ZV Info / Juli / August 2018

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal





Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

STEUERVORLAGE 17

Steuerreform auf Kosten des öffentlichen Dienstes

Die Unternehmenssteuerreform III (USR III) wurde wuchtig abgelehnt. Statt einer revidierten Vorlage «Unternehmenssteuerreform IV» wird der neuste Reformvorschlag, trotz nur unerheblicher Abweichungen von der abgelehnten USR III, mit dem Titel «Steuervorlage 17 (SV17)» neu verpackt. Urs Stauffer, Präsident von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), steht auch der neuen Vorlage kritisch gegenüber und begründet seine Haltung anhand der Auswirkungen für den Kanton Bern bzw. die Stadt Biel.

Zur Erinnerung: Seit einigen Jahren steht die schweizerische Unternehmensbesteuerung zunehmend im internationalen Fokus. Hintergrund ist der internationale Druck und Kampf gegen Steueroasen und Steuerparadiese. Der Steuerdialog mit der Europäischen Union (EU) gestaltete sich zunehmend schwierig. Um dem internationalen Druck entgegenzuwirken, entschied der Bundesrat, das potentiell wettbewerbsverzerrende Schweizer Steuerregime aufzuhe-

INHALT

Seite 1
Steuervorlage 17 – Steuerreform auf Kosten des öffentlichen Dienstes

Seite 5
ÖKK: Sichern Sie sich flexibel ab

Seite 6
Mitarbeitergespräche – oder krampfhafte Konversationen?

Seite 7
Impressum

Seite 8
AHV 21: Erhöhung des Frauenrentenalters auf 65 Jahre?

Seite 9
Kommentare und Meinungen zur AHV 21

Seite 15
Sanitas: Influencer – das Vorbild von nebenan

Seite 16
Fachtagung Brunnen: Der öffentliche Dienst im Fokus

Seite 18
Zurich Versicherung: Cyber-Attacken: Es kann jeden treffen

Seite 19
AMV. Lehrpersonen Mittelschule Aargau

Seite 20
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 21
Stadtpersonalverband Luzern (SPVL)

Abbildung 1

Mögliches Kompensationsbeispiel Kt. BE

Einnahmen Direkte Bundessteuer JP	=	ca. CHF	600’000’000
Einnahmen Direkte Bundessteuer NP	=	ca. CHF	700’000’000
Total Einnahmen Direkte Bundessteuer		CHF	1’300’000’000
Kantonsanteil 17% (bisher)	=	ca. CHF	221’000’000
Kantonsanteil 21.2% **(neu)**	=	ca. CHF	**275’600’000**
Differenzbetrag	=	ca. CHF	**54’600’000**
davon 1/3 als Kompensation für alle Gemeinden	=	ca. CHF	18’200’000
Zum Vergleich:			
Steuerausfälle in der Stadt Biel (Gewinnsteuersatz 16.37% / 2022)	=	**ca. CHF**	**15’000’000**

ben, um auf diese Weise Gegenmassnahmen gegen die Schweiz zu verhindern und eine Verständigung mit der EU anzustreben. In erster Linie betroffen sind hiervon Gesellschaften, die auf kantonaler Ebene privilegiert besteuert werden (Holdinggesellschaften, gemischte Gesellschaften, Domizilgesellschaften) – es handelt sich insgesamt um ca. 24 000 Unternehmen.

Weil mit der Abschaffung der bisherigen privilegierten Besteuerung mit dem Wegzug von bisher privilegiert besteuerten Unternehmen gerechnet werden muss, schlug der Bund die Einführung von neuen Steuererleichterungen vor. So sollen Lizenzerträge mittels einer Lizenzbox auf kantonaler Ebene reduziert besteuert werden; zusätzlich können Kantone erhöhte Steuerabzüge für Forschung und Entwicklung gewähren, und es können Anpassungen bei der kantonalen Kapitalsteuer vorgenommen werden.

Die steuerpolitischen Massnahmen werden hauptsächlich in den Kantonen umgesetzt, was unweigerlich zu Steuerausfällen in den Kantonen und Gemeinden führen wird.

Nicht nur die steuerpolitischen Massnahmen führen zu massiven Steuerausfällen, die Kantone werden vom Bund zusätzlich angehalten, ihre Gewinnsteuersätze zu senken. Zu diesem Zweck sah der Bund im Rahmen der Unternehmenssteuerreform III (USR III), im Sinne einer Kompensation, eine Erhöhung des Kantonsanteils an der direkten Bundessteuer von bisher 17 auf neu 21,2% vor. Im Rahmen der politischen Auseinandersetzung auf Bundesebene wurde dieser später auf 20,5% herunterkorrigiert und nach den politischen Auseinandersetzungen in der WAK-S (Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerates) wiederum auf 21,2% angehoben.

Zu den Steuerausfällen, welche die Unternehmenssteuerreform III und nun neu die Steuervorlage 17 verursachen würden, gibt es keine gefestigten Annahmen. Man geht jedoch nach Abzug der Kompensationsleistungen von einem Nettogesamtsteuerausfall von 2,1 Mia. Franken aus, ohne die zusätzlich durch die neuen steuerpolitischen Massnahmen anfallenden Steuerausfälle genau abschätzen zu können.

Ablehnung der USR III

Am 12. Februar 2017 wurde die Unternehmenssteuerreform III an der Urne mit 59,1% Nein-Stimmen wuchtig verworfen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) setzte sich gemeinsam mit fast sämtlichen Dachorganisationen aus dem öffentlichen Sektor aktiv für eine Ablehnung der Unternehmenssteuerreform III ein.

Es wäre nun zu erwarten gewesen, dass sich die Nachfolgevorlage (Steuervorlage 17) deutlich von der abgelehnten Unternehmenssteuerreform III unterscheidet, vereinfacht wird und in erster Linie bei den kritischen Punkten, welche für den Hauptteil der Steuerausfälle verantwortlich sind, massgeblich abgeschwächt wird. Die Analysen des Abstimmungsresultats haben aufgezeigt, dass vor allem die enormen Steuerausfälle einer der Hauptgründe der Ablehnung sind.

Nach einer vertieften Analyse der Steuervorlage 17 kann festgestellt werden, dass diese nur in wenigen Punkten von der Unternehmenssteuerreform III abweicht und aus meiner Sicht die Anforderungen an eine Nachfolgevorlage der vom Schweizer Stimmvolk abgeschmetterten Steuerreform III nicht erfüllt.

Um die politische Akzeptanz der Steuervorlage 17 zu fördern, soll nun neu anstelle einer Erhöhung der Kinderzulagen ein sozialer Ausgleich über die AHV vorgenommen werden.

Aufgrund der minimen Unterschiede zwischen der USR III und der Steuervorlage 17 verzichte ich auf eine detaillierte inhaltliche Analyse der SV17 und konzentriere mich im Wesentlichen auf die Auswirkungen. Im Sinne einer Übersicht verweise ich auf die Abbildung 2.

Kompensation der Steuerausfälle in den Städten und Gemeinden

Durch die direkte Betroffenheit der Städte und Gemeinden muss die Einforderung einer zwingenden Gesetzesbestimmung durchgesetzt werden, welche sicherstellt, dass auch die städtisch kommunale Ebene für ihre Steuerausfälle entschädigt wird. Die in der SV17 vorgeschlagene Formulierung ist nicht «griffig» und zu unverbindlich. Die Version des Bundesrat/Ständerats (Art. 196, al. 1bis) lautet folgendermassen: *«Sie berücksichtigen die Auswirkungen der Aufhebung der Artikel 28 Absätze 2–5 und 29 Absatz 2 Buchstabe b des Bundesgesetzes vom 14. Dezember 1990 über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden auf die Gemeinden angemessen.»*

Die gesetzliche Bestimmung muss so formuliert werden, dass die Kantone zur Kompensation der auf kommunaler Ebene durch die steuerpolitischen Massnahmen und Gewinnsteuersenkungen entstandenen Steuerausfälle verpflichtet werden. Das links angefügte Beispiel des Kantons Bern zeigt, dass die Steuerausfälle in Verbindung mit den kantonalen Steuergesetzrevisionen nicht annähernd ausgeglichen werden. Vgl. auch die Abbildung 1.

Ein Vorschlag für eine verbindlichere Formulierung von Art. 196, al. 1bis (basierend auf dem Vorschlag des Schweizerischen Städteverbandes): *«Sie gelten die Auswirkungen der Aufhebung der Artikel 28 Absätze 2–5 und 29 Absatz 2 Buchstabe b des Bundesgesetzes vom 14. Dezember 1990 über die Harmonisierung der direkten Steuern der Kantone und Gemeinden auf die Gemeinden ihrer Betroffenheit entsprechend ab.»*

Anpassungen im Finanzausgleich

Aufgrund der vorgeschlagenen steuerpolitischen Massnahmen und der Gewinnsteuerpolitik der Kantone braucht es dringend Anpassungen im Finanzausgleich. Die Anpassungen sind zwingend so zu gestalten, dass der durch die SV17 angeheizte Steuerwettbewerb im Bereich der Gewinnsteuersätze gebremst und nicht noch gefördert wird. Wie aus nachfolgender Aufstellung, die noch auf USR III Werten aufgebaut ist, abgeleitet werden kann (die Werte konnten aufgrund der unsicheren Berechnungsgrundlagen der SV17 noch nicht angepasst werden), vergrössern sich, nicht zuletzt gestützt auf die bereits angekündigten massiven Gewinnsteuersatzsenkungen diverser Kantone, die Disparitäten zwischen den Kantonen. Auch mit der Steuervorlage 17 wird der interkantonale Steuerwettbewerb weiter angekurbelt. Vgl. auch die Abbildung 3 auf Seite 4.

Was sind die Folgen für das Personal und die öffentlichen Dienstleistungen?

Aufgrund meiner beruflichen Tätigkeit als Steuerverwalter der Stadt Biel bin ich überzeugt, dass die Steuervorlage 17 die bereits stark angespannten Finanzlagen zahlreicher Städte und Kantone weiter verschärft. Als Beispiel stelle ich die Situation des Kantons Bern sowie den Umgang des Kantons Bern mit den aus der Steuervorlage 17 und der kantonalen Steuerstrategie resultierenden Steuerausfällen und den daraus entstehenden finanziellen Konsequenzen für die Städte und Gemeinden im Kanton Bern und generell die Gefahr für den Service public im Kanton Bern dar.

Basierend auf der Steuervorlage 17 hat der Kanton Bern die Steuerstrategie 2019–2022 ausgearbeitet mit der Zielsetzung, die Gewinnsteuerbelastung von heute 21,6% bis ins Jahr 2022 gestaffelt auf 16,37% zu senken. Dies würde bei der Stadt Biel zu einer unlösbaren Finanzierungslücke führen. Zusammen mit den Steuerausfällen, welche auf die steuerpolitischen Massnahmen der SV17 zurückzuführen sind und der kantonalen Gewinnsteuersatzsenkung auf 16,37% hätte die Stadt Biel bis in das Jahr 2022 einen Steuerminderertrag von mindestens ca. 15 bis 16 Mio. Franken pro Jahr zu verkraften (alle Berner Gemeinden über 100 Mio.Franken). Es ist höchst schwierig bis undenkbar, eine Erhöhung der Steueranlage bei den Gemeindesteuern in Volksabstimmungen politisch durchzusetzen mit einer gleichzeitigen, massiven Entlastung bei der Unternehmenssteuer. Die Folge wären weitere drastische Sparmassnahmen bei den öffent-

Abbildung 2

Vergleich der Eckwerte der USR III mit der SV17 (nach WAK-S)

	USR III	SV17 (nach WAK-S)
Übernommene Eckwerte	Aufhebung der Regelungen für Statusgesellschaften mit Übergangsregelung	Aufhebung der Regelungen für Statusgesellschaften mit Übergangsregelung
	Erhöhung des Kantonsanteils an der direkten Bundessteuer von 17% auf 21.2%	Erhöhung des Kantonsanteils an der direkten Bundessteuer von 17% *auf 21.2%*
	Patentbox	Patentbox *- Beschränkt auf Patente oder patentähnliche Rechte*
Angepasste Eckwerte	Zusätzliche Abzüge für Forschung und Entwicklung (max. 50%)	Zusätzliche Abzüge für Forschung und Entwicklung (max. 50%) *- Beschränkt auf Personalaufwand mit Zuschlag*
	Entlastungsbegrenzung 80%	Entlastungsbegrenzung *70%*
Nicht übernommene resp. neue Eckwerte		*Erhöhung der Dividendenbesteuerung* *- Bund: 70%* *- Kantone: mind. 50%*
		Berücksichtigung der Städte und Gemeinden
		Anstelle einer Erhöhung der Familienzulagen soll ein sozialer Ausgleich über die AHV vorgenommen werden (Steuerausfall geschätzt CHF 2,1Mia.)
	Zinsbereinigte Gewinnsteuer	*Abzug auf Eigenfinanzierung nur zulässig fakultativ für Hochsteuerkantone (Art. 25abis StHG)*
		Anpassung Kapitaleinlageprinzip (Einführung Proportionalitätsprinzip)

lichen Dienstleistungen und der Abbau bei den Subventionen, soweit gesetzlich überhaupt zulässig.

Fazit: Die gestaffelte Senkung der Gewinnsteuersätze ist ausschliesslich die direkte Folge der Steuerfolge 17. Aufgrund der Gewinnsteuersatzsenkung entstehen massive Steuerausfälle bei der Kantons- und Gemeindesteuer.

