ZV Info / Juni 2019

Öffentliches Personal Schweiz

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal

*100 Jahre Engagement





Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

ERGÄNZENDE BEMERKUNGEN ZUM JAHRESBERICHT 2018

Starkes Engagement für den Service public weiterhin nötig

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

Öffentliche Dienstleistungen brauchen Treibstoff

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

INHALT

Seite 1
Ergänzende Bemerkungen zum Jahresbericht 2018

Seite 4
Zeit für eine Reallohnerhöhung

Seite 6
Impressum

Seite 7
Renten sollen bis 15 Prozent sinken

Seite 8
Weiterhin engagiert für einen starken Service public

Seite 12
Bei Sanitas in besten Händen

Seite 13
Das Boreout ist paradox

Seite 15
Aargauer Staatspersonalverband (ASPV)

Seite 16
Staatspersonalverband Kanton Appenzell Innerrhoden

Seite 18
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 19
Regionalgruppe Bern

Seite 21
Personalverband der Stadt Grenchen

Seite 22
Stadtpersonalverband Luzern

Seite 24
Wir sind alle Pilzkontrolleure

sich in die Zukunft bewegen kann, braucht es einen Treibstoff und somit Energie. Es braucht die direkten Steuern.

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

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

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

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

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

Waren bei der von den Schweizer Stimmbürgerinnen und Stimmbürgern deutlich abgelehnten Unternehmenssteuerreform III noch die Steuerausfälle ein Thema, so werten die politischen Exponenten von links bis rechts den Kompromiss mit der AHV-Finanzierung als grossen Erfolg. Es ist auch aus meiner Sicht ein Erfolg. Sogar ein für die Schweiz fast einmaliger überparteilicher Kompromiss. Lassen wir die Diskussion um die Einheit der Materie einmal beiseite.

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

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

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

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

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

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

Darf eine Steuerreform, welche die Unternehmen betrifft, zu einem Hochrisiko für die Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen werden und schlussendlich wegen fehlender Mittel die Lebensqualität von Bürgerinnen und Bürgern infrage stellen? Die Beantwortung dieser Frage überlasse ich gerne Ihnen, verbunden mit der Bitte, gut zu überlegen, ob Sie am



19. Mai bei der Beantwortung der Abstimmungsfrage Steuerreform und AHV-Finanzierung STAF ein Ja oder ein Nein in die Urne legen.

Das nach den letzten repräsentativen Umfragen nun fast als sicher geltende Ja zur Steuerreform und AHV-Finanzierung wird in Kombination mit den darauffolgenden kantonalen Steuergesetzrevisionen die Finanzierungsfragen im Service public deutlich verschärfen. Sparmassnahmen, welche auf diese Reform zurückzuführen sind, lehnen wir bereits heute entschieden ab. Kehren wir zurück zu unserem Tagesgeschäft.

Sozialpartnerschaft

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

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

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

Rechtsschutz

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

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

Personelle Erneuerung

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

Es ist für die Zukunft von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wichtig, dass sich Leute aus unseren Reihen, aus den Mitgliedsorganisationen, für solche Aufgaben zur Verfügung stellen. Wir sind sehr froh, dass wir Ihnen heute Kolleginnen und Kollegen, welche bereit sind, sich für die Verbandsarbeit zur Verfügung zu stellen, für die Wahl in den Vorstand vorschlagen können.

Schlussfazit

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist an allen nationalen Fronten des Service public präsent

und muss dies zu seiner Stärkung nutzen können. Die Einflussnahme auf Entwicklungen, die für den öffentlichen Dienst schädlich sein könnten, ist nur durch ein starkes Engagement an diversen Fronten möglich.

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

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

Nachtrag

Am 19. Mai 2019 nahm das Schweizer Stimmvolk die Steuerreform und AHV-Finanzierung «STAF» deutlich an. Dies bedeutet, dass die Kantone nun die STAF umsetzen müssen. Bei einigen Entlastungsmassnahmen besteht für die Kantone ein gewisser Spielraum. Bei den Gewinnsteuersätzen sind die Kantone völlig frei und können bei deutlichen Satzsenkungen grossen Schaden am Steuersubstrat anrichten. Es ist im Interesse der Finanzierung der öffentlichen Dienstleistungen, diesen Prozess kritisch mitzuverfolgen und wenn notwendig sich mit der allfälligen Unterstützung eines Referendums auseinanderzusetzen. Als Beispiel möchte ich die Kantone Bern und Solothurn erwähnen, wo hauptsächlich aufgrund der Gewinnsteuersatzsenkungen die zur Abstimmung vorgelegten Steuergesetzrevisionen abgelehnt wurden.

Urs Stauffer

ZEIT FÜR EINE REALLOHN-ERHÖHUNG

Empfehlung Lohnrunde 2020

Die Wirtschaftslage war 2018 gut, und auch für 2019 sieht es positiv aus. Entgegen den Prognosen weist der Bund in seiner Rechnung erneut Rekordüberschüsse aus, und auch die Kantone verfügen über haufenweise Geld. Es ist also dringend an der Zeit, dass der öffentliche Dienst von dieser hervorragenden Ausgangslage profitieren kann, zumal die Reallöhne seit Jahren stagnieren. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) fordert daher eine Lohnerhöhung von mindestens 2 Prozent.



Barbara Falk
Redaktorin ZV Info

Ohne den öffentlichen Dienst läuft nichts. Er bildet die Basis der politischen und wirtschaftlichen Strukturen unseres Landes und ist eine Voraussetzung, damit die Infrastruktur zuverlässig funktioniert und die Wirtschaft ihre Leistungen erbringen kann. Dafür setzen sich die Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes auf Bundesebene sowie in den Kantonen und in den Gemeinden tagtäglich ein. Angesichts ihrer Leistungen und der Bedeutung ihrer Arbeit, die zudem immer vielfältiger und anspruchsvoller wird, hat das öffentliche Personal eine Wertschätzung, und dies in konkreter Form einer Lohnerhöhung, verdient.

Bereits im vierten Quartal 2018 wies das BIP der Schweiz auf eine Rückkehr zu einem moderaten Wirtschaftswachstum hin. Die konjunkturelle Erholung wird sich auch in diesem Jahr fortsetzen. Gemäss der Expertengruppe des Bundes für Konjunkturprognosen signalisieren diverse Frühindikatoren, dass das Wirtschaftswachstum 2020 wieder anziehen und auf 1,7 Prozent steigen sollte. Die Lohnwende für das öffentliche Personal ist – auch angesichts des Nachholbedarfs – nicht nur dringend nötig, sondern grundsätzlich auch gut machbar. Aus wirtschaftlicher Sicht ist der Zeitpunkt für Lohnverhandlungen also günstig. Zudem gewährt die Suva ab 2019 den meisten Arbeitgebern bei der Berufsunfallversicherung einen Rabatt von 15 Prozent. Diese Einsparungen seitens der Unternehmen vergrössern den Spielraum für Lohnerhöhungen noch.

