweiliges Amt.	-	offen/unklar
Nein, keine zusätzlichen Leistungen.	Ja, das Parlament hat die Summe von 2,0% auf 2,5% erhöht.	Homeoffice ja, 2 Tage pro Woche.	Keine	Ev. ja, da Steuersenkung in der Stadt vorgesehen und wenn Teuerung weiterhin relativ hoch bleibt inkl. Rückstand von ca. 1,0% aus dem Vorjahr.
Nein	Nein	Homeoffice ist ab einer 50% Anstellung nach Absprache für 1 Tag erlaubt.	Nein	Die ungute Lohnentwicklung ist bei uns der Anschluss an den Kanton Bern.



Werbung neuer Mitglieder – Jubiläumsaktion wird verlängert



Geschätzte Mitglieder des BAV

Anlässlich des 125-Jahr-Jubiläums des BAV galt bis zum 31. Dezember 2022 folgende Aktion: BAV-Mitglieder erhalten für jedes neue Mitglied, das sie werben, einen StadtBonBasel (ehemals Pro Innerstadt Geschenkbon) im Wert von CHF 100.00. Der BAV-Vorstand hat nun beschlossen, diese Aktion bis zum 1. Juni 2023 (Datum der ordentlichen Mitgliederversammlung 2023) zu verlängern. Wir möchten an dieser Stelle all unseren Mitgliedern danken, die bereits neue Mitglieder geworben haben.

Die persönliche Werbung neuer Mitglieder ist unerlässlich, damit sich der BAV weitere 125 Jahre tatkräftig für das Staatspersonal einsetzen kann. Wir rufen Sie daher abermalig dazu auf, neue Mitglieder zu werben, indem Sie Kolleginnen und Kollegen, die noch keiner Berufsorganisation angehören, zum Eintritt in unseren parteipolitisch und konfessionell neutralen Verband ermuntern. Unser Verband kann die Interessen der Mitarbeitenden umso besser vertreten, je mehr Gewicht er hat.

Wir sind Ihnen dankbar, wenn Sie uns helfen, unsere Ziele weiter in die Abteilungen der kantonalen Verwaltung sowie der angeschlossenen Institutionen hinauszutragen. Für die Anmeldung (und die Angabe der Werberin / des Werbers) steht auf unserer Website ein entsprechendes Beitritts-Formular zur Verfügung (www.bav-bs.ch/mitgliedschaft/). Zudem können bei Bedarf beim BAV-Sekretariat Werbeflyer/Anmeldekarten bezogen werden.

Vorstand BAV

Kontaktmöglichkeit BAV

Adresse: St. Alban-Vorstadt 21, 4052 Basel
Telefon: 061 272 45 11
E-Mail: **info@bav-bs.ch**
Website: **www.bav-bs.ch**

Daten 2023

Ordentliche Mitgliederversammlung 2023
Donnerstag, 1. Juni 2023, 18.00 Uhr

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 14. Februar 2023
Dienstag, 25. April 2023
Dienstag, 20. Juni 2023
Dienstag, 22. August 2023
Dienstag, 24. Oktober 2023
Dienstag, 21. November 2023
Dienstag, 12. Dezember 2023

jeweils ab 15.00 Uhr
im **Restaurant Stadtkeller,**
Marktgasse 11, Basel
(zwischen Schifflände und Fischmarkt)