Sanierung der Kantonsfinanzen und Refinanzierung der Steuerausfälle im Kanton Bern

Es stellt sich die Frage, wie der Kanton Bern die Kantonsfinanzen saniert und wie er die Steuerausfälle bei der Kantonssteuer refinanziert. Das vom Regierungsrat des Kantons Bern und vom Grossen Rat mit leichten Abänderungen verabschiedete Sparpaket sieht für den Kanton Bern jährlich wiederkehrende Entlastungen von ca. 185 Mio. Franken vor. In einem Bericht werden über 150 Entlastungsmassnahmen vorgeschlagen, die es dem Kanton Bern ermöglichen sollen, in den kommenden vier Jahren den Finanzhaushalt auszugleichen sowie die für das Jahr 2019 geplante Steuergesetzrevision zu finanzieren.

Die Sparmassnahmen erstrecken sich über sämtliche Bereiche des öffentlichen Haushalts und treffen soziale und kulturelle Institutionen sowie Städte und Gemeinden besonders hart. Die Städte und Gemeinden werden zusätzlich durch die von übergeordnetem Recht weitergegebenen Gewinnsteuersatzsenkungen belastet, denn diese gelten sowohl für die Kantons- wie auch für die Gemeindesteuern und führen zu bedeutenden Steuerausfällen bei den Gemeindesteuern.

Für die Städte und Gemeinden des Kantons Bern bedeutet dies, sie werden durch die Gewinnsteuersatzsenkungen, welche durch die Steuergesetzrevision 2019 entstehen, hart getroffen und sehen sich zudem Sparmassnahmen des kantonalen Entlastungspakets ausgesetzt. Dadurch entsteht ein negativer Doppeleffekt, der von städtischen und kommunalen Haushalten kaum zu verkraften ist. Zusätzlich lauern für Städte und Gemeinden noch indirekte Kosten, welche durch die kantonalen Leistungskürzungen bei den Institutionen im sozialen und Gesundheitsbereich entstehen. Zum Beispiel bei den Leistungskürzungen bei der Spitex.

Fazit

Verantwortungsvolle Finanzpolitik sieht anders aus. Die Auswirkungen der Sparmassnahmen auf das Personal von Kanton, Städten und Gemeinden sowie sozialen und kulturellen Institutionen und auf die Qualität der öffentlichen Dienstleistungen des Kantons Bern sind verheerend.

Nach erfolgter politischer Diskussion und Verabschiedung der Steuervorlage 17 in der jetzigen Fassung durch den Nationalrat werden andere Kantone dem Beispiel des Kantons Bern folgen und ihrerseits Steuergesetzrevisionen, verbunden mit Gewinnsteuersatzsenkungen ‚durchführen. Zur Refinanzierung der Steuerausfälle werden Sparmassnahmen und Steuererhöhungen, welche vor allem durch die natürlichen Personen getragen werden müssen, unvermeidbar sein.

Die Steuervorlage 17 kann als «alter Wein in neuen Schläuchen» bezeichnet werden. Der Unterschied zur wuchtig abgelehnten Unternehmenssteuerreform III ist fast nicht zu erkennen.

Aus meiner persönlichen Sicht eine klare Missachtung des Abstimmungsresultats resp. des Wählerwillens. Es ist zu hoffen, dass in der bundespolitischen Diskussion (Nationalrat) noch wesentliche steuerpolitische Korrekturen angebracht werden und der interkantonale Steuerwettbewerb durch eine Anpassung der Ressourcenausgleichssysteme abgebremst wird. Der im Ständerat ausgehandelte «AHV-Deal» ist schön und gut, die Finanzierung der öffentlichen Dienstleistungen bleibt jedoch vollumfänglich auf der Strecke.

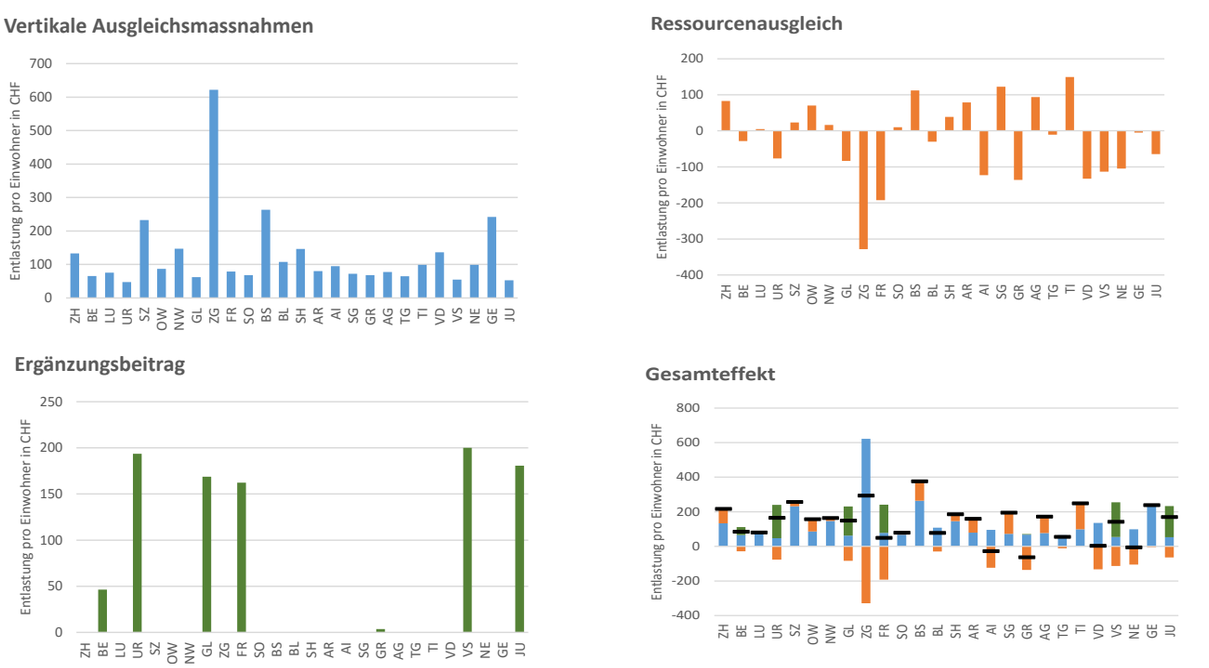
Am Beispiel des Kantons Bern ist deutlich erkennbar, wer die Zeche dieser verfehlten nationalen und kantonalen Steuerpolitik bezahlen wird: der öffentliche Dienst sowie die Bürgerinnen und Bürger.

Urs Stauffer

Abbildung 3

USR III – Massnahmen (Tabelle USR III / noch keine SV 17 Anpassung)

Vertikale Ausgleichsmassnahmen und Anpassung Finanzausgleich Kantone (Quelle: EFD)



SICHERN SIE SICH FLEXIBEL AB

Kennen Sie den gesunden Bündnerverstand? Wenn Sie bei ÖKK versichert sind, dann dürfte das kein Fremdwort für Sie sein. Die Versicherung erlaubt es Ihnen, schlagfertig und flexibel auf alle Unwägbarkeiten des Lebens zu reagieren – und ist für Sie da, wenn es die Situation verlangt.



Wie waren Sie als Kleinkind, als Teenie, als junger Erwachsener? Auch wenn Sie einen beständigen Charakter haben: Mit Sicherheit hatten Sie je nach Lebensphase, in der Sie sich gerade befanden, andere Bedürfnisse und Vorstellungen. Und das gilt auch jetzt, wenn Sie mit beiden Beinen im Leben stehen.

Die unterschiedlichen Bedürfnisse kommen auch beim Versicherungsschutz zum Tragen. Deshalb ist es zentral, dass Sie flexibel immer genau die Deckung zusammenstellen können, die Sie gerade benötigen. Unkompliziert und mit gesundem Menschen-, pardon: Bündnerverstand.

ÖKK – die Versicherung mit gesundem Bündnerverstand – hat mit ÖKK LIVE Zusatzversicherungen geschaffen, die sich an jede Lebensphase anpassen lassen: Ausgehend vom Grundmodul ÖKK START können Sie sich den Versicherungsschutz aus Modulen zusammenstellen, der Ihren Bedürfnissen entgegenkommt. Fast so einfach wie beim Spielen mit Bauklötzen.

Das sind die Vorteile von ÖKK LIVE:

- Sie erhalten mit den Produkten von ÖKK LIVE künftig einen Versicherungsschutz, der sich individuell an Ihre Bedürfnisse anpassen lässt.
- ÖKK LIVE trifft verschiedene Kundenbedürfnisse genauer, weil eine Vielzahl von Modulkombinationen möglich ist.
- Die Module lassen sich an veränderte Situationen im Leben, an Veränderungen im Einkommen und ans Alter anpassen.
- Die Module sind klar voneinander abgegrenzt und verständlich.

Gesunder Bündnerverstand, der sich auszahlt

Als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erhalten Sie und Ihre Familie bei diversen Zusatzversicherungen von ÖKK 10% Prämienrabatt. Berechnen Sie jetzt Ihre Prämie auf **www.oekk.ch/zv.** Entscheiden Sie sich für ÖKK und profitieren Sie von einem unserer Willkommensangebote: Gratiswindeln für bis zu einem Jahr oder 2 Monate gratis Zusatzversicherungen. Die Bedingungen finden Sie auf **www.oekk.ch/willkommensangebote**

Unser Hausmittel gegen Bluthochdruck: keine nervigen Warteschleifen.

Die Versicherung mit gesundem Bündnerverstand.

ÖKK

MITARBEITERGESPRÄCHE – ODER KRAMPFHAFTE KONVERSATIONEN?

Das MAG (Mitarbeitergespräch) ist eigentlich kein Gespräch als solches. Es geht um Urteile und Entscheidungen. Es ist ein Kombiinstrument einerseits zum Feedback und andererseits zur Leistungsbeurteilung – ist das nicht ein Widerspruch?



Iris Braunwalder
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Es geht um persönliche Dinge, gleichzeitig liegt ein Formular auf dem Tisch, welches an die Personalabteilung weitergegeben wird und möglicherweise negative Folgen für den Mitarbeiter hat. Sei dies beim Gehalt oder beim beruflichen Werdegang. Das MAG ist ein Urteil über den Mitarbeiter, damit wird kein Vertrauen geschaffen.

Für den Mitarbeiter ist das Gespräch immer eine Verhandlungssituation. Wenn das MAG der öffentlichen Verwaltung vordergründig an das Lohnsystem gekoppelt und somit lohnrelevant wird, ist die Motivation vorhanden. Wenn jedoch von politischer Seite vermehrt keine oder geringe Gelder für das System zur Verfügung gestellt werden, lohnt sich dann der Einsatz?

Wenn eine Beurteilung abgegeben wird, hat dies Auswirkungen zwischen Mitarbeiter und Führungskraft. Hinzu kommt, dass mit einem «Verteilschlüssel» gegen zu viele positive Bewertungen von Seiten Regierung über die Personalämter angegangen wird, was völlig absurd ist.

Folglich wird der Angestellte mit Sicherheit nicht seine Schwächen und Misserfolge reflektieren. Er wird versuchen, sich gut zu positionieren, und automatisch eine Verteidigungshaltung einnehmen.

Rückblick 2017

«Auf einen Schlag schaffte die Zürcher Kantonalbank die Mitarbeiterbeurteilung, die Benotung der Angestellten und das Jahresendgespräch ab und ersetzte diese traditionellen Qualifikationsinstrumente durch ein flexibleres System mit dem Namen Performance & Entwicklung», hiess es.

Die internen Rückmeldungen zum neuen System seien überwiegend positiv ausgefallen. Statt Angestellte und Chefs an Zahlen zu messen, schenke man ihnen mehr Vertrauen, heisst es. Das wichtigste Instrument im Personalwesen sei nun der sogenannte Entwicklungsplan, in dem es um die Leistung, das Verhalten und das Potenzial eines Angestellten gehe. Heute tauschen sich Mitarbeitende und Vorgesetzte regelmässig in Kurzsitzungen aus und besprechen, wie sie am effizientesten und effektivsten zum Erfolg ihres Teams oder Projekts beitragen können.

So war denn in der Zeitung das folgende Fazit nachzulesen: *«Mitarbeiterbeurteilungsgespräche sind mühsam, nichtssagend und bringen Unternehmen nicht weiter.»* Das hat auch die Zürcher Kantonalbank erkannt und diese abgeschafft. Das Fazit nach einem Jahr: Agilität und Kundennähe haben sich verbessert, genauso wie die Mitarbeiterzufriedenheit.

Was wäre wenn?

Befasst man sich mit dem Thema Mitarbeitergespräche und insbesondere mit ihrem Ziel, Zweck und Nutzen eingehender, stellen sich die folgenden Fragen:

- Kann der Dialog auf Augenhöhe ein Erfolgselement auf dem Weg zu einer Organisation sein, die auf die täglichen Herausforderungen flexibel reagieren sollte?
- Ist das Aufgeben der MAG eine Knacknuss bei der Umsetzung, weil sich dadurch das Führungsverständnis verändern kann oder sollte?
- Können die Ziele in der Organisation nicht mehr von oben verordnet, sondern in Arbeitsgruppen oder Teams vereinbart werden?
- Ist es nicht denkbar, dass die Mitarbeiter wissen, was es zu leisten gilt, damit das Unternehmen vorankommt?
- Ist Vertrauenskultur fairer, wenn klare Strukturen vorgegeben sind, an die sich alle halten müssen?
- Sehen sich heute viele Führungskräfte nicht mehr als der klassische Boss, der über seinen Mitarbeitern steht, sondern eher als Teil des Teams?
- Sollte nicht ein Vorgesetzter, wenn er bemerkt, dass die Leistung nachlässt, möglichst bald das Gespräch suchen und nicht nur einmal im Jahr, um eine mindere Klassifizierung abzugeben?