Trotz der seit einiger Zeit guten Schweizer Wirtschaftslage budgetieren die Kantone wie auch der Bund anhaltend zu pessimistisch und



vernachlässigen dabei das Nettovermögen zu stark. Die Folge ist bei vielen Kantonen eine harte Sparpolitik, und das seit Jahren. Die Begründung eines nötigen Schuldenabbaus verfängt angesichts der inzwischen rekordverdächtig tiefen Schulden nicht mehr. Da steht der interkantonale Steuersenkungswettbewerb schon eher in Verdacht, an der Ausgabenbremse hintergründig mitzuwirken. Neuerdings, und mit der Annahme der STAF-Vorlage des Bundes am 19. Mai 2019 erst recht, dürften die drohenden Steuerausfälle als Argument für weitere Sparprogramme und eine restriktive Ausgabenpolitik ins Feld geführt werden.

Zu oft vergessen oder vielmehr unerwähnt bleibt dabei, dass die jahrelange Sparpolitik riskant ist und in verschiedenen Bereichen bereits Spuren hinterlassen hat, so etwa im Bildungswesen, bei den Gesundheitsausgaben, der öffentlichen Infrastruktur und in der öffentlichen Verwaltung. Das öffentliche Personal steht zunehmend unter Druck: Mit immer weniger Geld soll immer mehr geleistet werden, und der Personalabbau wird ebenfalls auf dem Buckel der Angestellten ausgetragen.

Was es jetzt braucht, sind Taten. Eine Reallohnerhöhung von mindestens 2 Prozent und der Ausgleich der Teuerung sind nach Jahren der Nullrunden gerechtfertigt und das richtige Zeichen. Die Personalverbände sind gut beraten, sich bei der Formulierung der eigenen Lohnvorstellungen nicht von gängigen Argumenten wie etwa den drohenden Steuerausfällen abschrecken zu lassen, sondern die prognostizierte positive Wirtschaftsentwicklung mutig zum Anlass zu nehmen, um die längst nötige Reallohnerhöhung für das öffentliche Personal durchzusetzen.

Wertschätzung darf etwas kosten

Damit die Schweiz auch zukünftig wettbewerbsfähig bleibt, braucht es gute Rahmenbedingungen. Das Wachstum des Bruttoinlandprodukts gilt als wichtiges Indiz für eine geglückte Wirtschaftspolitik und reflektiert eben auch, dass sich die Rahmenbedingungen bewährt haben. Dazu trägt auch der Service public und damit die öffentlichen Angestellten einen bedeutenden Teil bei. Wenn die Wachstumszeichen auf Grün stehen und die Finanzen Überschüsse verzeichnen, dann soll das öffentliche Personal für seine Arbeit auch entsprechend gewürdigt werden – eine Reallohnerhöhung ist mehr als angezeigt.

Forderungen

Mitunter haben in einzelnen Kantonen erste Gespräche stattgefunden, doch die konkreten Lohnverhandlungen stehen erst noch an und dürften sich für die Personalverbände je nach Wirtschaftsregion unterschiedlich gestalten. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) empfiehlt für die Lohnrunde 2020 eine Reallohnerhöhung von 2 Prozent im Minimum. Diesbezügliche Unterschreitungen könnten zwar erfahrungsgemäss möglich sein, rufen dann aber nach stichhaltigen Begründungen. Zudem gibt es auch einen Strauss anderer Forderungen, die bei den Lohngesprächen zu berücksichtigen sind.

Teuerung und Krankenkassenprämien

Der Ausgleich der Teuerung muss in den Lohnverhandlungen neben der Reallohnerhöhung ebenfalls ein Thema sein. Denn aufgrund der Wirtschaftslage ist wiederum mit einem Anstieg der Preise zu rechnen. Je nach Quelle ist für das Jahr 2019 sowie das Folgejahr 2020 von einer Teuerung von 0,5 Prozent bis 1,0 Prozent auszugehen. Damit diese Entwicklung zu keinem Kaufkraftverlust für die Arbeitnehmenden führt, sollte der Ausgleich der Teuerung bei Lohnverhandlungen eine Selbstverständlichkeit sein.

Ausserdem steigen auch die Krankenkassenprämien seit Jahren an. Der durchschnittliche Anstieg im Jahr 2019 mit 1,2 Prozent fällt zwar im langjährigen Vergleich weniger stark als erwartet aus, dennoch belastet er das Budget, insbesondere von Familien, erheblich. Da die Prämien im Teuerungsindex nicht einkalkuliert sind, ist es nur fair, dass sie beim Teuerungsausgleich separat betrachtet werden.

Lohngleichheit

Die verfassungsmässige Gleichstellung von Mann und Frau lässt zumindest bei den Löhnen weiterhin auf sich warten. Mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes im Dezember 2018 werden Unternehmen mit über 100 Angestellten neu zwar zu Lohnanalysen verpflichtet, doch sind davon lediglich 45 Prozent aller Arbeitnehmenden betroffen. Umso wichtiger ist es, dass die Sozialpartner bei den Lohngesprächen die Forderung nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit einbringen.

Bessere Arbeitsbedingungen

Es gibt auch eine Qualität der Arbeitsbedingungen, die neben einer Reallohnerhöhung zur Zufriedenheit und Motivation der Angestellten beiträgt und damit auch Personalfluktuationen günstig beeinflusst. Für bessere Arbeitsbedingungen einzustehen, ist eine weitere Möglichkeit, das öffentliche Personal bei ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen und wichtige Akzente für die Zukunft zu setzen. Dazu gehören:

- **Flexibilisierung der Arbeitszeit**
  Die gesellschaftlichen Veränderungen, mitsamt den heutigen Anforderungen in der Arbeitswelt, haben zu anders gelagerten Bedürfnissen geführt. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Möglichkeit von Weiterbildungen, von mehr Zeit für eigene Interessen wie Hobbys, kulturelles und politisches Engagement sind Themen, die zunehmend an Bedeutung gewinnen. Schliesslich beschränkt sich das Leben bei Weitem nicht auf das Berufsleben. Damit solche Wünsche möglichst gut berücksichtigt werden können, sind flexible Arbeitszeitmodelle entscheidend. Letztlich geht es bei der Vereinbarung von Beruf und Privatleben einerseits um die Mitbestimmung der Mitarbeitenden bei der Arbeitsgestaltung und andererseits um eine kluge Gestaltung der Arbeitsbedingungen seitens des Arbeitgebers. Denn darauf achten Arbeitnehmende heute ganz besonders.

- **Mehr Ferientage**
  Der Ferienanspruch kann je nach Arbeitgeber und Alter variieren, üblicherweise beträgt er für Mitarbeitende zwischen 20 und 50 Jahren vier bis fünf Wochen, Arbeitnehmende über 50 Jahre kommen in den Genuss von 5 bis allenfalls 6 Ferienwochen. Ferien dienen der Erholung und dürfen nicht zweckentfremdet werden. Bei den Lohnverhandlungen soll eine zusätzliche Ferienwoche durchaus verhandelt werden, schliesslich bedeuten mehr Ferien auch bessere Arbeitsbedingungen. Dabei nutzt eine optimierte Ferienregelung beiden Seiten: Der Arbeitnehmende kann sich erholen, was dem Erhalt seiner Gesundheit und seiner Leistungsfähigkeit dient, und der Arbeitgeber bewahrt sich die Arbeitskraft seines Mitarbeitenden.