Ausflug der Gruppe Pensionierte:
Donnerstag, 11. Mai 2023

STADT BERN
Personalverband der Stadt Bern



Jahresbericht 2022



Maria Jurkovic Löffler
Präsidentin Personalverband
der Stadt Bern

Aus dem Vorstand

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

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

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

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

Im Kontext des **HR4you-Projekts,** das ein digitales, zentralisiertes Personalmanagementprojekt der Stadtverwaltung darstellt, konnten Rückmeldungen zu wichtigen Punkten in der Projektgestaltung gegeben werden. Die Einflussnahme des PVSB wird sich voraussichtlich künftig noch intensivieren, zumal die Leitplanken (Projektorganisation und Finanzierung) geklärt sind. Neben diesem Zukunftsprojekt, das zurzeit vor allem die dezentralen Personaldienste betrifft, konnte im Rahmen des Logib-Projekts eine Lohngleichheitsanalyse innerhalb der Stadtverwaltung stattfinden. Das Beharren der Sozialpartner auf feinmaschigen Untersuchungen führte zu interessanten Erkenntnissen: In der Stadtverwaltung beträgt die nicht erklärbare Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen 3,8 Prozent zu Ungunsten der Frauen. Der Gemeinderat lässt die Gründe für die bestehende Lohndiskriminierung vertieft abklären. Dieses Resultat zeigte die im Referenzmonat März 2021 unter Beizug der Sozialpartner und im Rahmen des nationalen Projekts «Engagement Lohngleichheit» durchgeführte Lohngleichheitsanalyse. Analysiert wurden die Löhne von insgesamt 3968 Mitarbeitenden (2173 Frauen und 1795 Männer). Der Durchschnittslohn der Frauen beträgt 6896 Franken, jener der Männer 7785 Franken, was einer Differenz von 11,4 Prozent entspricht. Werden nichtdiskriminierende Faktoren berücksichtigt (u. a. Qualifikation, Alter, Länge der Anstellung, Funktion), beträgt die Lohndifferenz 3,8 Prozent. Dieser Wert liegt in allen Direktionen der Stadtverwaltung unter der im Lohnanalyseinstrument des Bundes vorgesehenen Toleranzschwelle von 5 Prozent. Weitere Untersuchen werden folgen.

Auf politischer Ebene hat der Stadtrat der Stadt Bern im August 2022 diverse Verbesserungen für Mitarbeitende in der **Teilrevision des städtischen Personalreglements** beschlossen (u. a. Aufhebung privatrechtlicher Anstellungen, automatischer Teuerungsausgleich, Vaterschaftsurlaub, Beibehaltung des Rentenalters 63). Gegen

diesen Beschluss wurde ein Referendum ergriffen, das gültig zustande kam. Die Stadtberner Stimmbevölkerung wird im Juni 2023 über diese Neuerungen abstimmen können.

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

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

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

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

Zur Personalvorsorgekasse

Das Jahr 2022 entpuppte sich als äusserst schwieriges Jahr für die Vermögensanlagen. Die steigenden Zinsen, die anziehende Teuerung in Europa und Amerika liessen die Aktien- und Obligationenkurse stark absinken. Zudem bremsten die Lieferengpässe aufgrund der Null-Covid-Strategie in China und der Krieg in der Ukraine die wirtschaftliche Entwicklung zahlreicher Länder und Unternehmen.

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

Nebst den Herausforderungen an den Finanzmärkten legt die PVK grossen Wert auf die stetige Verbesserung im ESG-Rating und beim CO_2-Ausstoss. Zwecks Erreichung dieser Ziele wird mit entsprechenden Firmen zusammengearbeitet. Das Ergebnis in Sachen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) konnte so von 6,8 auf 8,6 Punkte (Skala 0–10) verbessert werden, was einem AAA-Rating entspricht. Hinsichtlich des CO_2-Ausstosses verbesserte sich die PVK ebenfalls. Die PVK ist zudem Mitglied der Stiftung Ethos, des Ethos Engagements Pool Schweiz und des Ethos Engagements Pool International, welche mit den grössten börsenkotierten Unternehmungen der Schweiz und im Ausland den aktiven Dialog führen. Ziel dieses Dialogs ist, Verbesserungen in den Unternehmensführungen sowie im Sozial- und Umweltverhalten zu erlangen.

Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband (kfmv)

Die Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband kfmv Bern Solothurn Aargau konnte weiter gestärkt und die Zusammenarbeitsvereinbarung mit dem PVSB erneuert werden. Kurt Amiet wird uns noch bis Mai 2023 in vielen Fragen nach wie vor zur Verfügung stehen. Danach wird uns mit Andrea Frost-Hirschi eine erfahrene Arbeitsrechtlerin vom kfmv für die Unterstützung der GAV-Mitglieder des EWB zur Verfügung stehen. 2022 wurden die Rechtsberatungen für unsere Mitglieder im gewohnten Rahmen durch den Kaufmännischen Verband wahrgenommen. Insbesondere unterstützt der kfmv Bern den Personalverband bezüglich der Verhandlungen zum GAV EWB sowie bezüglich diverser arbeitsrechtlicher Fragen in diesem Kontext.