Auf diese Fragen folgen sicherlich kritische Stimmen. Für die einen verkörpert das MAG ein «liebgewonnenes» Orientierungsinstrument, für die anderen ist es die Mutter aller Kontrollorgane im Bereich der Führung.

Man sollte sich an dieser Stelle selbstkritisch die Frage stellen: Inwieweit sind wir bereits in unserem Verhalten vom MAG geprägt?

Vertrauen, Agilität und ein echter Austausch können nicht verordnet werden

Armin Trost, Professor für HR Management an der Hochschule Furtwangen, hat sich für sein Buch «Unter den Erwartungen» intensiv damit auseinandergesetzt, warum das jährliche Mitarbeitergespräch in modernen Arbeitswelten versagt. Er zeigt auch Lösungen dazu auf, wie Organisationen auf das aktuelle Umfeld reagieren können. «Man kann beispielsweise strukturelle Rahmenbedingungen schaffen, die Agilität erlauben. Das bedeutet oftmals, bestehende Regeln abschaffen und dafür Regeln aufstellen, die Eigenverantwortung fordern.» Bei Anfragen von Personalmanagern, was passieren würde, wenn man das MAG in der bisherigen Form einfach aufgibt, lautet die Antwort, so Trost, meist: «Nichts – es würde nichts passieren!»

Schlusspunkt

Die Debatte – in den Verbänden, in den Vorständen, auf der Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) – ist eröffnet.

- Was halten Sie vom neuen System der ZKB, die auf die Kommunikation der Mitarbeiter baut?
- Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrem Beruf mit der Beurteilung der Leistung gemacht?
- Wie sollten öffentliche Verwaltungen die Entwicklung ihrer Mitarbeiter fördern?

Iris Braunwalder



IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Schwanengasse 29, 2503 Biel
Tel. G 032 326 23 25
Fax G 032 326 13 94
E-Mail: urs.stauffer@biel-bienne.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
Sandra Wittich 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
NZZ Fachmedien AG, ZV Info
Daniel Egger
Fürstenlandstrasse 122
9001 St.Gallen
Tel. G: 071 272 75 00
Fax G: 071 272 75 34
daniel.egger@nzz.ch

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

DRUCK UND VERSAND
NZZ Media Services AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE
22'513 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2016 / 2017)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
9 • 18	03.09.18	19.09.18
10 • 18	08.10.18	24.10.18
11 • 18	12.11.18	28.11.18
12 • 18	03.12.18	19.12.18

ERHÖHUNG DES FRAUEN-RENTENALTERS AUF 65 JAHRE?

Vernehmlassung zur Stabilisierung der AHV (AHV 21)

Heute beziehen rund 2,6 Millionen Personen eine Altersrente der AHV. Aufgrund des nahenden Pensionsalters der geburtenstarken Jahrgänge werden es Prognosen zufolge bis im Jahr 2030 sogar rund 3,6 Millionen Personen sein. Diese stetig wachsende Zahl von Rentenbeziehenden hat dazu geführt, dass im letzten Jahr die Ausgaben der AHV-Kasse rund 1 Milliarde Franken höher waren als die Einnahmen. Die AHV braucht also mehr Geld, um auch zukünftig die Auszahlung der AHV-Renten sicherstellen zu können.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Ändert sich an der Finanzierung nichts, gerät die AHV-Kasse früher oder später in Schieflage, und die gesetzlich vorgeschriebene hundertprozentige Deckung einer Jahresausgabe kann nicht mehr gewährleistet werden. Um die Lücke bis ins Jahr 2030 zu stopfen, ist deshalb eine Zusatzfinanzierung in der Höhe von rund 53 Milliarden Franken notwendig.

Anpassungsbedarf

Die AHV muss sich an die laufenden Herausforderungen anpassen können, um die gesamte Bevölkerung auch zukünftig vor existenzieller Not im Alter zu schützen. Eine Anpassung im Rahmen der Vorlage «Altersvorsorge 2020» ist gescheitert. Es muss deshalb schnellstmöglich ein neuer und vor allem mehrheitsfähiger Lösungsansatz gefunden werden.

Um das Rentenniveau langfristig halten und die Finanzen der AHV stabilisieren zu können, hat der Bundesrat am 27. Juni 2018 deshalb im Vorentwurf zur Stabilisierung der AHV (AHV 21) Massnahmen beschlossen. Diese wurden nun in die Vernehmlassung geschickt. Aufgrund der Dringlichkeit der Stabilisierung der AHV plant der Bundesrat, dem Parlament die Botschaft für die AHV 21 bereits im Frühjahr 2019 vorzulegen.

Die Massnahmen

Die vom Bundesrat in die Vernehmlassung geschickten Massnahmen stützen sich auf die bereits im März 2018 definierten Eckwerte für die AHV-Revision:

Anpassung des Frauenreferenzalters

Eine generelle Erhöhung des Rentenalters ist kaum mehrheitsfähig und deshalb in der aktuellen Vorlage kein Thema. Es soll jedoch das Frauenreferenzalter für die AHV auf 65 Jahre angehoben und damit demjenigen für Männer angeglichen werden. Vorgesehen ist eine jährliche Erhöhung um drei Monate ab dem 2. Jahr nach Inkrafttreten der Revision. Damit wäre es nach fünf Jahren an das Referenzalter der Männer angeglichen.

Die Auswertung der Abstimmung vom 24. September 2017 hat gezeigt, dass eine Angleichung des Frauenreferenzalters jedoch nur eine Chance zur Annahme hat, wenn gleichzeitig *Ausgleichsmassnahmen* vorgesehen werden. Der Vorentwurf des Bundesrates enthält deshalb bis 2030 für Frauen, die nahe beim Rentenalter stehen, also in den Jahren 1958 bis 1966 geboren wurden, Kompensationsmassnahmen. Überdurchschnittlich profitieren sollen Frauen mit tiefen bis mittleren Einkommen. Der Bundesrat sieht zwei Varianten vor:

1. Bei einem *Rentenvorbezug* profitieren Frauen von einem reduzierten Kürzungssatz. Frauen mit einem Jahreseinkommen von unter 56 400 Franken können die AHV-Rente ab 64 Jahren sogar ohne Kürzung beziehen.

2. *Zusätzlich* zur Variante 1 wird eine Massnahme geschaffen, mit der Frauen, die *bis zum 65. Altersjahr oder länger arbeiten*, von einer Erhöhung ihrer Rente profitieren. Durchschnittlich ist bei dieser Variante mit einer Rentenverbesserung von 70 Franken pro Monat zu rechnen. Die hierfür verwendete Rentenformel führt dazu, dass insbesondere Frauen mit einem tiefen Jahreseinkommen mehr profitieren. So kann bei einem Jahreseinkommen von 42 300 Franken die Rente um 214 Franken pro Monat aufgebessert werden.

Der Bundesrat geht davon aus, dass rund 25% der Frauen mit Jahr 1958 bis 1966 von der Variante 1 Gebrauch machen und 54% der Frauen von der vorteilhafteren Rentenformel profitieren würden.

Ob diese Ausgleichsmassnahmen tatsächlich ausreichen, um die Erhöhung des Frauenrentenalters als Reformkiller mehrheitsfähig zu machen, ist fraglich.

Flexibilisierung der Pensionierung
Der Bundesrat will mit seinem Revisionsvorschlag den Zeitpunkt der Pensionierung stärker flexibilisieren. Es soll im Alter zwischen 62 und 70 Jahren die Möglichkeiten geben, die ganze AHV-Rente oder auch nur einen Teil davon zu beziehen. Dabei sieht die Vorlage ein Minimum von 20% und ein Maximum von 80% vor.

Gleichzeitig soll durch Anreize die Weiterarbeit über das Rentenalter hinaus gefördert werden. Wie bisher sind tiefere Einkommen deshalb nicht beitragspflichtig, wobei der monatliche Freibetrag 1400 Franken beträgt. Durch Beiträge nach dem Referenzalter können die AHV-Rente verbessert und allfällige Beitragslücken geschlossen werden.

Angleichung der beruflichen Vorsorge
Der bundesrätliche Entwurf sieht vor, das Referenzalter 65 für beide Geschlechter und die erwähnte Flexibilisierung auch in der beruflichen obligatorischen Vorsorge zu verankern.

Finanzierung
Um den eingangs erwähnten Finanzierungsbedarf in der Höhe von 53 Milliarden Franken zu decken, ist eine Reform dringend notwendig. Wird das Frauenreferenzalter an dasjenige der Männer angepasst, sind bereits 10 Milliarden Franken gedeckt; davon müssten rund 3,8 Milliarden Franken für die Ausgleichsmassnahmen gemäss Variante 2 aufgewendet werden.

Für die verbleibende Lücke im Finanzierungsbedarf sieht der Bundesrat eine Zusatzfinanzierung vor, indem der Mehrwertsteuersatz um 1,5% auf 9,2% (Normalsatz) erhöht wird. Dies entspricht einer Mehrbelastung von rund 60 Franken pro Haushalt und Monat.

Ob die Erhöhung in diesem Umfang notwendig ist, hängt auch von einer allfälligen Umsetzung der Steuerreform 17 ab, welche einen sozialen Ausgleich der Steuerausfälle in der AHV beinhaltet. Vorgesehen ist eine zusätzliche Finanzspritze in der Höhe von 2,1 Milliarden Franken. Damit würde für die Sicherstellung der Finanzierung der AHV eine Erhöhung der Mehrwertsteuer um 0,7% ausreichen.

Ausblick
Der Bundesrat weist darauf hin, dass regelmässige AHV-Reformen notwendig sind, um die laufenden Herausforderungen und Entwicklungen, insbesondere im strukturellen Bereich, auffangen zu können. Die vorliegende Reform sichert die AHV maximal für die nächsten 10 bis 15 Jahre. Nach der geplanten Reform AHV 21 ist deshalb Mitte des nächsten Jahrzehnts eine weitere Reform notwendig, welche bereits die Entwicklungen über das Jahr 2030 hinaus berücksichtigt.

Sandra Wittich

Meinungen aus dem Vorstand und der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Die Redaktion von ZV Info fragte im Vorstand und in der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nach den persönlichen Meinungen zum Vorentwurf zur Stabilisierung der AHV (AHV 21).

Kurt Gasser (Vorstand)



Die Voraussetzungen haben sich seit der abgelehnten Altersreform 2020 nicht geändert. Wie der Bundesrat richtig feststellt, sind rasch wirksame Massnahmen zur Stabilisierung dringend notwendig. Allerdings weichen die nun vorgeschlagenen Massnahmen nur gering von den früheren ab.

Zu den einzelnen Massnahmen:
- Es ist eine Tatsache, dass die Lebenserwartung sowohl bei Frauen wie auch bei den Männern seit 1948 stark gestiegen ist. Eine Erhöhung des Rentenalters ist unumgänglich. Die Erhöhung des Rentenalters für Frauen muss abgefedert werden! Die Variante 1 des Ausgleichsmodells finde ich dazu zielführend.
- Es muss aber auch über eine generelle Erhöhung auf 66 Jahre nachgedacht werden.
- Die Flexibilisierung zwischen 62 und 70 Jahren ist zu begrüssen – obschon diese in der Umsetzung nicht einfach wird. Ebenfalls die angedachten Anreize zur Weiterarbeit nach dem Referenzalter sind in der Praxis nicht einfach zu handhaben.
- Die Erhöhung der Mehrwertsteuer begrüsse ich sehr – ist es doch die Massnahme, mit welcher auch die Rentner zur Stabilisierung einen Beitrag leisten.

Zur Stärkung des wichtigsten Werkes unserer Altersvorsorge ist zu hoffen, dass sich die politischen Parteien nun endlich zu einem Konsens durchringen und die bundesrätliche Vorlage nicht wieder zerpflücken und überladen.

Fabian Schambron (Vorstand)



Dass die AHV stabilisiert werden muss, ist unbestritten. Auch gegen die individuell handhabbare Flexibilisierung des Rentenalters spricht grundsätzlich nichts. Die Erhöhung des Referenzalters für Frauen war allerdings schon bei der letzten Reformvorlage äusserst problematisch und bleibt es auch in der Wiederholung, Kompensationsmassnahmen hin oder her. Dass sie alternativlos ist, bezweifle ich immer noch. Mit skeptischem Interesse werde ich ausserdem beobachten, ob die Idee, tendenziell länger zu arbeiten, sich im Kontext der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung als tragfähig erweist.

Urs Stauffer (Präsident)



Für eine langfristige Stabilisierung der AHV besteht unbestrittenermassen dringender Handlungsbedarf.

Die Flexibilisierung des Rentenalters ist zu begrüssen; diese Massnahmen wird den individuellen Bedürfnissen gerecht. Problematischer erscheint mir die geplante Erhöhung des Referenzalters für Frauen. Diese kategorisch abzulehnen, ist meines Erachtens falsch, es müssen jedoch entsprechende Ausgleichsmassnahmen vorgesehen werden – zumal nach wie vor keine Lohngleichheit herrscht. Es ist fraglich, ob die vom Bundesrat vorgeschlagenen Massnahmen ausreichend sind, um die Erhöhung des Frauenreferenzalters – trotz bestehender Lohnungleichheit – zu kompensieren.