- **Vaterschaftsurlaub von mindestens fünf Tagen**
  Bis heute ist der Vaterschaftsurlaub gesetzlich nicht geregelt. Doch auch Väter haben mehr und mehr das Bedürfnis, die Entwicklung ihrer Kinder mitzuerleben und mitzugestalten, sprich mehr Zeit für sie zu haben. Trotz dieses verbreiteten Wunsches hat der Bundesrat der im Juli 2017 eingereichten Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie», die einen mindestens vierwöchigen gesetzlich vorgeschriebenen Vaterschaftsurlaub fordert, unlängst kein Gehör geschenkt, nicht einmal dem Gegenvorschlag. Nun ist der Ständerat gefordert, der voraussichtlich noch diesen Sommer über Initiative und Gegenvorschlag beraten wird. Allein schon deshalb muss auf Arbeitgeberseite ein Vaterschaftsurlaub von minimal fünf Tagen Selbstverständlichkeit werden.

- **Unterstützung im Bereich Weiterbildung**
  Weiterbildung gehört heute mehr denn je in das Pflichtenheft der Arbeitswelt. Die Digitalisierung bringt zwar neue Möglichkeiten des mobilen und flexiblen Arbeitens, aber auch die Anforderungen an die Mitarbeitenden steigen. Weiterbildungen dienen der persönlichen Weiterentwicklung, gleichzeitig fördern sie Kompetenzen, die in der heutigen (digitalen) Berufswelt gefragt sind. Damit nutzen sie stark dem Arbeitgeber, weshalb Mitarbeitende bei Weiterbildungswünschen zu unterstützen sind. Die Möglichkeiten hierbei können finanzieller Art sein, in flexiblen Arbeitszeitregelungen bestehen oder darin, dass der Arbeitgeber Arbeitszeit zur Verfügung stellt. Wenn eine Weiterbildung angeordnet ist, sollte dies ohnehin selbstverständlich sein.

Schlussbemerkungen

Im öffentlichen Dienst arbeiten, nicht zuletzt wegen der breit gefächerten und interessanten Aufgabenbereiche, motivierte Menschen, die sich mit Engagement und Fachwissen einsetzen. Die Zeit ist reif, diesen Einsatz zu honorieren: mit einer Reallohnerhöhung von im Minimum 2 Prozent. Und wenn möglich mit einer zusätzlichen Wertschätzung im Rahmen der Optimierung der Arbeitsbedingungen.

Barbara Falk

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
Barbara Falk 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
7/8 • 19	12.08.19	28.08.19
9 • 19	16.09.19	02.10.19
10 • 19	14.10.19	30.10.19
11 • 19	11.11.19	27.11.19
12 • 19	02.12.19	18.12.19

RENTEN SOLLEN BIS 15 PROZENT SINKEN

In der Sonntagsausgabe der NZZ und der «Basler Zeitung» vom 12. Mai 2019 hat Armin Müller einen Vorschlag des Schweizerischen Pensionskassenverbands (ASIP) zur Sanierung der zweiten Säule behandelt. Konkret solle der gesetzliche Mindestumwandlungssatz nach dem Vorschlag des ASIP schon 2021 von heute 6,8 auf 5,8 Prozent gesenkt werden. Daraus würde eine um 15 Prozent tiefere Jahresrente resultieren. Dank Kompensationsmassnahmen sollen die Renten gemäss ASIP aber trotzdem nicht sinken.



Andreas Cabalzar
Pensionskassenreferent
Öffentliches Personal SChweiz (ZV)

Im Detail sieht der Plan des Schweizerischen Pensionskassenverbands ASIP Folgendes vor:

- Früherer Sparbeginn mit 20 statt erst mit 25 Jahren
- Erhöhung der Altersgutschriften, gestaffelt nach Alter, von 7 auf 9 Prozent bei den 25- bis 34-Jährigen, von 10 auf 12 Prozent bei den 35- bis 44-Jährigen und von 15 auf 16 Prozent bei den 45- bis 54-Jährigen. Bei den Älteren bliebe der Satz wie bis anhin bei 18 Prozent
- Einheitliches Pensionsalter 65
- Erhöhung des obligatorisch versicherten Jahreslohns durch einen Koordinationsabzug von 60 Prozent des AHV-Lohns

Für die Übergangsgeneration der Jahrgänge 1956 bis 1965, die von der Rentensenkung betroffen wären, jedoch nicht mehr selber genügend Alterskapital aufbauen könnten, sieht der Vorschlag des ASIP Kompensationseinlagen vor. Mit diesen soll das ursprüngliche Leistungsziel zumindest gewahrt, bei einem Realzins von 0,7 Prozent sogar übertroffen werden können.

Ring frei also zur nächsten Runde in den Reformbemühungen in der Altersvorsorge. Der Vorschlag des ASIP basiert aus meiner Sicht auf zwei zentralen Grundsätzen: a) Behebung der Umverteilung von Aktivversicherten zu Rentnern und b) Wahrung des Leistungsziels. Zurzeit geistern noch verschiedene andere Reformvorschläge in der Presse herum, wie zum Beispiel die «Volksinitiative Vorsorge – aber fair» von Josef Bachmann (Sendung «10 vor 10» vom 28. Januar 2019). Was diesen Vorschlägen abgeht, ist ein klares Bekenntnis zum Leistungsziel, wonach aus AHV- und BVG-Rente 60 Prozent des letzten versicherten Lohns erzielt werden sollen. Zumindest für mittlere und tiefere Einkommen und damit für die Mehrheit der Arbeitstätigen ist dieses Leistungsziel jedoch existenziell.

Wie ist der Vorschlag des ASIP zu werten? Wäre es die Lösung des genialen Ansatzes? Ja, aber! Der Vorschlag des ASIP hat auch seine Kehrseite, und man kann sich – auch ohne prophetische Fähigkeiten – die Gegnerschaft jetzt schon ausrechnen: Die höheren Lohnabzüge führen zu einem tieferen Netto-Haushaltseinkommen, die höheren Sparbeiträge verteuern den Produktionsfaktor Arbeit, die Frauen müssten die Kröte der Erhöhung des Pensionsalters um ein Jahr schlucken, und die Teilzeitverdienenden blieben auch mit einem Koordinationsabzug von 60 Prozent immer noch unterversichert. Viele Jäger also für einen Hasen. Und dennoch meine ich, dass eine Revision der beruflichen Altersvorsorge auf der Basis des ASIP-Vorschlags sein müsste. Es ist auch klar, dass dieser Vorschlag politisch nur eine Chance haben kann, wenn die Mehrkosten dieser Lösung in anderen Bereichen zumindest zu einem gewissen Teil wieder kompensiert werden können. Ich denke da an die Steuerpolitik (STAF lässt grüssen), aber beispielsweise auch an die Lohnpolitik der Sozialpartner. Dass Handlungsbedarf in der ersten und der zweiten Säule besteht, ist unbestritten. Ring frei also zur nächsten Runde (nach STAF), hoffentlich mit fairen Kämpfern und einem weisen Schiedsrichter (Stimmvolk). Und das Ziel, auch des ASIP-Vorschlags, ist eigentlich klar und steht im Widerspruch zum zitierten Titel: Keine Rentensenkungen um 15 Prozent, sondern ein gesichertes Einkommen im Alter, basierend auf einer stabilisierten ersten und einer selbsttragenden zweiten Säule.