Rechtsschutzversicherung durch den ZV Öffentliches Personal

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



Bild: Hotel Kreuz, Bern

Energie Wasser Bern (EWB): Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

(Zitate aus dem Geschäftsbericht / Website EWB)

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

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

Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern

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

Freude an Technik wecken

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

Weiterbildungen unterstützen

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

Der Vorstand

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

Präsidium:
- Maria Jurkovic Löffler

Vizepräsidium:
- Simon Bühler

Rechtsberatung:
- Bernadette Bechtiger

Beisitz:
- Kolinda Kropf

Sekretariat und Mutationen:
- Eliane Wirth

Finanzen:
- Lukas Bieri

Protokoll und Vertrauenspersonen:
- Werner Wirth

Kommunikation:
- Dieter Arnold

Vertrauensleute

Unsere Vertrauensleute sind ein wichtiges Bindeglied zwischen den Mitgliedern an

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

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

Vertrauensleute sind:

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

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

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

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

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

Energie Wasser Bern (EWB):
- Volker Werner, 079 937 73 64

Kommissionen im Personalwesen

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

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

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

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

Regionalgruppe Bern

(Simon Bühler, Maria Jurkovic)

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

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

Angestellte Stadt und Region Bern

(Simon Bühler, Maria Jurkovic)

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

Mitgliederbestand per 31.12 2022

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

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

Liste der Verstorbenen

Im Berichtsjahr mussten wir vom Hinschied folgender Mitglieder Kenntnis nehmen:
- Gafner Daniel
- Gasser Friedrich
- Kummer Werner
- Engel Klaus
- Flück Willy
- Mäusli Ernst
- Sitter Urs
- Stalder Armin
- Schmid Roger

Den Hinterbliebenen sprechen wir unsere herzliche Anteilnahme aus.

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

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

Neueintritte 2022

Februar
- Rutsch Andreas, Stadtverwaltung

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

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

September
- Haldi Nathalie, Stadtverwaltung

Oktober
- Rosatti Guido, EWB

Bern, im Februar 2023

Die Präsidentin:
Maria Jurkovic Löffler

STADT BERN
Personalverband der Stadt Bern



Einladung zur Hauptversammlung 2023

Dienstag, 28. März 2023, 17.30 Uhr

im Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, Bern



Simon Bühler
Vizepräsident

Traktanden:

1. Protokoll der Hauptversammlung vom 5. Juli 2022
2. Jahresbericht 2022
3. Standespolitik / aktuelle Themen
4. Rechnungsablage 2022
5. Revisionsbericht / Entlastung des Vorstandes
6. Budget 2023
7. Wahlen
8. Ehrungen
9. Verschiedenes / Wortmeldungen
10. Gemeinsamer Imbiss

Der Vizepräsident Simon Bühler
und der Vorstand

Anmeldetalon

zur Teilnahme an der Hauptversammlung des Personalverbands der Stadt Bern
vom Dienstag, 28. März 2023, 17.30 Uhr
im Hotel Kreuz an der Zeughausgasse 41 in Bern

Vorname / Name: _____

Strasse: _____

PLZ / Ort: _____

Teilnahme mit Essen: ☐

Teilnahme ohne Essen: ☐

Anmeldungen bis spätestens 17. März 2023 an:

Werner Wirth
Bahnweg 4
3125 Toffen

oder **per E-Mail an:**

werner.wirth@toffenonline.ch

AZB CH-5400 Baden
P.P./Journal
Post CH AG
ZV Info

STADT LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern



Vorankündigung GV 2023 des Stadtpersonalverbandes Luzern

Die Generalversammlung des Stadtpersonalverbandes Luzern findet am Donnerstag, 1. Juni 2023, statt.
Ort und Zeit werden mit der persönlichen Einladung bekanntgegeben.

UNSERE VERTRAGSPARTNER

kpt: die krankenkasse mit dem plus
sanitas
OPEL
ZURICH
AXA ARAG
polestar
smart
HotelCard
BMW
rewardo SHOP DEIN GELD ZURÜCK
Ford
ÖKK
VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG
S·P·C
GENERALI
Bank Banque Banca CLER
BLINK Fahrschule
hp
MINI

Weitere Informationen

zu unseren Vertragspartnern finden Sie auf
www.oeffentlichespersonal.ch
Rubrik «Dienstleistungen»