Iris Braunwalder (Vorstand)



Das Sorgenbarometer Altersvorsorge steht ganz oben

Das ist kein Wunder, denn die Finanzierung der ersten Säule ist nicht mehr gesichert. Allein im letzten Jahr gab die AHV rund 1 Milliarde Franken mehr aus, als sie einnahm. Meines Erachtens mangelt es am solidarischen Gedanken. Es darf nicht sein, dass die Jugend alles «bucklä» muss. Hinzu kommt, dass die Lebenserwartung in der Schweiz seit 1948 massiv gestiegen ist. Im Pensionsalter von 65 Jahren hatten die Männer 1948 eine Lebenserwartung von 12,4 Jahren, heute sind es 18,9 Jahre, bei den Frauen ist das Verhältnis von 14 auf 22 Jahre angestiegen. Der Trend der steigenden Lebenserwartung setzt sich vorerst fort.

Fazit: 1948 unterstützten 4 Erwerbstätige 1 Rentner/in, irgendwann in den Jahren 2040 bis 2050 werden noch 2 Erwerbstätige für 1 Rentner/in aufkommen müssen.

Das Nein zur «Altersreform 2020» im Herbst 2017 betrachte ich als klares Zeichen, dass die Bevölkerung eine finanziell nachhaltige und generationengerechte Neuordnung wünscht.

Der Bundesrat sollte bei der beruflichen Vorsorge einen konkreten Fahrplan präsentieren, um die systemwidrige Umverteilung von Jung und Alt einzudämmen. Beim aktuellen Vorgehen tragen die heute jungen Generationen die Hauptlast der Sicherung der Altersvorsorge. Gerade die «Babyboomer», deren Erwartungen an die AHV hoch sind, werden kaum belastet. (Ich selbst, wenn auch knapp, gehöre auch dazu, nämlich; Geburtsjahre 1946 bis 1964) Eine aufrichtige und ernsthafte Diskussion über diese Frage der Generationengerechtigkeit hat bislang, meines Wissens, noch nicht stattgefunden. Sie wäre dringend zu führen.

Auch dasselbe Rentenalter für Mann und Frau ist eine legitime Forderung, es ist auch eine legitime Forderung, wenn die Frauen zu Lebzeiten denselben Lohn bekämen wie die Männer. Obwohl, wenn ich darüber nachdenke, ist Lohngleichheit dem Parlament in Bern anscheinend nicht wichtig genug.

Seit 1981 ist in der Bundesverfassung verankert, dass Männer und Frauen für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn erhalten sollen. Die Frauen erinnern sich:

- 2014: Frauen verdienten in der Gesamtwirtschaft im Mittel etwa 18% weniger als Männer.
- 2017: Der Bundesrat will grosse Unternehmen zu regelmässigen Lohngleichheits-Analysen verpflichten.
- 2017: Ständerat schickt Gesetz zurück.

Vielleicht würden die Frauen weniger auf die Barrikaden gehen, wenn 2017 nicht innerhalb weniger Tage Massnahmen zur Lohngleichheit abgelehnt und dann kurz darauf mit einer Erhöhung des Frauenrentenalters aufgewartet wurde.

Wir kommen nicht an der Tatsache vorbei, dass die AHV strukturelle Massnahmen benötigt. Alles andere ist weder nachhaltig noch generationengerecht. Wir alle wissen, dass die Zahl der Rentnerinnen und Rentner, viele davon mit einer hohen Lebenserwartung, in den nächsten Jahren stark ansteigen wird.

Es ist die Aufgabe der Politik, der Bevölkerung «reinen Wein einzuschenken», die Tatsachen auf den Tisch zu legen und das Problem bei der Wurzel zu packen. Über eine klare, verständliche und saubere Information ist eine Mehrheit für ein höheres Rentenalter ohne jeden Zweifel zu erreichen. Strukturelle Massnahmen sind unabdingbar!

Die Politik vermittelt jedoch den Eindruck, dass sie sich der unangenehmen Aufgabe entzieht und den Weg des geringsten Widerstands geht.

Dr. Corinne Saner (Geschäftsleitung)



Die AHV muss gerettet werden – darin sind sich alle einig. Wie so oft, wenn das Eis dünn wird und Matthäus am Letzten ist, sollen die Frauen die Karre aus dem Morast ziehen – so auch bei der «Stabilisierung der AHV», die nun weitgehend dadurch erreicht werden soll, dass das Rentenalter der Frauen angehoben wird. Unter Gleichstellungsaspekten spricht natürlich alles dafür, dass sowohl für Männer als auch für Frauen das Referenzalter 65 gelten soll. Etwas unschön ist, dass es mit der Gleichstellung immer dann klappt, wenn den Frauen die gleichen Pflichten auferlegt werden sollen wie den Männern, während die Umsetzung gleicher Rechte wie z. B. gleicher Entlöhnung nicht ganz so flott geht. Nun denn, die Stabilisierung der AHV hat Priorität – und schliesslich werden Frauen laut Statistik älter als Männer.

Mit dem gleichen Rentenalter für Männer und Frauen wird der seinerzeitige Grund für den früheren Renteneintritt der Frauen über Bord geworfen. Ursprünglich wurden Männer mit 65, Frauen mit 62 pensioniert, weil – wiederum statistisch – beim Gros der Ehepaare der Ehemann rund 3 Jahre älter ist als die Ehefrau und mit dem tieferen Rentenalter der Frauen ein Ehepaar ungefähr gleichzeitig in Rente gehen konnte. Das hat sich mit gleichem Rentenalter überlebt – was angesichts einer Scheidungsrate von rund 50% zu verkraften ist.

Dass die Weiterarbeit nach dem Referenzalter mit Anreizen gefördert wird, ist ein Schritt in die richtige Richtung. Wir werden bei immer besserer Gesundheit immer älter und investieren immer mehr Zeit in Aus-, Fort- und Weiterbildung. Da macht es Sinn, dieses Know-how auch nach dem Referenzalter 65 in Erwerbsarbeit einzusetzen, und sei es nur in einer Teilzeitbeschäftigung. Zu hoffen bleibt, dass sich auch die Arbeitgeber diesem Trend öffnen und Männer und Frauen im fortgeschrittenen Referenzalter noch anstellen.

Zusammenfassend: «AHV 21» ist notwendig, massvoll und unterstützenswert. Wenn die Vorlage angenommen wird, haben die Frauen gesellschaftspolitisch aber «öppis z guät».

Hans Erdin (Vizepräsident)



Kern der Vernehmlassung zur Stabilisierung der AHV ist die Anpassung des Referenzalters für Frauen und Männer. Rückblickend auf die Abstimmung vom 24. September 2017 ist dies nicht ohne Ausgleichsmassnahmen möglich. Die Vorschläge gehen in die richtige Richtung: Geringere Kürzungen bei einem Rentenvorbezug für Frauen mit niedrigem Einkommen oder in einer zweiten Variante Rentenerhöhungen für Frauen in der Übergangsgeneration, die bis 65 oder länger im Arbeitsprozess bleiben.

Ein weiterer wichtiger Schritt ist die Flexibilisierung der Pensionierung, welche neu zwischen 62 und 70 Jahren erfolgen kann, und in dieser Zeit kann die volle AHV-Rente oder ein Teil bezogen werden. Dass die Weiterarbeit nach dem Referenzalter finanzielle Vorteile bringen soll, ist meiner Meinung nach zwingend.

Alles in allem finde ich den Lösungsansatz des Bundesrates gut und unterstützenswert.

Peter Meier (Vorstand)



Die Verknüpfung der AHV-Reform mit der Steuerreform 17 ist eine Mogelpackung, um die damals vom Volk abgelehnte Unternehmenssteuerreform III doch noch durchzubringen. Auch wenn die Steuerreform 17 etwas abgeschwächt ist, im Vergleich zur Unternehmenssteuerreform III, gibt es doch immer noch erhebliche Steuerausfälle für die öffentliche Hand. Dies führt dann entweder zu mehr Steuern für Private oder aber Leistungsabbau (so zum Beispiel im Kanton Luzern, wo wegen Steuersenkungen für Unternehmungen erheblich bei der Bildung und im sozialen Bereich gespart werden muss).

Trotz dieser Verknüpfung wäre die AHV immer noch erst bis 2030 gesichert. Wenn man so viel in die Waagschale wirft, würde ich mir eine längerfristigere Absicherung der AHV erhoffen, insbesondere für jüngere Generationen.

Die Gleichberechtigung von Frau und Mann in der AHV finde ich in Ordnung, allerdings müsste die Gleichberechtigung dann auch in anderen Bereichen (z. B. gleiche Löhne für gleiche Arbeit, aber auch z. B. gleiche Witwenrenten für Hausmänner) in Angriff genommen werden.

Ich würde einen Teil der Finanzierung der AHV über eine moderate Erbschaftssteuer gewährleisten. Damit dies mehrheitsfähig wäre, würde ich die Erbschaftssteuer so ausgestalten, dass bei Weiterführung von KMU dieser Tatbestand von der Erbschaftssteuer ausgeschlossen wäre und von der Steuer nur Reiche leicht betroffen wären.

Patricia Stöckli (Vorstand)



Es ist richtig das AHV-Alter der Frau auf 65 zu erhöhen. Im BVG handhaben dies einige Versicherer bereits so.

Eine Flexibilisierung des Rentenalters ist vielleicht aus mehreren Möglichkeiten sinnvoll. In gewissen Fällen könnte damit eine IV-Rente oder ALV umgangen werden. Gerade ab 60 hat es viele, die aus gesundheitlichen Gründen kürzertreten möchten, der Arbeitgeber aber nicht so kulant und im schlimmsten Fall vielleicht eine Kündigung die Folge ist.

Wie bei allen Sozialversicherungen hat eine Änderung immer Einfluss auf alle verschiedenen Zweige, das ist bei der Revision unbedingt zu beachten.

Urs Bertsch (Vorstand)



Eine Rückfrage bei den Mitgliedern in meinem Verband, dem Verband des Glarner Staats- und Gemeindepersonals, hat zu folgendem Ergebnis geführt:

- Alle Befragten sind sich einig, dass das Rentenalter für Frau und Mann auf 65 Jahre angeglichen werden sollte, da Gleichberechtigung nicht nur eine Einbahnstrasse ist. Eine weitere Erhöhung des Rentenalters für Frau und Mann wird entschieden abgelehnt. Bei den Ausgleichsmassnahmen zur Erhöhung des Frauenrentenalters sind die Meinungen gespalten, während die einen den Frauen, welche in der Zeit der Umstellung betroffen sind, eine Besitzstandsgarantie geben wollen, möchten die anderen keinen Ausgleich.
  Meine Meinung deckt sich mit der Angleichung des Rentenalters von Frau und Mann auf 65 Jahre. Allerdings bin ich der Meinung, dass bei den Frauen die Lösungsansätze gemäss Variante 1 geprüft werden sollten.

- Bei der Finanzierung des AHV-Fonds sind die Meinungen ebenfalls gespalten. Während die einen die Finanzierung über die Mehrwertsteuer begrüssen, sind andere vollkommen dagegen. Ein Argument dagegen war der Umstand, dass die Mehrwertsteuer keine Progression kennt und damit der kleine Mann (Frau) gleich viel beiträgt wie der Grossverdiener. Deshalb wird eine Finanzierung über Lohnprozente von der Mehrheit bevorzugt.
  Ein Befragter war der Meinung, dass Ersparnisse aus dem Bundeshaushalt den AHV-Fonds zusätzlich speisen soll. Er führte Einsparungen im Bereich Entwicklungshilfe, Asylwesen und Kaufkraftanpassungen bei den Auslandrenten an.
  Meine persönliche Meinung tendiert ebenfalls zur Finanzierung über Lohnprozente. Mir scheint für gering Verdienende die Erhöhung der Mehrwertsteuer eine ungerechte Lösung zu sein.

- Ein Votum geht dahin, dass flankierend zur AHV-Revision auch der Arbeitnehmerschutz der Ü50 verbessert werden sollte. Dies mit der Begründung, dass nur jemand länger arbeiten kann, welcher auch einen Job hat.
  Diesem Votum kann ich mich nur anschliessen.

- Ein anderes Mitglied ist der Meinung, dass ein Vorbezug der AHV nur noch in Härtefällen möglich sein soll.
  Dieses Votum entspricht nicht meiner Meinung. Ich bin der Ansicht, dass eine Frühpensionierung bzw. eine Flexibilisierung nach wie vor möglich sein sollte. Diese sollte sich auf die Altersspanne 60 bis 70 beziehen. Logischerweise sollte der Bezug nach 65 bzw. 70 Jahren belohnt werden.

- Ein Anliegen der befragten Mitglieder war der Wegfall der Heiratsstrafe bei der AHV wie auch bei den Steuern.
  Dieser Meinung kann ich mich anschliessen.

- Ich bin der Ansicht, dass die vorliegende AHV-Revision nicht mit einer Steuervorlage verknüpft werden sollte, sonst ist eine Ablehnung durch das Volk vorprogrammiert.

- Parallel zur AHV-Revision sollte auch die zweite Säule stabilisiert werden. Dabei bin ich der Ansicht, dass nicht nur bei den einzahlenden Kassenmitgliedern gekürzt werden sollte, sondern auch bei den aktiven Rentnern tiefere Umwandlungsansätze ins Auge gefasst werden müssten, weil auch in diesem Bereich die Solidarität nicht nur einseitig sein kann. Der Kasseneintritt sollte m. E. auf 18 Jahre gesenkt werden.