Andreas Cabalzar

WEITERHIN ENGAGIERT FÜR EINEN STARKEN SERVICE PUBLIC

Delegiertenversammlung vom 10. Mai 2019

Mit Altdorf in der Zentralschweiz entbehrte der diesjährige Veranstaltungsort der Delegiertenversammlung nicht einer gewissen Symbolik. Kämpferisch gibt sich auch Öffentliches Personal Schweiz (ZV), wenn es um die Interessen und die Unterstützung der öffentlichen Angestellten geht – und dies ist nach wie vor dringend nötig. Hauptthemen waren denn auch die zukünftigen Herausforderungen, die bevorstehende Abstimmung zum Stichwort STAF, das Gewinnen von neuen, insbesondere jüngeren Mitgliedern sowie die ausserordentliche Wahl von vier neuen Vorstandsmitgliedern. Das anschliessende Tagungsreferat widmete sich einem in Uri verwurzelten Familienunternehmen, das dank Pioniergeist zu einer renommierten Weltfirma wurde.



Barbara Falk
Redaktorin ZV Info

Im Herzen der Schweiz – mit diesen Worten eröffnete Präsident Urs Stauffer die Delegiertenversammlung 2019 und hiess alle Anwesenden willkommen. Er freute sich, dass gut 70 Delegierte, Ehrenmitglieder sowie in- und ausländische Gäste den Weg nach Altdorf gefunden hatten, und begrüsste insbesondere den Landesstatthalter von Uri, Urban Camenzind, als Vertreter des Gastgeberkantons Uri. Der grossräumige und schön hergerichtete Saal des Restaurants Schwarzer Uristier bot einen einladenden Rahmen für die nächsten zwei angeregten Stunden.

Grussbotschaften

Alsbald übergab Präsident Urs Stauffer das Wort an den ersten Redner, **Urban Camenzind,** Volkswirtschaftsdirektor und Landesstatthalter des Kantons Uri. Dieser dankte für die Einladung zur Delegiertenversammlung 2019 und überbrachte den Anwesenden die besten Grüsse von Land und Volk. Er betonte die gute Arbeitssituation im Kanton Uri. Der Kanton verfüge über eine kundenorientierte Verwaltung, die Arbeitslosigkeit liege bei nur gerade 1,2 Prozent, und die Auftragsbücher seien voll. Die öffentliche Hand trage dazu bei, dass der Kanton gut gerüstet sei. Diese positive Ausgangslage biete die Chance zu neuen Investitionen und habe Potenzial zur Schaffung von guten Arbeitsplätzen. Als Beispiel nannte er etwa Andermatt im oberen Kantonsteil, wo die Gründung der Andermatt Swiss Alps AG zu 900 Beschäftigten im Winter geführt habe, im Sommer seien es deren 600. Abschliessend brachte Urban Camenzind zum Ausdruck, dass sich gerade in struben Zeiten die Wichtigkeit eines modernen Staates mit Rechtssicherheit und Gemeinwesen zeige, und dankte dem Personal der öffentlichen Verwaltung für dessen Arbeit.

Susanne Gisler, als Präsidentin des Personalverbands Kanton Uri und Mitorganisatorin der Delegiertenversammlung vor Ort, widmete ihre Grussbotschaft dem Kanton Uri und seiner Heterogenität. Mit Bergen, Schnee, Föhn und sogar Rebbergen sei Uri ein von starken Unterschieden geprägter Kanton. Zudem charakterisieren ihn die Nord-Süd-Achse und seine gute, zentrale Lage, die Reisen in den Süden kurz gestalten. Nicht zuletzt biete der Kanton Uri eine grosse Palette an Kulturveranstaltungen und Sportmöglichkeiten. Diese Gegensätze spiegeln sich nach den Worten von Susanne Gisler auch in den Aufgaben der kantonalen Verwaltung wider. So seien im Winter allein fünf Pässe, zusammen mit den anliegenden Kantonen, von Schnee zu räumen. Sie freute sich, dass die Tätigkeiten der Verwaltung von der Regierung geschätzt werden, es herrsche ein gutes Einvernehmen. Hingegen bedauerte sie, dass es mit dem Landrat nicht immer übereinstimmende Ansichten gäbe. Zum Ende ihrer Worte, mit denen sie ein lebendiges Bild des Urnerlandes zu zeichnen vermochte, bedankte sie sich bei allen Vorstandsmitgliedern, zudem bei Sandra Wittich für die gute Zusammenarbeit bei der Organisation der Delegiertenversammlung und nicht zuletzt bei den Lernenden.

Als Dritter begrüsste **Iwan Stampfli,** Präsident des Gemeindepersonalverbands Uri, die Delegierten sowie die Gäste – und er tat dies in allen Landessprachen. Mit Schwung stellte er



Landesstatthalter Urban Camenzind begrüsst die Gäste und die Delegierten.

seinen Verband vor, der Anfang 2002 gegründet wurde. Ein grosses Anliegen sei ihm, das Wissen und Können der Gemeindeangestellten zu fördern und die Pflege unter den Verbänden zu stärken.

Der Kanton Uri umfasse immerhin 20 politische Gemeinden sowie 5 Personalverbände. Die grösste Herausforderung sei die Besetzung der politischen Ämter in den Gemeinden, was bei kleinen Gemeinden dazu führe, dass Verwaltungen zusammengelegt würden. Dies stehe aktuell zwei kleinen Gemeinden bevor. Nicht ohne Stolz machte er deutlich, dass Uri mit rekordmässigen 115 Verbandsmitgliedern und 121 Gemeindeversammlungen ein äusserst aktiver und engagierter Kanton sei. Er freute sich zudem, dass Uri zum ersten Mal als Gastgeber der jährlichen Delegiertenversammlung des Dachverbands Öffentliches Personal Schweiz wirken darf.

Statutarische Geschäfte

Zügig und versiert dirigierte Präsident Urs Stauffer durch die statutarischen Geschäfte. Dabei unterstrich er, dass ein starker Service public auch in Zukunft dringend nötig sei. Wichtig sei, dass sich die kantonalen und die kommunalen Verbände zusammen verbinden, um an Schlagkraft bei der Einflussnahme auf negative Entwicklungen für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Ausserdem gab er dem Anliegen Ausdruck, dass es für die Zukunft von Öffentliches Personal Schweiz entscheidend sei, dass sich Personen aus den eigenen Reihen der Mitglieder für diese Aufgabe zur Verfügung stellen. Seine Ausführungen und ergänzenden Bemerkungen zum Jahresbericht 2018 können Sie im Detail auf Seite 1 dieser ZV-Info-Ausgabe nachlesen.

Kompetent stellte Kassierin Brigitte Wilkinson das positive Rechnungsergebnis vor. Nachdem Dr. Michael Merker den Revisorenbericht stellvertretend verlesen hatte, wurde die Rechnung von den Delegierten ohne Gegenstimme genehmigt und die Arbeit von Brigitte Wilkinson herzlich verdankt.