Kommentar von Andreas Cabalzar

Andreas Cabalzar ist Pensionskassenreferent von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und Vizepräsident des Verbandes des Bündner Staatspersonals. Er ist mit den Entwicklungen und Mechanismen in der beruflichen Vorsorge bestens vertraut und hat für die ZV Info den Vorentwurf zur Stabilisierung der AHV (AHV 21) zusammengefasst und kommentiert.



Andreas Cabalzar
Pensionskassenreferent Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

In meinem letzten Kommentar im Mai habe ich mich zu den fehlenden Vorschlägen für ein neues Reformpaket zur Altersvorsorge geäussert. Nun geht der Bundesrat voran und präsentiert ein Teilpaket, das sich auf die erste Säule beschränkt. Was steckt drin und was ist von diesem Vorentwurf zu halten?

- Nicht ganz überraschend soll das Referenzalter von 65 Jahren für Frauen und Männer eingeführt werden, wobei das Frauenreferenzalter schrittweise erhöht werden soll.
- Die Erhöhung des Referenzalters für Frauen soll bis 2030 mit Massnahmen, primär für Frauen mit kleineren und mittleren Einkommen, kompensiert werden. Zur Diskussion stehen zwei Ausgleichsmodelle für die Jahrgänge 1958 bis 1966. Variante 1 würde vorsehen, dass für Frauen bei einem Rentenvorbezug ein reduzierter Kürzungssatz gelten würde. Bei der Variante 2 käme eine Massnahme hinzu, mit der die Renten der Frauen, die bis zum 65. Altersjahr oder länger arbeiten, erhöht werden.
- Der Zeitpunkt der Pensionierung wird flexibilisiert: Zwischen 62 und 70 Jahren kann die ganze AHV-Rente oder ein Teil davon bezogen werden. Der minimale Teil beträgt 20%, der maximale Teil beträgt 80%.
- Das Referenzalter 65 sowie die Flexibilisierung zwischen 62 und 70 Jahren werden auch in der beruflichen obligatorischen Vorsorge verankert.
- Die Weiterarbeit nach dem Referenzalter wird mit Anreizen gefördert. Kleinere Einkommen sind weiterhin nicht beitragspflichtig. Der monatliche Freibetrag beträgt 1400 Franken. Zudem können mit Beiträgen nach dem Referenzalter die AHV-Rente verbessert und Beitragslücken geschlossen werden. Die in den Ausgleichsmassnahmen vorgesehene neue Rentenformel für Frauen kann auch ein Anreiz zur Weiterarbeit sein.
- Damit der AHV-Fonds bis zum Jahr 2030 auf rund 100% einer Jahresausgabe gehalten werden kann, ist eine Zusatzfinanzierung für die AHV notwendig. Ohne Reform beträgt der Finanzierungsbedarf 53 Milliarden Franken. Mit der Erhöhung des Referenzalters um ein Jahr leisten die Frauen daran einen substanziellen Beitrag von 10 Milliarden Franken, davon werden 3,8 Milliarden für die Finanzierung der Ausgleichsmassnahmen gemäss Variante 2 (s. unten) verwendet. Der Bundesrat will den verbleibenden Finanzierungsbedarf mit einer Zusatzfinanzierung decken.
- Zur Finanzierung gibt es wiederum zwei Varianten: Erhöhung der Mehrwertsteuer um 1,5 Prozentpunkte. Oder Erhöhung der Mehrwertsteuer um 0,7 Prozentpunkte, was aber unmittelbar an den im Gesamtkonzept Steuerreform 17 vorgesehenen sozialen Ausgleich zugunsten der AHV gebunden wäre.

Wie ist das Teilpaket zu werten?

Die Einführung eines einheitlichen Referenzalters 65 für Männer und Frauen kann heute wohl niemand ernsthaft in Frage stellen. Der demografischen Entwicklung allgemein und der längeren Lebenserwartung der Frauen im Speziellen ist Rechnung zu tragen, auch wenn's unpopulär ist.

Eine abgestufte Einführung des Referenzalters 65 für Frauen über maximal drei oder vier Jahre finde ich richtig.

Von weiteren Mehrleistungen würde ich aber dringendst abraten; ich halte sie aufgrund der Abstimmungen zu den beiden Vorlagen AHVplus und Altersvorsorge 2020 für nicht mehrheitsfähig. Angesichts der Finanzierungslücke in der AHV und einer beschränkten Akzeptanz von Finanzierungen im Umlagerungssystem bei den jüngeren Generationen sollte sich die Vorlage AHV 21 meines Erachtens wirklich nur auf jene Punkte beschränken, die unmittelbar der Stabilisierung der AHV dienen, nicht mehr und nicht weniger.

Bei der Finanzierung geht die Variante 2 an sich in eine Richtung, die ich im letzten Kommentar im Mai ebenfalls propagiert habe, nämlich den Miteinbezug der Steuerpolitik. Die Erhöhung der MWST um 0,7 Prozentpunkte zur Stabilisierung der AHV und weitere 0,8 Prozentpunkte aus dem im Gesamtkonzept Steuerreform 17 zugunsten der AHV vorgesehenen sozialen Ausgleich tönt soweit vernünftig und auch tragbar. Aber solange nicht so genau erkennbar ist, was das Nachfolgepaket zur Unternehmenssteuerreform III, das Gesamtkonzept Steuerreform 17, sonst noch so alles nach sich zieht, lässt sich auch der vorliegende Vernehmlassungsentwurf zur Stabilisierung der AHV (AHV 21) nicht schlüssig beurteilen. Hütet euch vor Morgarten!

Kommentar von Ehrenmitglied Ruedi Brosi

Ehrenmitglied Ruedi Brosi hat sich insbesondere während seiner Tätigkeit in der Geschäftsleitung intensiv mit dem Thema Altersvorsorge auseinandergesetzt. Er hat sich bereit erklärt, nachfolgend seine Gedanken zur Vernehmlassung zur Stabilisierung der AHV (AHV 21) darzulegen.



Ruedi Brosi
Ehrenmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Vorbemerkungen

- Die AHV arbeitet im Umlageverfahren. Die Einzahlungen werden direkt für die Zahlungen der Renten verwendet. Der AHV-Ausgleichsfonds ist eine Wertschwankungsreserve und dient zum Ausgleichen von Differenzen zwischen Einnahmen und Ausgaben.
- Eckpfeiler zum Austarieren zwischen Einnahmen und Ausgaben sind grundsätzlich die AHV-Beiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sowie der Zeitpunkt des Beginns des Rentenalters von Mann und Frau.
- Die Lebenserwartung von Mann und Frau erhöhte sich in den vergangenen 50 Jahren um 7,5 Jahre. Das heisst alle 10 Jahre um 1,5 Jahre.
- Einnahmen bestehen zu rund drei Viertel aus den Beiträgen der Versicherten und Arbeitgebern. Der Rest sind weitgehend Beiträge der öffentlichen Hand.
- Das Betriebsergebnis war in den letzten 5 Jahren – mit Ausnahme vom Jahr 2015 – dank dem Kapitalertrag positiv. Das Umlageergebnis allerdings (das Betriebsergebnis ohne Kapitalertrag), ist seit 2014 negativ.
- Für die Beurteilung der Rechnung ist das Umlageergebnis massgebend.

Vernehmlassung

Übergeordnet ist die Zustimmung zum Gesamtpaket durch die Bevölkerung massgebend. Die grössten Stolpersteine sind dabei die Erhöhung des Referenzalters der Frauen sowie die Erhöhung der Mehrwertsteuer. Sie wären vermutlich bei einer erneuten Ablehnung der Vorlage ausschlaggebend.

Frauenrentenalter

Seit 50 Jahren erhöhen sich die Lebenserwartungen von Mann und Frau in der Schweiz gleichmässig um mehr als einen Monat pro Jahr, genauer um rund 1,5 Jahre pro 10-Jahres-Periode. Dies ist die Ursache für die bevorstehenden dringlichen Korrekturen. Zudem erwarten wir, dass demnächst ein grösserer Schub von Neupensionen (Babyboomer) auf die Kasse zukommt.

Die Erhöhung des Referenzalters um mindestens ein Jahr sowohl für Männer als auch Frauen und möglichst kurzfristig wäre die wirksamste Massnahme, da dadurch sowohl die Beitragsdauer der Aktiven erhöht als auch die Bezugszeit der Rentner verkürzt würden. *Daran sollten sich sowohl die berufstätigen Männer als auch Frauen beteiligen!*

Die vorgeschlagene einseitige Erhöhung des AHV-Referenzalters nur bei Frauen, allein mit dem Zweck, die Gleichstellung für Mann und Frau zu erreichen, ist absolut unverständlich. Dies belastet die Akzeptanz der gesamten Reform. Diese kommt zudem zu einem Zeitpunkt, in dem wichtige Begehren der Gleichstellung wie etwa «gleicher Lohn für gleiche Arbeit» bei weitem noch nicht erfüllt sind!

Für die Reform ist die Erhöhung des Referenzalters allein bei Frauen aus finanzieller Sicht absolut ungenügend!

Vorschlag: Referenzalter Frauen 65 Jahre, Männer 66 Jahre. Dazu Ausgleichsmassnahmen für beide Geschlechter wie bei Frauen vorgesehen, ev. leicht reduziert. Bei gleichzeitig positivem Entscheid der Steuerreform 17 würden die Mehrwertsteuer weniger erhöht und die Akzeptanz der Vorlage verbessert.

Anmerkung zum Ausgleichsfonds

Der AHV-Ausgleichsfonds ist eine reine Wertschwankungsreserve. Dies ist auch aus der AHV-Statistik ersichtlich, in welcher das Betriebsergebnis der AHV dank dem Kapitalertrag des Ausgleichsfonds rund 1 Milliarde Franken im Plus ist, jedoch ohne Kapitalertrag das Umlageergebnis rund 1 Milliarde Franken im Minus liegt. Ob die AHV ein positives oder negatives Ergebnis liefert, wird am Umlageergebnis gemessen!

Die Wertschwankungsreserve sollte stets den Betrag einer Jahresausgabe der AHV aufweisen. Die Tatsache, dass die Revision der AHV dermassen hinausgezögert wird, kann auch auf die Sorglosigkeit dank einer bequemen Absicherung durch eine zu grosse Wertschwankungsreserve zurückgeführt werden.

Die Zielgrösse des Ausgleichsfonds liesse sich einfach reduzieren, wenn bei einem negativen Betriebsergebnis ein Automatismus in Kraft treten würde, der die Rechnung wieder ins Lot bringt. Beispiele: automatische Erhöhung von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträgen oder von Beiträgen des Bundes oder der öffentlichen Hand.

INFLUENCER – DAS VORBILD VON NEBENAN

«Influencer» sind Personen, die dank vieler Beziehungen viel Aufmerksamkeit auf sich ziehen und sich damit ein soziales Kapital aufbauen. Sie unterscheiden sich vom früheren «Trendsetter» darin, dass sie ihre Wirkung ausschliesslich via Social Media entfalten und der Gradmesser für ihren Erfolg die Anzahl ihrer «Follower» ist. Zwei der einflussreichsten Schweizer Fitness-Influencer nehmen wir unter die Lupe.



Anja Zeidler: Los Angeles retour

Die 24-jährige gelernte Coiffeuse aus Luzern gilt als erfolgreichste Fitness-Celebrity der Schweiz. Vor fünf Jahren flog sie nach Los Angeles, um zum internationalen Fitnessmodel zu werden. Es folgten: tägliches Training, Anabolikasucht, Brustvergrösserung, Brustverkleinerung, extrem kontrollierte Ernährung. Die Zahl ihrer Follower auf Instagram explodierte zwar, doch Anja Zeidler merkte, dass sie sich an absurden Schönheitsidealen orientiert hatte. Inzwischen ist sie zurück in der Schweiz, clean und befreit von allen Implantaten. Sie hat sich in Kursen zur Ernährungsberaterin und zum Personal Coach weitergebildet. Heute verzeichnet sie rund 340 000 Follower, mehrheitlich junge Frauen.

Marco Laterza: Vom Banker zum Selbstmanager

Der 31-jährige ehemalige Banker erzielt in Spitzenzeiten gar eine Reichweite von einer Million Follower. Marco Laterza, ein durchtrainiertes Kraftpaket, wurde auf einer öffentlichen Toilette entdeckt. Dort fragte ihn jemand, ob er sich nicht vorstellen könne, auf dem Cover des weltgrössten Bodybuilding-Magazins «Muscle & Fitness» zu posieren. Diese Chance liess sich der Schweizer mit italienischen Wurzeln nicht entgehen – und damit startete seine Influencer-Karriere. Marco Laterza liefert seiner Gefolgschaft via Youtube einmal pro Woche ein aktuelles Motivationsvideo, auf dem er sie zu gut dosiertem Krafttraining, gepaart mit ausgewogener Ernährung, motiviert. Darüber hinaus postet er auf Instagram täglich Botschaften, in denen er auf die Bedeutung von Hartnäckigkeit und Selbstmanagement hinweist.

Traumjob mit Tücken

Philippe Wampfler, Experte für Social Media, weist darauf hin, dass die Follower-Zahlen stets mit Vorsicht zu geniessen sind, da es erwiesenermassen einen beachtlichen Anteil an Fake-Followern gibt. Denn Influencer, so Wampfler, pflegten ihre Aktivitäten auf Social Media mit der Absicht, Geld zu verdienen. Inzwischen haben auch Unternehmen entdeckt, dass Influencer bei ihren Followern eine enorme Wirkung erzielen können – und dafür bezahlen sie ihnen gutes Geld. Kein Wunder, ist dieses Intensivhobby inzwischen zum Traumjob vieler junger Menschen geworden …

Sanitas – Digitalpionier der Krankenversicherer: Prämie jetzt selber berechnen!

Bei Sanitas profitieren Sie von attraktiven Versicherungslösungen. Für allgemeine Fragen und zur Offertenbestellung wenden Sie sich bitte an das Sanitas Contact Center unter **Tel. 0800 22 88 44**. Oder berechnen Sie Ihre Prämie gleich selbst mit dem **Prämienrechner** (https://www.sanitas.com/praemienrechner#/de/persons)!

sanitas

IM FOKUS: DER ÖFFENTLICHE DIENST

Fachtagung Brunnen 2018

Die breite thematische Ausrichtung der Fachtagung Brunnen während der beiden letzten Jahre wurde geschätzt. Am Konzept wird deshalb auch für die Fachtagung Brunnen 2018 festgehalten. Unsere Referentinnen und Referenten werden sich wieder ganz verschiedener Themen annehmen – aber alles mit Blick auf den öffentlichen Dienst. Wie viel Arbeit der Mensch braucht, der Gesundheitsschutz, der Landesstreik, unter Druck geratene Lohnsysteme oder die Attraktivität der öffentlichen Verwaltung als Arbeitgeberin werden am 29. und 30. November 2018 in Brunnen diskutiert.



Dr. Michael Merker
Sekretär Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Wir freuen uns, Ihnen auch 2018 wieder ein aktuelles, selbstverständlich auf den öffentlichen Dienst fokussiertes Programm anbieten zu können. Und auch dieses Jahr: Die Referenten sind ausgewiesene Fachleute in ihrem Gebiet.

Wie viel Arbeit braucht der Mensch?

Die Berufswelt wurde in den letzten hundert Jahren immer vielfältiger, und die Arbeit bekam einen anderen Stellenwert. Arbeit ist heute nicht mehr nur Mittel zum Zweck, sondern dient regelmässig auch der Selbsterfüllung und ist manchem ein wichtiges Mittel zur Selbstidentifikation. Obwohl in den letzten Jahren die Wahl eines leicht reduzierten Arbeitspensums salonfähiger wurde, bleibt die Arbeit nach wie vor ein wichtiger persönlicher Leistungsausweis, und für die meisten Menschen steht ihr Verlust zuoberst auf der Rangliste der Befürchtungen.

Man kann sich also einerseits die Frage stellen, wie viel Arbeit der Mensch wirklich braucht, und andererseits, wie Arbeitsformen und Arbeitsplätze gestaltet werden sollen, damit sie den Bedürfnissen der Arbeitnehmenden gerecht werden. Zu diesem Thema wird **Prof. Dr. Hartmut Schulze**, Leiter des Instituts für Kooperationsforschung und –entwicklung an der FHNW, die Fachtagung Brunnen 2018 eröffnen.

Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst

Ungünstige Arbeitsbedingungen können sich negativ auf die Gesundheit auswirken. Dazu gehören unter anderem ständige Arbeitsüberlastungen, ungenügende Stellvertretungsregelungen oder fehlende ergonomische Büroeinrichtungen. Folgen sind physische oder psychische Beschwerden, die bis zur Arbeitsunfähigkeit führen können.

Man sollte meinen, Arbeitgeber hätten ein grosses Interesse an gesunden Mitarbeitenden, und präventive Massnahmen für den Erhalt der Gesundheit seien selbstverständlich. Weil dem nicht so ist, sind diese auch nicht freiwilliger Natur. Der Arbeitgeber ist aufgrund verschiedener gesetzlicher Bestimmungen verpflichtet, Massnahmen zu treffen, die seine Mitarbeitenden vor gesundheitlichen Risiken schützen. **Rechtsanwalt Georg Klingler** befasst sich in seinem Referat mit diesen gesetzlichen Grundlagen im öffentlichen Dienstrecht und legt dar, welche Ansprüche daraus abgeleitet werden können.

100 Jahre Landesstreik

Im November 2018 jährt sich die grösste Schweizer Massenstreikbewegung zum 100. Mal. Obwohl der Streik abgebrochen wurde und die Forderungen nicht durchgesetzt werden konnten, symbolisiert der Landesstreik den Wendepunkt für Verbesserungen bei den Arbeitsbedingungen, der Sozialpolitik und bei der politischen Partizipation.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wurde bereits im Jahr 1914 gegründet und war auch in jener Zeit aktiv. Grund genug, um dem Landesstreik an der Fachtagung Brunnen 2018 ein Referat zu widmen. **Historiker Dr. phil. Jürg Stüssi-Lauterburg** wird sich in Brunnen mit diesem Thema – natürlich mit Fokus auf den öffentlichen Dienst – befassen. Es erwartet Sie ein engagierter Vortrag.

Lohnsysteme unter Druck

Lohnverhandlungen sind keine einfache Sache, und die Vorstellungen der Personalverbände einerseits und der Arbeitgeberseite andererseits stimmen nicht immer und überall überein. Die Gründe für eine fehlende Lohnentwicklung sind je nach Arbeitsort unterschiedlich – manchmal fehlen tatsächlich die finanziellen Mittel, manchmal auch «nur» der Wille, die vorhandenen Mittel zu Gunsten des öffentlichen Personals einzusetzen.

Besonders frustrierend ist, wenn ein Leistungslohnsystem existiert, die Leistungen gut sind, das Geld für die Umsetzung des Systems

aber fehlt oder nicht zugesprochen wird, weil Sparübungen wichtiger sind.

Referent **Matthias Mölleney**, einigen noch bekannt von der Fachtagung Brunnen 2015, befasst sich in seinem Referat mit den Anforderungen an die Systempflege und geht auch der Frage nach, wie Mitarbeitenden in Zeiten ohne finanziellen Spielraum trotzdem Wertschätzung entgegengebracht werden kann.

Attraktive Arbeitgeberin Stadt Zürich

Der Fachkräftemangel ist vieldiskutiert und macht auch vor der öffentlichen Verwaltung nicht halt. Umso wichtiger ist es, als Arbeitgeberin auf dem Markt attraktiv auftreten zu können. Davon profitiert nicht nur sie selbst, sondern sämtliche Mitarbeitenden, da es für attraktive Arbeitgeberinnen einfacher ist, gute Arbeitskollegen zu gewinnen.

Ursula Hess befasst sich als Projektmitarbeiterin mit dem Aufbau der Arbeitgebermarke Stadt Zürich und wird in Brunnen Ergebnisse des Projekts präsentieren, welche eine Inspiration für die Umsetzung neuer Ideen am eigenen Arbeitsort sein können.

Anmeldung

Die Tagung findet am **29. und 30. November 2018** wie gewohnt im Seehotel Waldstätterhof in Brunnen statt. Die Teilnahme kostet für Mitglieder unverändert Fr. 430.– inkl. Übernachtung und Mahlzeiten. Für Nichtmitglieder beträgt die Teilnahmegebühr, ebenfalls inkl. Übernachtung und Mahlzeiten, Fr. 730.–.

Anmeldungen sind beim Sekretariat möglich (sandra.wittich@zentral.ch) unter Angabe des Namens, des Verbandes, der Postadresse und eines Vermerks, ob eine Übernachtung gewünscht wird und ob am Nacht- sowie Mittagessen teilgenommen wird.

Das Zimmerkontingent im Seehotel Waldstätterhof ist beschränkt, weshalb die Zimmer wie üblich nach Eingang der Anmeldungen vergeben werden.

Wir freuen uns, mit möglichst vielen Mitgliedern zwei interessante Tage in Brunnen mit lehrreichen Vorträgen und spannenden Diskussionen verbringen zu dürfen.

Für die Geschäftsleitung
Dr. Michael Merker

Das Programm:





Donnerstag, 29. November 2018

14.00 Uhr **Eröffnung der Tagung**
Urs Stauffer, Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

14.15 Uhr **Wie viel Arbeit braucht der Mensch?**
Prof. Dr. Hartmut Schulze, Leiter Institut für Kooperationsforschung und -entwicklung, FHNW, Olten

15.15 Uhr **Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz im öffentlichen Dienst**
Georg Klingler, Rechtsanwalt und Notar, Baur Hürlimann AG, Baden

15.45 Uhr Pause

16.30 Uhr **100 Jahre Landesstreik**
Dr. phil. Jürg Stüssi-Lauterburg, Historiker, Windisch

18.30 Uhr Apéro
19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 30. November 2018

8.30 Uhr **Lohnsysteme unter Druck**
Matthias Mölleney, peopleXpert, Uster

9.30 Uhr **noch offen**

10.30 Uhr Pause

11.00 Uhr **Attraktive Arbeitgeberin Stadt Zürich**
Ursula Hess, Projektmitarbeiterin Aufbau der Arbeitgebermarke Stadt Zürich

12.15 Uhr Mittagessen

CYBER-ATTACKEN: ES KANN JEDEN TREFFEN

Bankraub war gestern. Wer heute schnell ans grosse Geld kommen will, braucht dafür kein Stemmeisen, keine Pistole und kein Fluchtauto. Sondern eine gute Internetverbindung, einen scharfen Verstand und viel kriminelle Energie. Die Hacker sind überall – und jeder kann zum Opfer werden: Behörden, Firmen oder auch Privatleute.



Nach einer aktuellen Studie der Zurich-Versicherung haben bereits 2 von 5 KMU einen Cyber-Angriff erlebt. Doch auch Behörden oder Privatpersonen können in den Fokus der Hacker geraten. Denn es lockt das grosse Geld. Ein wichtiges Ziel der Hacker ist es, sich in interne Netzwerke einzuschleusen und dort Daten zu stehlen. Öffentliche Institutionen wie Gemeinden oder Behörden verfügen oftmals über sensible Informationen. Diese könnten von Hackern missbraucht werden, um beispielsweise an vertrauliche Informationen von Personen zu gelangen, mittels Trojaner den Betrieb lahmzulegen oder Gelder zu erpressen. Vielleicht hat die Cyber-Attacke aber auch einen politischen Hintergrund. Oder der 15-jährige «Script Kiddie» aus der Nachbarschaft legt die Gemeinde-Website lahm, um sich für die Überbauung eines Skateboard-Areals zu rächen.

Der Hacker als Facebook-Freund

E-Mails sind das häufigste Einfallstor für gezielte Cyber-Angriffe. So wird der Mitarbeitende ungewollt zum Mittäter. Auch Privatpersonen sind gefährdet: Sobald die eigene E-Mail-Adresse irgendwo im Internet abrufbar ist, droht eine Flut von Spam-E-Mails, die oft erstaunlich professionell gemacht sind. Darin wird für dubiose Produkte geworben, bittet eine exotische Prinzessin um Geld, oder es kann per Mausklick ein Virus aktiviert werden. Die Kriminellen profitieren auch von der Bereitschaft vieler Menschen, Informationen im Internet zu teilen. Ein mögliches Beispiel: Ich interessiere mich auf Facebook für die Teilnahme an einem Marathon und erhalte von einem anderen Teilnehmer einen Link zum kostenlosen Vorbereitungstraining. Doch der nette Sportler ist ein Hacker: Ein Klick auf diesen Link – und schon beginnt der Download der Schadensoftware.

Risiko verringern – sich auf die Folgen einstellen

«Einen absoluten Schutz vor Hackerangriffen gibt es nicht», stellt Cyberexperte von Watzdorf klar. Das Risiko lässt sich aber durch ein professionelles IT-Management und erhöhte Wachsamkeit verringern. So schützen Sie sich als Privatperson:

- Das *Betriebssystem* auf dem aktuellsten Stand halten – weil Hacker auf Schwachstellen in der Software zugreifen. Dazu gehört auch, alte Betriebssysteme wie Windows XP zu beseitigen, weil sie keine Updates mehr erhalten.
- *Antivirusprogramme* installieren, die Schadsoftware erkennen und blockieren, sowie eine Firewall nutzen, die nicht erlaubte Zugriffe verhindert.
- *Intelligente Passworte* verwenden, die z. B. Sonderzeichen enthalten, Zahlen und Buchstaben kombinieren und mindestens 8 Zeichen haben.
- *Regelmässige Daten-Backups*. Das neuste Backup sollte nicht das vorherige überschreiben, weil sonst die historischen Daten verloren gehen können. Banal, aber wichtig: Das Backup muss stets vom Netz genommen werden, damit es dem Virus nicht ebenfalls zum Opfer fällt. Und man sollte regelmässig testen, ob die Datensicherung funktioniert hat.

Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren bei Zurich von 10% Rabatt.