Der Voranschlag für das Jahr 2020 geht von einem Minus von Fr. 20 000.– aus. Namentlich der Entscheid zur Fortführung der beliebten Interviewserie in der Verbandszeitschrift ZV Info wird seitens der Redaktion zu höheren Ausgaben führen.

Verabschiedung und Wahlen

Wenn sich gleich vier Personen neu zur Wahl in den Vorstand stellen, zudem in einem Nichtwahljahr, ist das Grund zu besonderer Freude. Zunächst jedoch verabschiedete Präsident Urs Stauffer Vorstandsmitglied Julien Steiner, der persönlich nicht anwesend war, und verdankte sein insbesondere in der Kommunikation starkes Engagement. Daraufhin stellte er mit Susanne Gisler (Kanton Uri), Barbara Weilenmann (Stadt Schaffhausen), Simon Habermacher (Kanton Basel-Land) und Andreas Cabalzar (Kanton Graubünden) die vier neuen Personen vor, die für den Vorstand kandidieren, und würdigte sie mit ihren Kompetenzen und ihrem Spezialwissen als echte Verstärkung des Vorstands. Sie wurden alle einstimmig und unter Applaus gewählt.

Delegiertenversammlung 2020

Dr. Ruedi Bürgi stellte Aarau als Tagungsort der nächsten Delegiertenversammlung vor und wies auf die Vorzüge des kleinen «Juwels» im Mittelland hin – mit der idyllischen Altstadt über das funktionierende Gewerbe, die Kombination von Tradition und neuer Lebendigkeit bis hin zum Angebot an kulturellen Leuchttürmen und zu den zunehmend ins Stadtleben einbezogenen Flusslandschaften biete Aarau sehr viel.

Zu reden gab bereits im Voraus, dass es aufgrund der Arbeitsbelastung für die öffentlichen Angestellten heikel geworden sei, für eine Verbandstätigkeit freizunehmen. Präsident Urs Stauffer merkte an, dass entsprechend immer weniger Mitglieder an der Delegiertenversammlung teilnehmen könnten. Der Verbandsvorstand hat deshalb an seiner gestrigen Sitzung eine vorläufige Änderung der Organisationsform beschlossen: Neu werden im nächsten Jahr 2020 die Vorstandssitzung und die Delegiertenversammlung auf einen Donnerstag zusammengelegt, wobei der Vorstand sich wie bis anhin bereits am Vorabend treffen wird. Das Datum ist einstweilen auf den **7. Mai 2020** geplant.

Verschiedenes

Die diesjährige Delegiertenversammlung war für Sandra Wittich, die sich einer neuen beruflichen Herausforderung stellt, nach 17 Jahren ihre letzte. Präsident Urs Stauffer würdigte sie als Idealbesetzung im Sekretariat des ZV und meinte, dass ihm leider nichts übrig bliebe, als ihr für ihr grosses Engagement und Wirken zu danken. Sie wurde unter Standing Ovations von







Vorstand und Teilnehmenden sowie von Dr. Michael Merker mit einem Abschiedsgeschenk verabschiedet.

Präsident Urs Stauffer ergänzte, dass ihre Stelle mit Barbara Falk, die heute bereits das erste Mal anwesend sei, besetzt werden konnte. Er wünschte ihr einen guten Start und viel Freude, worauf sie mit einem Willkommensapplaus begrüsst wurde.

Tagungsreferat – GIPO AG

Das spannende Tagungsreferat galt dem Urner Unternehmen GIPO AG, das unter dem Motto Gisler Power eine Erfolgsgeschichte schreibt. Der Referent Bruno Arnold, Leiter Administration, Personal und Infrastruktur der GIPO AG, stellte das in zweiter Generation geführte Familienunternehmen vor. Gegründet 1973 durch Emil und Elisabeth Gisler-Muff, die damals den Schritt in die Selbstständigkeit wagten, ging das Unternehmen später in die Hände der beiden Töchter Sabine und Claudia über, die mit Frauenpower und Stolz die Tradition und das Aufgebaute weiterführen. Spezialisiert ist das Unternehmen auf Entwicklung, Herstellung und Dienstleistungen im Bereich der Aufbereitung von Systemen für Gesteinsprodukte. Oder wie es Bruno Arnold kurz zusammenfasste: Wir bauen Steinbrecher.

Angesiedelt seit 1973 mit Hauptsitz in Seedorf, kam ab 2018 eine Tochterfirma in Senj, Kroatien, hinzu. Die ehemals von GIPO AG aufgekaufte internationale Firma in Kroatien vertreibt die Produkte heute selbstständig, jedoch vertraglich geregelt. Der Balkan ist für die GIPO AG, die beide Unternehmen umfasst, ein wichtiger Markt.

Steinbrecher sind gewaltige Maschinen, die Gesteinsmaterial zerkleinern und sortieren. Ziel ist es, das Material, das früher auf Deponien zwischengelagert wurde, wieder in den Kreislauf zurückzuführen. Der Grundgedanke ist die Schonung von Ressourcen. Die Maschinen sind mittlerweile so raffiniert ausgerüstet, dass sie etwa Armierungseisen mittels Magnet aussortieren können, Plastik wiederum wird durch Luftzug entnommen, sodass am Ende das blosse Gestein zur Wiederverwendung bereitsteht.

Innovation und Kundennähe

Wie Bruno Arnold erläutert, hätte die GIPO im Bereich von Steinbrechern, in dem weitherum längst schon Standardmaschinen produziert werden, unternehmerisch niemals mithalten können. Die Stärke der GIPO bestehe darin, dass sie ein Nischenplayer sei und den Bau ihrer Anlagen spezifisch auf die Kunden ausrichte. So waren die Brecher früher stationär montiert, das Material musste jeweils zur Aufbereitungsanlage hingeführt werden, was lange Anlieferungswege und -zeiten mit sich brachte. Ein kostenintensives Problem, mit dem sich ein Kunde an die GIPO wandte und so den Anstoss zur Entwicklung einer Weltneuheit gab: Mit der mobilen

Aufbereitungsanlage läutete die GIPO 1982 eine neue Ära ein. Von nun an wurden die Anlagen zum Schutt geführt und nicht umgekehrt.

Die nächste grosse Entwicklung, die den Pioniergeist, das Know-how und die Erfahrung des Unternehmens illustriert, war 2018 die Kombianlage GIPOKOMB, die das Gestein nicht nur aufzubrechen, sondern auch aufzuschliessen bzw. auszusieben vermag. Und das alles vor Ort, im Steinbruch. Mit dieser ersten raupenmobilen, vollhydraulischen Steinbrechanlage können Dieseleinsparungen von ca. 20 000 000 Litern erzielt werden, härteste Einsätze mit bis zu 1100 Tonnen Stundenleistung sind garantiert, die Verfügbarkeit liegt während 41 000 Betriebsstunden noch immer bei 99,5 Prozent, und der Einsatz mit Pneulader und Dumper entfällt.