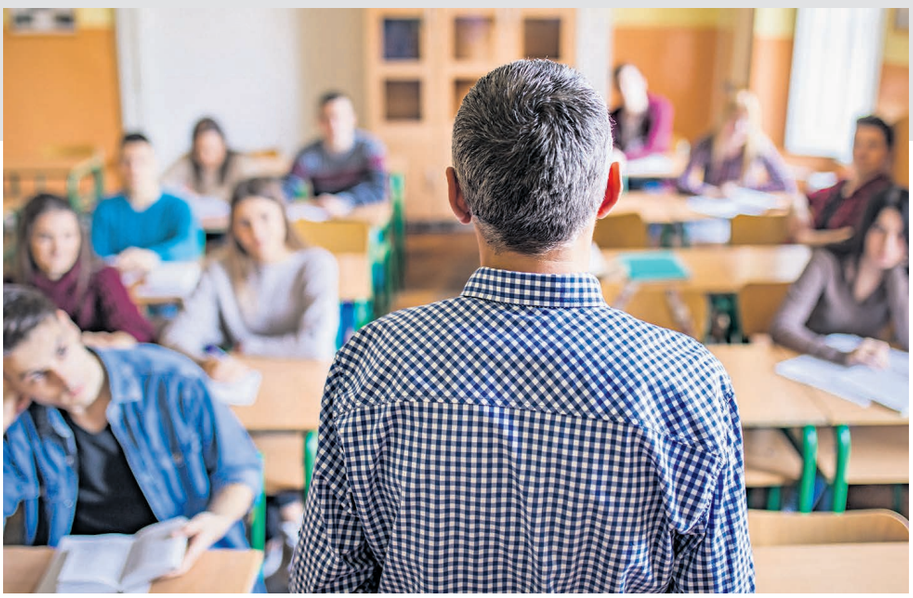
Im Internet finden Sie auf der Website **zurich.ch/partner** alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgenden Zugangscode: **dyXKSy6R**

Sie können uns auch unter der **Gratisnummer 0800 33 88 33** kontaktieren, oder besuchen Sie Ihre Zurich-Agentur in Ihrer Nähe. Sie finden die nächstgelegene unter **zurich.ch/agentur.** Bitte erwähnen Sie Ihre Mitgliedschaft bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

KANTON AARGAU
AMV. Lehrpersonen Mittelschule Aargau



Engagement trotz erheblicher Belastung



Auf das Schuljahr 2016/17 wurde die Pflichtlektionenzahl der Aargauer Mittelschullehrpersonen für ein Vollpensum um eine Lektion erhöht. An dieser vom Grossen Rat beschlossenen Abbaumassnahme entzündete sich eine Diskussion über die Belastung im Lehrberuf an den Mittelschulen. Obwohl es bereits Studien zum Thema gibt, sind für eine fundierte Debatte aktuelle Zahlen aus den Aargauer Mittelschulen nötig. Da die Kantonsregierung keine Arbeitszeiterhebung ins Auge fasste und ein entsprechender Vorstoss im Grossen Rat abgelehnt wurde, hat der AMV im Schuljahr 2016/17 selbst Daten erfasst, um die Diskussion über Belastung, Arbeitszeit und Berufsfeldverteilung an den Mittelschulen datengestützt, realitätsnah und stufengerecht führen zu können.

Die Anstellung der Lehrpersonen im Kanton Aargau basiert auf einem Jahresarbeitszeitmodell. Die Soll-Jahresarbeitszeit der Lehrpersonen (1924 Arbeitsstunden im Schuljahr 2016/17) wird auf der Basis einer durchschnittlichen 42-Stunden-Arbeitswoche mit einem altersabhängigen Ferienanteil von 25 bis 30 Tagen berechnet. Rund 60 Lehrpersonen aargauischer Kantonsschulen nahmen an der Erhebung der Jahresarbeitszeit durch den AMV teil und erfassten vom 1. August 2016 bis zum 31. Juli 2017 detailliert ihre tatsächlich geleistete Arbeitszeit, um diese mit der Soll-Jahresarbeitszeit zu vergleichen. Die Jahrgänge der Teilnehmenden reichen von 1956 bis 1990 und decken praktisch das gesamte Dienstalterspektrum ab. Auch die verschiedenen Fachbereiche und Tätigkeitsfelder wurden durch die Studie adäquat erfasst.

Die Auswertung der Studie finden Sie auf der Verbandswebseite **www.a-m-v.ch** im Bereich Publikationen unter DOWNLOADS. Die wichtigsten Ergebnisse hier in aller Kürze:

- Von den rund 60 teilnehmenden Lehrpersonen haben drei Viertel die Soll-Jahresarbeitszeit überschritten. Rund die Hälfte wies dabei eine Jahresarbeitszeit von 110% der Soll-Arbeitszeit und mehr aus. Über alle 60 Teilnehmenden gerechnet lag die **tatsächlich geleistete Arbeitszeit bei durchschnittlich rund 114% der Soll-Jahresarbeitszeit**. Hochgerechnet auf ein Vollpensum entspricht dies einer Überstundenzahl von **rund 260 unbezahlten Arbeitsstunden**, oder anders ausgedrückt: einer Überzeit von sechs regulären Arbeitswochen pro Jahr.
- Massive Überschreitungen der Jahresarbeitszeit kommen überproportional häufig bei Teilzeitanstellungen vor. Eine Abhängigkeit der geleisteten Jahresarbeitszeit vom Alter, vom Dienstalter, vom Unterrichtsfach oder vom Schulstandort konnte nicht festgestellt werden.
- Der zeitgemässe Unterricht sowie die Beratung und die Betreuung von Schülerinnen und Schülern erfordern an den Mittelschulen in Folge der Erhöhung des Pflichtpensums bereits 100% der Soll-Jahresarbeitszeit.

Diese Zahlen machen deutlich, dass der Erhalt der Qualität des Gymnasiums infolge der Abbaumassnahmen der vergangenen Jahre einen hohen Preis erfordert, den die Lehrpersonen mit ihrem Engagement und langfristig mit ihrer Gesundheit bezahlen. Die Lehrpersonen stehen damit nicht alleine da. Mit grosser Besorgnis beobachten wir, wie ähnliche Entwicklungen auch in anderen öffentlichen Bereichen immer häufiger Schlagzeilen machen. Im Rahmen von Sparmassnahmen oder unter dem Deckmantel von Flexibilität und Effizienzsteigerung werden die Arbeitsbedingungen sukzessive verschlechert. Umso wichtiger ist es, dass ein Umdenken im politischen Diskurs stattfindet.

Wir wünschen uns einen Kanton Aargau, der seine Angestellten ernstnimmt, ihre Arbeit für den Kanton wertschätzt und nach tragbaren Lösungen sucht, die weder dem öffentlichen Betrieb noch der Gesundheit der Kantonsangestellten nachhaltig schadet. Nur ein gesundes Bildungssystem kann unseren Schülerinnen und Schülern den Unterricht bieten, den sie verdient haben!

Der AMV. Vorstand

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Wechsel im Sekretariat



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Der langjährige Sekretär des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV), Dr. Georg Schürmann, hat sein Amt per 30. Juni 2018 abgegeben. Seit dem 1. Juli 2018 fungiert MLaw Steven Hürlimann, Advokat, als Sekretär des BAV.

Nach nunmehr 15 Jahren im Amt und 18-jähriger Tätigkeit als selbständiger Anwalt hat sich Dr. Georg Schürmann entschlossen, eine berufliche Veränderung vorzunehmen: Seit dem 1. August 2018 fungiert er als einer der GerichtspräsidentInnen beim Zivilgericht Basel-Stadt, womit auch die Beendigung der Tätigkeit als Sekretär des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) einherging.

Seit dem 1. Juli 2018 führt MLaw Steven Hürlimann, Advokat, die Sekretariatsgeschäfte des BAV. Er ist 34 Jahre und damit nahezu gleich alt wie der bisherige Sekretär war, als dieser das Amt übernommen hat. Steven Hürlimann ist seit dem Jahre 2014 in der gleichen Anwaltsgemeinschaft als Partner tätig, wie dies bereits sein Vor- und auch sein Vorvorgänger Dr. Claudius Alder waren. Somit wurde das jahrzehntelange Konzept des BAV, das Sekretariat in einer Anwaltskanzlei zu betreiben, beibehalten.

Vor seinem Eintritt in die Advokatur war Steven Hürlimann bei verschiedenen Gerichten in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft sowie in der Advokatur als juristischer Volontär und – neben dem Studium – als Sportjournalist tätig. Gerade der Umstand des gleichbleibenden Domizils des Verbandes und der damit einhergehende «Know-how-Transfer» vereinfachte die Übergabe des Sekretariats um ein Vielfaches und stellte sicher, dass die Beratung der Mitglieder ohne Lücke gewährleistet ist.

Nebst administrativen Aufgaben, der Vorbereitung (in Absprache mit dem Präsidenten oder Vizepräsidenten), Teilnahme und Protokollführung an Mitgliederversammlungen, Vorstandssitzungen etc., der Führung der Verbandskorrespondenz, der regelmässigen Berichterstattung über die Verbandsgeschäfte in den einschlägigen Verbandsorganen und auf der Homepage des BAV sowie der Vertretung des BAV in sozialpartnerschaftlichen Gremien gehört zu den Hauptaufgaben des Verbandssekretärs die Beratung und Vertretung von Verbandsmitgliedern in anstellungsrechtlichen Angelegenheiten.

Das Rechtsschutzreglement des BAV sieht vor, dass der Sekretär des BAV – in seiner Funktion als selbständiger Anwalt – den Verbandsmitgliedern zur Besprechung und Behandlung dienstlicher und beruflicher Fragen zur Verfügung steht. Soweit Verbandsmitglieder vom Verband im Rahmen von Einsprachen, Rekursen etc. rechtliche Verbeiständung benötigen, wird diese den Verbandsmitgliedern ebenfalls gewährt. Die hieraus entstehenden Kosten gehen zu Lasten des BAV. Ordentliche Verwaltungs- und Gerichtskosten inkl. Gebühren, die im Rahmen eines Rechtsschutzverfahrens anfallen, gehen jedoch in jedem Fall zu Lasten der betreffenden Verbandsmitglieder. In Rechtsfragen, die nicht das Anstellungsverhältnis betreffen, haben die Verbandsmitglieder die Möglichkeit, eine auf eine Stunde pro Kalenderjahr begrenzte unentgeltliche Rechtsauskunft einzuholen.

Mitglieder, welche neu in den Verband aufgenommen werden, haben in dem Falle, da sie vom Verband rechtliche Verbeiständung im Rahmen des Rechtsschutzes wünschen, neben dem ordentlichen Jahresbeitrag einen Selbstbehalt an die Rechtsschutzkosten zu leisten; die Höhe des Selbstbehaltes richtet sich dabei nach dem zu erwartenden Aufwand und ist auf maximal vier Jahresbeiträge beschränkt.

MLaw Steven Hürlimann
Sekretär des BAV, Advokat

Kontaktmöglichkeit BAV

Adresse: St.-Alban-Vorstadt 21, 4052 Basel
Telefon: 061 272 45 11
Fax: 061 272 45 35
E-Mail: info@bav-bs.ch
Website: www.bav-bs.ch

Daten 2018

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 16. Oktober 2018
Dienstag, 4. Dezember 2018

jeweils im **Restaurant Stadtkeller**, Marktgasse 11 (zwischen Schifflände und Fischmarkt), ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr

STADT LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern



Protokoll

Generalversammlung vom Mittwoch, 23. Mai 2018, 18 Uhr

Betagtenzentrum Eichhof, Haus Rubin, Steinhofstrasse 13, 6005 Luzern



Peter Meier
Vorstandsmitglied

Anwesend:
60 Mitglieder (inkl. Vorstand und Vertrauensleute, gemäss separater Präsenzliste) sowie als Gäste (6):

- Ammann Gabriela, Dienstabteilung Personal
- Hobi André, Pensioniertenverein der Stadt Luzern
- Kunz Roland, Präsident Personalverband ewl
- Mehr Markus, Vizepräsident Personalverband vbl
- Stalder Helga, Geschäftsführerin Luzerner Staatspersonalverband
- Stauffer Urs, Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Bericht/Beschluss
Der Präsident des Stadtpersonalverbandes Luzern (SPVL), Peter Hofstetter, begrüsst die Anwesenden zur ordentlichen Generalversammlung herzlich.

Nach der letztjährigen GV 2017 im Pflegeheim Steinhof kehren wir wieder sozusagen zu unserem langjährigen Tagungsort zurück und halten unsere Jahresversammlung im Eichhof der Viva Luzern ab. Es ist die 102. GV des SPVL. Präsident Peter Hofstetter dankt allen Teilnehmenden für ihr Erscheinen und ihr Interesse.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:

- Frau Gabriela Ammann von der Dienstabteilung Personal der Stadt Luzern
- Herrn Urs Stauffer, Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
- Herrn André Hobi, Vizepräsident des Pensioniertenverbandes der Stadt Luzern (PVSL)
- Frau Helga-Christina Stalder, Geschäftsführerin Luzerner Staatspersonalverband
- Herrn Roland Kunz, Präsident Personalverband ewl
- Herrn Markus Mehr, Vizepräsident Personalverband vbl

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder für die heutige GV entschuldigt, darunter Ehrenpräsident Anton Merz und Daniel Burri, unsere beiden Ehrenmitglieder Robert Bühler und André Zumthurm, Ursula Stämmer, Präsidentin PVSL, Sandra Wittich von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Christian Bünter, Personalchef der Stadt Luzern, Serge Karrer, Präsident LSPV, sowie der Stadtrat von Luzern, der wegen anderen Verpflichtungen kein Mitglied an unsere GV delegieren konnte.

Traktanden
Einige administrative Angaben:

- GV-Durchführung gemäss Statuten vom 12. Juni 1995.
- Gemäss Art. 12 findet die GV in der ersten Jahreshälfte statt. Die Bekanntgabe der GV muss zwei Monate im Voraus erfolgen (siehe ZV Info vom März 2018). Die Einladung muss einen Monat im Voraus erfolgen. Die Einladungen wurden am 28. März 2018 versandt.
- Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden. Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehr statt. Anträge seitens der Mitglieder und des Vorstandes sind keine eingegangen.

Peter Hofstetter fragt die Anwesenden, ob sie mit diesen formellen Angaben einverstanden sind.

Es erhebt niemand Einsprache, sodass die Generalversammlung nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt werden kann. Die diesjährige Generalversammlung wird somit nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt.