Mittlerweile sind weltweit gut 900 Anlagen verschiedenster Art in Betrieb, allein über 400 Anlagen des Typs GIPOKOMBI. Ein guter Markt, so führt Bruno Arnold aus, sei Russland, das die verlässliche Schweizer Qualität schätzt. Allerdings stellte sich hier das Problem, dass die Maschinen aufgrund der Kälte dauernd in Betrieb sein müssen, um nicht einzufrieren. Auch bei dieser Herausforderung agierte die GIPO kundenorientiert: Die Maschinen gehen nun jeweils zur Revision nach Halle. Umgekehrt stellte sich das Problem in Dubai, wo alles auf Kühlung ausgerichtet ist. Durch ein paar technische Anpassungen an der im Grunde gleichen Anlage fand die GIPO für die in Dubai herrschenden Bedingungen ebenfalls eine Lösung, die den Einsatz ihrer Anlagen gewährleistet. Für die Arbeiter wurde zudem eine Kabine mit Klimaanlage entwickelt.

Weltmarkt und Kanton Uri

Obwohl 80 bis 90 Prozent des GIPO-Umsatzes auf den Export entfallen, sei das Unternehmen, bezogen auf den Weltmarkt, mit einem Anteil von 1 Prozent nur ein kleiner Fisch, so Bruno Arnold – aber eben nicht für den Kanton Uri. Sichtlich stolz betont er, dass er noch nie eine Kündigung aussprechen musste. Die schwierige Euro-Situation, die wegen des Exports 1:1 zu Buche schlage, versuche er bei der Personalplanung abzufedern, indem Abgänge nicht ersetzt oder Stellen nicht neu ausgeschrieben würden. Letztlich erfordere der Export eine extreme Flexibilität über alle Stufen, von der Leitung bis hin zum einzelnen Mitarbeiter.

Eine der grössten Herausforderungrn heute sei zudem, geeignete Kandidaten für die Berufsbildung zu finden. Das Unternehmen, das acht Lehrlinge in ebenso vielen Berufsgattungen ausbildet, legt zudem viel Wert darauf, nicht nur auszubilden, sondern jungen Menschen auch einen Berufsarbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Gemäss Bruno Arnold sei man am Standort Schweiz mit 14 Nationalitäten überdies multikulturell unterwegs, weshalb u.a. die Kommunikation grossgeschrieben würde.

Was Bruno Arnold in Bezug auf die Situation des Kantons Uri ebenfalls regelmässig beschäftigt, sind die attraktiven Nachbarkantone, die höhere Löhne bezahlen können und daher begehrte Arbeitgeber haben. Hinzu komme als weiteres Negativkriterium noch der Weg – zwischen Luzern und Altdorf sind es immerhin 20 Kilometer –, den viele nicht gewillt seien auf sich zu nehmen. Das mache es schwierig, aus diesen Kantonen Arbeitnehmende und Lehrlinge zu akquirieren. Sein Referat schloss Bruno Arnold mit den Worten ab, dass die GIPO AG eine gesunde Firma sei und der Kanton Uri ein guter und wichtiger Standort, weil er viele Vorteile biete, welche die Nachteile aufwögen.

Barbara Falk



Susanne Gisler, Präsidentin des Personalverbands Kanton Uri, charakterisiert in ihrer Grussbotschaft ihren Kanton.

BEI SANITAS IN BESTEN HÄNDEN

Partnerschaft zwischen Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und Sanitas

Der Sanitas Krankenversicherung ist es wichtig, dass Sie gut versichert sind. Damit Sie bei Krankheit auf die beste medizinische Versorgung zählen können, haben die Sanitas Krankenversicherung und Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einen attraktiven Rahmenvertrag abgeschlossen. Als Mitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren Sie dabei von sehr guten Konditionen und einem erstklassigen Service.

sanitas

Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bietet die Zusammenarbeit zwischen Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und Sanitas die nachfolgenden Vorteile.

Für eine persönliche telefonische Beratung oder die Beantwortung Ihrer Fragen per E-Mail steht Ihnen als persönlicher Ansprechpartner Pascal Sturzenegger zur Verfügung.

Ihre Vorteile bei Sanitas:

- Bis zu 10% Rabatt auf ambulante Zusatz- und Spitalversicherungen
- Zusätzlich bis zu 10% Rabatt auf die Grundversicherung beim Abschluss eines alternativen Versicherungsmodells
- Weltweite Deckung für Notfälle während 180 Tagen bei allen Sanitas-Spitalversicherungen
- Kostenlose medizinische Beratung am Telefon (7/24) und Second Opinion (v.a. vor Operationen)
- Sanitas Assistance: weltweite Beratung und Hilfe bei Notfällen im Ausland (7/24)
- Rückvergütungen innerhalb von nur 7 Tagen

Kostenlose digitale Services

- Sanitas-Kundenportal: Online jederzeit alles im Überblick
- Sanitas-App: Belege einfach einscannen und übermitteln
- Active App: Schritte zählen und belohnt werden

Und das Tolle dabei: Die Konditionen und Services gelten nicht nur für Sie, sondern auch für alle im selben Haushalt lebenden Familienangehörigen.

Für weitere Fragen oder eine unverbindliche Offerte können Sie sich gerne an Pascal Sturzenegger wenden.

Ihr Ansprechpartner der Sanitas: Pascal Sturzenegger



Tel. +41 79 531 80 54
E-Mail:
pascal.sturzenegger@sanitas.com

DAS BOREOUT IST PARADOX

Stress am Arbeitsplatz gehört heute einfach dazu. Wer nicht gestresst ist, ist unwichtig. Deshalb wird Stress oft übertrieben dargestellt. Es gibt also einerseits die gestressten Arbeitnehmenden, welche vom Unternehmen ausgequetscht werden wie eine Zitrusfrucht. Und es gibt andererseits die Arbeitnehmenden, für die der Job keine Herausforderung bietet und die ihren Stress nur vorspielen.



Iris Braunwalder
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz

Die Ansichten über Burnout- und Boreout-Betroffene sind dementsprechend geteilt:

- Burnout haben die Überforderten; sie erhalten das ganze Interesse der Bevölkerung.
- Boreout haben die Unterforderten; sie werden weniger beachtet, obwohl sie annähernd die gleichen Symptome aufzeigen. Dies wird oft im Sinne von Faulheit abgetan.

Die Vorstellung, es sei schön, bei der Arbeit nichts zu tun zu haben, ist ein Wunschtraum. Die Wahrheit ist, dass das Absitzen von Stunden, in denen man sich langweilt und einfach auf den Feierabend wartet, der blanke Horror ist.

Als Beispiel für permanente Unterforderung schildert der Schweizer Unternehmensberater und Buchautor Peter Werder eine typische Erlebniskette:

«Ein Bewerber erwartet von seinem neuen Job aufgrund der Ausschreibung und des Bewerbungsgesprächs eine Position als Projektleiter mit internationaler Erfahrung. Am Arbeitsplatz stellt sich jedoch heraus, dass er nicht die Projektleitung hat, sondern nur eine Unterabteilung leitet, und die internationale Erfahrung nicht zum Tragen kommt.»