Traktandenliste:
1. Protokoll der Generalversammlung vom 15. Mai 2017
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Budget 2018 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeiträge)
5. Ergänzungswahl Vorstand sowie Vertrauensleute
6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
7. Verschiedenes

1. Protokoll der Generalversammlung vom 15. Mai 2017
Das Protokoll der letzten GV wurde von Peter Meier verfasst und ist in der ZV Info sowie im Intranet publiziert worden. Der Präsident verzichtet darauf, das Protokoll nochmals vorzulesen, und fragt, ob jemand dazu noch Fragen, Bemerkungen oder Korrekturen habe. Es folgt keine Wortmeldung. Das Protokoll wird einstimmig genehmigt und verdankt.

2. Jahresbericht des Vorstandes
Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht. Dieser wird in der ZV Info Nr. 6/2018 publiziert und auch im Intranet der Stadt Luzern. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

3. Kassa- und Revisorenbericht
Jörg Moser erläutert die Rechnung 2017. Die Jahresrechnung 2017 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 24 509.85 und Erträgen von Fr. 25 089.13 mit einem Mehrertrag von Fr. 579.28 ab. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2017 auf Fr. 24 387.90. Die Arbeit von Jörg Moser wird verdankt.

Die Rechnung 2017 wurde von den beiden Revisoren Theo Lamberts und Katja Coray geprüft und für richtig befunden. Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von



Präsident Peter Hofstetter

der Generalversammlung einstimmig genehmigt und verdankt.

Jörg Moser bedankt sich bei den Rechnungsrevisoren für den Revisorenbericht.

4. Budget 2018 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeiträge)

Jörg Moser orientiert über das Budget 2018. Es sind Einnahmen von Fr. 24 010.– und Ausgaben von Fr. 25 650.– geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehraufwand von Fr. 1640.–. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.

Gemäss den Statuten sind die Mitgliederbeiträge jährlich festzulegen. Der Antrag des Vorstandes für unveränderte Mitgliederbeiträge für 2018 von Fr. 40.– für Aktive und Fr. 20.– für Passive und Pensionierte wird von der Generalversammlung einstimmig bestätigt. Der Mitgliederbeitrag ist bescheiden. Zurzeit hat man genug Vermögen und muss deshalb den Mitgliederbeitrag noch nicht anpassen.

5. Ergänzungswahl Vorstand sowie Vertrauensleute

Aufgrund des Todesfalls von unserem langjährigen und ehrenwerten Vorstandsmitglied Hans Bucher gibt es eine Vakanz im Vorstand. Im Gedenken an Hans Bucher wird eine Schweigeminute gehalten.

Als Nachfolgerin von Hans Bucher kommt nun Ehrenmitglied Silvia Baumann, welche vor einem Jahr nach sehr langer Zeit aus dem Vorstand zurückgetreten ist, wieder ins Spiel. Unterdessen pensioniert, hat sie unsere spontane Anfrage positiv beantwortet und stellt sich heute wieder zur Wahl als Pensioniertenvertreterin im SPVL-Vorstand. Die Bereitschaft von Silvia Baumann, dieses Amt zu übernehmen, wird verdankt. Silvia Baumann wird einstimmig gewählt.

Bei den Vertrauensleuten bestehen zurzeit drei Vakanzen, bei der Finanzverwaltung, beim Steueramt und bei der Volksschule. Alle werden dazu aufgerufen, sich diesbezüglich nach geeigneten Kandidaten umzuschauen.

6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

7. Verschiedenes

Grussworte von Urs Stauffer, Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Urs Stauffer bedankt sich herzlich für die Einladung zur Hauptversammlung und überbringt Grüsse von Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

Er blickt kurz auf die Standespolitik in unserer Verbandslandschaft. Trotz sehr guter Wirtschaftslage, welche sich seit einigen Jahren kontinuierlich verbessert, und trotz Steuererträgen, die sich in den letzten Jahren erfreulich entwickelt haben, bereiten uns im gesamtschweizerischen Überblick die Anstellungsbedingungen des öffentlichen Personals grosse Sorgen.

In den meisten Kantonen, Städten und Gemeinden stehen positive Rechnungsabschlüsse Null-Mehrleistungen und sogar weiteren Sparmassnahmen beim Personal gegenüber. Werden gute Rechnungsabschlüsse erzielt, wird sofort auf einmalige Sondereffekte und auf strukturelle Defizite verwiesen und mit diesen oder ähnlichen Begründungen Forderungen vom Personal abgelehnt.

Diese Situation hat zur Folge, dass in vielen Städten – die ja in der Regel noch unter kantonalen Sparmassnahmen zu leiden haben – gute Fachkräfte vermehrt in die Privatindustrie abwandern. In der Privatindustrie hat man hingegen in verschiedenen Branchen erkannt und begriffen, dass das Personal am Erfolg des Unternehmens mitbeteiligt werden muss.

Ein wenig besser sieht es in der Regel bei den ausgegliederten Betrieben, zum Beispiel im Energiesektor, aus, wo Gesamtarbeitsverträge die Sozialpartnerschaft regeln. Dort werden, um das Personal behalten zu können, die Anstellungsbedingungen periodisch den Marktentwicklungen angepasst. Im öffentlichen Sektor ist dies nicht der Fall.

Rechnet man die Entwicklung in der beruflichen Vorsorge bei den öffentlichen Verwaltungen mit ein, stellt man rasch fest, dass sich die Gesamtanstellungsbedingungen in den letzten Jahren deutlich verschlechtert haben. Sollte die gute Konjunkturlage in der Schweiz noch weitere Jahre andauern, wird dies über kurz oder lang zu grossen Rekrutierungsschwierigkeiten, besonders bei Fachleuten, führen.

Aus diesem Grund sind Personalorganisationen wie der Stadtpersonalverband Luzern oder Öffentliches Personal Schweiz (ZV), die sich auf städtischer, kantonaler und schweizerischer Ebene mit den entsprechenden Forderungen für die Interessen der öffentlich Bediensteten einsetzen, unverzichtbar.

Es darf ruhig wieder einmal darauf hingewiesen werden, dass es die «Öffentlichen» sind, die rund um die Uhr dafür sorgen, dass die Städte, die Gemeinden, die Kantone und die Schweiz überhaupt funktionieren. Und dies muss sich auch in den Anstellungsbedingungen der öffentlichen Hand widerspiegeln. Für dieses Ziel setzen wir uns alle ein.

Im gesamtschweizerischen Überblick können wir in letzter Zeit ein vermehrtes Auseinanderklaffen von den kantonalen und kommunalen Löhnen sowie Anstellungsbedingungen feststellen. Deshalb sollten wieder Reallohnerhöhungen gefordert werden. Gleichzeitig steigt auch die Anzahl der Rechtsfälle stark an. Diese ungesunde, gefährliche Entwicklung wird Öffentliches Personal Schweiz (ZV) genau analysieren. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wird zudem eine Einführung einer Plattform zu den Anstellungsbedingungen prüfen mit dem Ziel, Standards – sogenannte Best-Practice – zu definieren und einen Austausch zu pflegen. Damit kann über wichtige Entwicklungen im Personalbereich rascher informiert werden als bisher. Und davon könn-

ten alle zirka 80 bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV) organisierten kantonalen und kommunalen Personalorganisationen profitieren. Ein schweizerischer Lohnvergleich wird bereits geführt.

Urs Stauffer wünscht dem Stadtpersonalverband Luzern im kommenden Verbandsjahr viel Erfolg.

SPVL-Präsident Peter Hofstetter bedankt sich herzlich bei Urs Stauffer. Der SPVL ist sehr froh um den guten Kontakt zu Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

GROUPS.SWISS
GROUPS
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN
WWW.GROUPS.SWISS


Seminarhotel.
Groups AG · Spitzackerstr. 19 · CH-4410 Liestal · +41-(0)61 926 60 00

Grusswort von André Hobi, Präsident Pensioniertenverein der Stadt Luzern PVSL

André Hobi überbringt die herzlichen Grüsse vom Pensioniertenverein. Die gleichen Buchstaben im Logo des Pensioniertenvereins wie im Logo des Stadtpersonalverbandes zeigen die Nähe der beiden Verbände zueinander. Ein Verband, der die Interessen der Mitglieder vertritt, ist wichtig.

Ein wichtiges Interesse beim Stadtpersonalverband ist die Lohnpolitik. Beim Pensioniertenverein entspricht dies der Kaufkrafterhaltung. Das heisst, dass auch die Renten angepasst werden müssen, falls die Teuerung wieder anzieht.

Die Solidarität der Mitarbeitenden untereinander und somit das Mitmachen im Personalverband ist sehr wichtig. Wichtig sind aber auch Vertrauensleute, welche Mitglieder in ihren Reihen anwerben. Ärgerlich sind dabei Trittbrettfahrer, welche nicht im Verband mitmachen und trotzdem von den Errungenschaften des Verbandes profitieren. Umso mehr Mitglieder ein Verband hat, desto mehr Gewicht erhält er. Deshalb ist es unerlässlich, dass man Trittbrettfahrer darauf anspricht und zum Mitmachen bewegt.

Der Pensioniertenverein bekommt von der Pensionskasse jeweils die Meldung über Pensionierungen. So kann er die Mitglieder gezielt anwerben.

Die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung sollten ein gutes Selbstverständnis zur Stadt haben, da sie gute Arbeit erbringen und sich mit der Stadt identifizieren.

Der Pensioniertenverein steht in einem guten und wertschätzenden Kontakt zum Stadtpersonalverband.

SPVL-Präsident Peter Hofstetter bedankt sich herzlich bei André Hobi.

Anfrage von SPVL-Mitglied Walter Doswald betreffend Rabattierung durch Krankenkassen

Walter Doswald hat festgestellt, dass die Rabatte der Krankenkassen von früher bis zu 25% stark gesunken sind auf z. B. 10%. Wie sieht die künftige Entwicklung aus?

Josef Zimmermann, Vizepräsident, erklärt, dass es auf den obligatorischen Versicherungen schon seit vielen Jahren keine Rabatte mehr gäbe. Die Rabatte bei den Zusatzversicherungen seien in den letzten Jahren tatsächlich stark gesunken. Dies deshalb, weil die Finanzmarktaufsicht (Finma) hier eingegriffen hat und die Rabatte stark begrenzt habe.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat mit der Sympany den Vertrag gekündigt, da die Sympany diese Rabatte gänzlich gestrichen hat. Dafür hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) neu einen Vertrag mit der Sanitas abgeschlossen, mit zirka 10% Rabatt auf Zusatzversicherungen für die Mitglieder.

Josef Zimmermann rät älteren Mitgliedern, ihre Zusatzversicherungen nicht mehr zu wechseln, weil sie bei anderen Krankenkassen im Alter kaum mehr aufgenommen werden. Die Grundversicherung hingegen kann jederzeit gewechselt werden.

Grusswort von Helga-Christina Stalder, Geschäftsführerin Luzerner Staatspersonalverband

Der Staatspersonalverband des Kantons Luzern wäre froh, wenn sie so einen guten Personalchef hätten wie Ex-Personalchef André Hobi. welcher die Interessen des Personals ernst nähme.

Die Personalchefs der kantonalen Verwaltung setzen sich leider nicht mehr für die Interessen ihres Personals ein. Diese Zeiten sind beim Kanton vorbei. Grund sind die grossen Sparmassnahmen aufgrund der Senkung der Steuern für juristische Personen. Im Zuge der Revision der kantonalen Pensionskasse wurde nun die AHV-Ersatzrente gestrichen. Dies war sehr schmerzlich für Mitarbeitende, welche wenige Jahre vor ihrer Pensionierung standen.

Beim Kanton gibt es seit 8 Jahren keine Reallohnerhöhung mehr. Anpassungen und Aktualisierungen des Besoldungssystems sind auch nicht mehr möglich. Weil sich der Staatspersonalverband gegen die Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 43,25 Stunden nicht erfolgreich wehren konnte, sind zudem viele Mitglieder ausgetreten.

Die kantonalen Angestellten haben zwar die fünfte Ferienwoche erhalten, sie mussten daran aber 2½ bisher freie Tage hingeben. Beim Staatspersonalverband beobachtet man immer, was bei der Stadtverwaltung geht.

SPVL-Präsident Peter Hofstetter bedankt sich herzlich bei Helga-Christina Stalder. Er hat Hochachtung für den Staatspersonalverband, der in dieser schwierigen Situation weiter für die Rechte des Personals kämpft.

Mit dem Dank an alle Mitglieder, die Gäste und das Team vom Betagtenzentrum Eichhof wird der offizielle Teil der Generalversammlung um 19.10 Uhr durch den Präsidenten geschlossen. Peter Hofstetter wünscht allen zum anschliessenden Nachtessen «en Guete» und angeregte Gespräche.

Luzern, 28. Mai 2017

Für das Protokoll:
Peter Meier

LÜCKENLOSER SCHUTZ. MIT BELOHNUNG FÜR UNFALLFREIES FAHREN.

Profitieren Sie von CHF 500.– weniger Selbstbehalt nach drei Jahren unfallfreiem Fahren und von unserem Prämienschutz im Schadenfall. Mit der Zurich Autoversicherung ist Ihr Fahrzeug rundum geschützt.

Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren zusätzlich von 10% Rabatt[1].

JETZT PRÄMIE BERECHNEN:
zurich.ch/partner
Zugangscode: dyXKSy6R

ZV
Öffentliches Personal Schweiz
Impiegati del settore pubblico Svizzera
Employés du secteur public Suisse

ZURICH VERSICHERUNG.
FÜR ALLE, DIE WIRKLICH LIEBEN.

ZURICH®