E-Mails sortieren, Aktenstapel von rechts nach links räumen, wahllos in Dokumenten herumtippen, Geschäftigkeit vortäuschen, ist harte Arbeit. So hart, dass sie auslaugen kann. Im schlimmsten Fall bis zum Boreout, dem Krankheitsbild der Unterforderten. Die Schwierigkeit für den Arbeitnehmer ist, zu realisieren, dass das der Grund sein kann, warum man am Abend müde und erschöpft ist, obwohl keine herausfordernde Arbeit verrichtet wurde.

Fehlende Anerkennung und Unterforderung

Der Begriff Boreout bezeichnet die Unzufriedenheit am Arbeitsplatz, hervorgerufen durch permanente Langeweile oder Monotonie. Die Ursache hierfür ist meist das fehlende Aufgehen in der eigenen Tätigkeit durch ein ungeeignetes Arbeitsumfeld ohne Herausforderungen an die eigenen Fähigkeiten. Die dauerhafte Fehlbelastung bewirkt dieselben Anzeichen wie beim Burnout.

Unterforderung entsteht durch zu belanglose und falsche Aufgaben. Diese Fehlbelastung kann so aussehen:

«Das ist, als müsste ein sehr guter Schachspieler immer nur Mühle und Dame spielen. Das Missverhältnis zwischen dem, was wer kann, und dem, was geleistet werden soll, ergibt in Kombination mit fehlender Anerkennung puren Stress.»

Das Boreout ist nicht gleich Faulheit

Innerhalb einer Arbeitsgruppe können auch gleichzeitig Burn- und Boreout auftreten. Wenn ein Teil der Gruppe sämtliche Arbeiten für sich selbst erledigen will und sich überfordert, fühlen sich die übrigen Gruppenmitglieder unterfordert.

Schlimmer noch: Boreout kann dazu führen, dass der betroffene Arbeitnehmer durch seine Lustlosigkeit und sein Desinteresse die einfachen Aufgaben nicht mehr zufriedenstellend erfüllt.

Der daraus resultierende Trugschluss: Ein Arbeitnehmer, der bereits bei der Erledigung einfacher Tätigkeiten Defizite aufweist, kann auch nicht in der Lage sein, kompliziertere Aufgaben zu bewältigen.

Zitat

«Die Arbeit hält drei grosse Übel fern: die Langeweile, das Laster und die Not.»

François-Marie Arouet (Voltaire)
21. November 1694; † 30. Mai 1778,
französischer Philosoph und Schriftsteller

Fazit

Wer ein Boreout hat, der möchte arbeiten, sucht Herausforderung und Anerkennung. Ein von Boreout Betroffener wird quasi «faul gemacht», zum Beispiel dadurch:

- *Unterforderung:* Der Arbeitnehmer möchte mehr leisten, als von ihm gefordert wird.
- *Desinteresse:* Der Betroffene verliert jedes Interesse an seinen Aufgaben.
- *Langeweile:* Der Arbeitnehmer ist völlig rat- und lustlos, weil er nicht weiss, wie er mit der Situation umgehen soll. Fehlende Identifikation mit der Arbeit kann im Vordergrund stehen.

Iris Braunwalder

Zehn Fragen zum Erkennen eines Boreouts

Wenn Sie vier oder mehr der zehn folgenden Fragen mit Ja beantworten, leiden Sie möglicherweise am Boreout-Syndrom oder sind auf dem Weg dahin.

1. Erledigen Sie private Dinge während der Arbeit?
2. Fühlen Sie sich unterfordert oder gelangweilt?
3. Tun Sie ab und zu so, als ob Sie arbeiten würden, haben tatsächlich aber gar nichts zu tun?
4. Sind Sie am Abend müde und erschöpft, obwohl Sie gar keinen Stress hatten?
5. Sind Sie mit Ihrer Arbeit eher unglücklich?
6. Vermissen Sie den Sinn in Ihrer Arbeit, die tiefere Bedeutung?
7. Könnten Sie Ihre Arbeit eigentlich schneller erledigen, als Sie dies tun?
8. Würden Sie gerne etwas anderes arbeiten, scheuen sich aber vor dem Wechsel, weil Sie dabei zu wenig verdienen würden?
9. Verschicken Sie während der Arbeit private E-Mails an Kollegen?
10. Interessiert Sie Ihre Arbeit nicht oder wenig?

Quelle:
Philippe Rothlin, Peter R. Werder: Diagnose Boreout. Warum Unterforderung im Job krank macht, Redline Wirtschaftsverlag, 2007



KANTON AARGAU
Aargauer Staatspersonalverband (ASPV)

Generalversammlung vom 2. Mai 2019





Am Donnerstag, 2. Mai 2019, fand im Restaurant Schützen in Aarau die Generalversammlung des Aargauer Staatspersonalverbands (ASPV) statt. Es konnten über 70 Mitglieder begrüsst werden.

Der ASPV hat ein intensives und ereignisreiches Jahr hinter sich. Nach dem Rücktritt von Ruedi Hochuli als ASPV-Präsident wurde an der letztjährigen ordentlichen Generalversammlung vom 17. Mai 2018, gestützt auf einen Ordnungsantrag aufgrund einer umstrittenen Kandidatur, die Wahl eines neuen Präsidenten bzw. einer neuen Präsidentin verschoben. Der Wunsch nach einer neuen Kandidatin oder einem neuen Kandidaten wurde vom Vorstand aufgenommen. Dank der breiten Abstützung der Aufgaben konnte der ASPV in der Zwischenzeit auch ohne Präsident bzw. Präsidentin seine Tätigkeiten weiterführen. Anlässlich der ausserordentlichen Generalversammlung vom 17. Oktober 2018 wurde Catherine Merkofer zur neuen Präsidentin des ASPV gewählt.

Die Zusammenarbeit mit den Verbänden und der Personalkommission wurde mit dem Ziel, die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder noch besser zu wahren, intensiviert. Zwei Vorstandsmitglieder des ASPV sind in der Personalkommission des Kantons Aargaus vertreten. Der Austausch und die Zusammenarbeit mit der Personalkommission können somit gewährleistet werden. Ebenfalls können so Anfragen besser triagiert und dadurch in geeigneterem Gefäss deponiert und vorgebracht werden. Auch ist der ASPV in der Konferenz Aargauischer Staatspersonalverbände (KASPV) vertreten, welche die angeschlossenen Verbände und deren Mitglieder in den Sozialpartnergesprächen mit dem Regierungsrat vertritt. Im direkten Dialog mit Regierungsrat Dr. Dieth und HR Aargau können Forderungen erneut deponiert, Fragen geklärt, aber auch Rückmeldungen wie etwa über erfolgte Umsetzungen gegeben werden.

Der Kanton Aargau muss wieder auf Kurs kommen, damit er ein attraktiver Arbeitgeber ist, welcher seine qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weiterhin an Bord halten kann. Der ASPV hat entsprechende Forderungen gestellt – wichtig in diesem Zusammenhang natürlich die Forderung, dass endlich an die Lohnentwicklung des Personals gedacht wird und dass das positive Ergebnis der Staatsrechnung 2018 nun eine echte Lohnerhöhung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Folge haben muss.

Weiter verfolgt der ASPV gerade nach der Senkung des technischen Zinssatzes auch die Entwicklung der Aargauischen Pensionskasse (APK), sucht gemeinsam mit den anderen Verbänden den Dialog mit Vertretern der APK und der Regierung. Ein ASPV-Vorstandsmitglied setzt sich hierfür als Experte für APK-Fragen intensiv mit der Pensionskasse auseinander, sucht den Austausch mit der APK und engagiert sich im Interesse des Staatspersonals.

Vom ASPV wurden zudem verschiedene Vorstösse mit personalrechtlichem und politischem Inhalt unterstützt sowie die Umsetzung von positiven Massnahmen – wie zum Beispiel die Abwicklung der strukturellen Lohnerhöhungen – stellvertretend für das Staatspersonal begleitet. Der Austausch mit den Verbänden, der Personalkommission, aber auch den Sozialpartnern funktioniert.

Weiterhin kann der ASPV seinen Mitgliedern attraktive Dienstleistungen anbieten. Insbesondere die kostenlose Erstberatung durch Rechtsanwalt Dr. Michael Merker sowie die Vollkosten Rechtsschutzversicherung wurden im vergangenen Jahr äusserst rege genutzt.

Selbst wenn die Mitgliederzahl glücklicherweise stabil im Bereich von etwas mehr als 1000 liegt, braucht der ASPV als parteipolitisch unabhängiger und konfessionell neutraler Verband auf Dauer vor allem bei der Mitgliederentwicklung einen kräftigen Schub. Nur auf diese Weise kann der ASPV seine ihm zugedachte Rolle auch in Zukunft wirkungsvoll wahrnehmen. Doch dafür braucht der ASPV auch die Unterstützung seiner Mitglieder, denn **gemeinsam wollen wir mehr erreichen!**

Da 2019 kein Wahljahr ist, konnten die offiziellen Traktanden speditiv abgehandelt werden. Nach Erstattung des Berichts sowie der Rechnung 2018 konnte Susanne Widmer (15 Jahre Revisorin), Bernadette Reich (mehr als 10 Jahre Kassierin) sowie Dominik Frei (5 Jahre Revisor) für ihre treuen und zuverlässigen Dienste für den ASPV herzlich gedankt werden. Bevor es zum geselligen Teil der Versammlung bei einem gemeinsamen Nachtessen überging, berichtete der Gastreferent Roy Ferrari unterhaltsam und kurzweilig von seiner täglichen Arbeit als Berufsinspektor beim Kanton Aargau.



Vorstand wieder komplett und Ehrenmitglied gewählt



Johannes Wagner
Präsident

Am Freitag, 17. Mai 2019, fand im Restaurant Rose, Appenzell, die 73. Hauptversammlung unseres Verbandes statt. Dabei wurde u. a. der Vorstand wieder komplettiert und erstmals ein Ehrenmitglied gewählt.

Wir konnten dank des schönen, aber doch frischen Frühlingswetters den Apéro auf der Terrasse geniessen. Um 19.10 Uhr begrüsste der Präsident Johannes Wagner zum ersten Mal in seiner Funktion als Präsident die Mitglieder und den Gast, Säckelmeister (Finanzdirektor) Ruedi Eberle, zur Hauptversammlung. Es waren 73 Personen anwesend und 70 davon stimmberechtigt. Da der Raum im Restaurant etwas verwinkelt war, mussten mit Sandra Broger, Daniela Inauen und Valdete Laci drei Stimmenzählerinnen organisiert werden, welche jedoch nicht allzu viel zu tun hatten.

Nach der unbestrittenen Wahl der Stimmenzähler und der Abstimmung über die Traktandenliste und das Protokoll der letztjährigen Hauptversammlung blickte der Präsident zurück auf das vergangene Jahr, welches mit den Lohnverhandlungen, dem Grillplausch, dem Herbstanlass, dem Fondue- und Kegelplausch im Schnellzugtempo vergangen war. Er erwähnte zudem das Gespräch vom Januar 2019, bei welchem der Vorstand von der staatswirtschaftlichen Kommission des Grossen Rates zu einem Treffen eingeladen wurde. Wir schätzten es sehr, dass unsere Sichtweise einbezogen wurde.

Zudem überreichte er Manuela Wyss den Kegel-Wanderpokal. Das Bau- und Umweltdepartement sicherte sich diesen bis zum nächsten Kegelplausch mit 148 Punkten vor dem Spital mit 143 und dem Finanzdepartement mit 141 Punkten. Letzteres stellte mit René Müller dafür den Tagessieger. Herzliche Gratulation!

Da dieses Jahr ein konkret das Staatspersonal betreffendes Geschäft an der Landsgemeinde verhandelt wurde, ging er kurz auf dieses ein. Er bedankte sich bei der Standeskommission (Kantonsregierung), dass diese geeint hinter dem Rahmenkredit für den Neubau des «alten Coop» stand und auch einen Tag der offenen Türe organisierte. Wir hoffen nun, dass dieses Vorhaben konsequent vorangetrieben und zeitnah realisiert wird.

Der Präsident verlas die 21 Eintritte. Der Verband hat per Hauptversammlung 223 Mitglieder, 25 weniger als im Vorjahr. Dies vor allem darum, weil Personen, welche den Beitrag auch nach zweimaliger Mahnung nicht bezahlten, aus dem Register entfernt wurden. Dies wurde in den Vorjahren nicht konsequent gemacht. Deshalb: Macht Werbung und schaut, dass bei Austritten aus dem Staatsdienst die Nachfolgerin oder der Nachfolger wieder Mitglied wird!

Hier noch ein paar Statistikdaten unserer Mitglieder:

- Ca. 13% der Mitglieder sind Pensionierte, ca. 7% Ehemalige und der Rest mit vier Fünfteln sind Personen, welche beim Kanton arbeiten.
- Frauen: 102, Männer: 121; somit geschlechtermässig ausgewogen.
- Über die Hälfte unserer Mitglieder wohnen im Dorf Appenzell; knapp vier Fünftel wohnen im Kanton (!).
- Die meisten Mitglieder arbeiten in der neuen Kanzlei, in der alten Kanzlei, im Zeughaus, im Unteren Ziel 20 und in der Sonnhalde 2.
- Durchschnittsalter: 49,07 Jahre. Ältestes Mitglied: Anton Sparr, 1932; jüngstes Mitglied: Cheyenne Eugster, Lernende, 2002.

Danach stellte Johannes Wagner, Kassier ad interim, die Jahresrechnung vor, welche einen Verlust von Fr. 1389.27 schreibt. Dank des Vereinsvermögens von Fr. 23 193.93 kann dieser jedoch gut verkraftet werden. Letztes Jahr wurde





Erich Wagner als Kassier gewählt, jedoch findet die Amtsübergabe erst nach der diesjährigen HV statt, weil Erich Wagner in einem anderen Verein gerade sehr eingebunden ist. Somit wurde im Vorstand vereinbart, dass Johannes Wagner noch ein Jahr zusätzlich Kassier ad interim bleibt. Danach verlas der Revisor, Ratsschreiber Markus Dörig, den Revisorenbericht. Dieser wurde genehmigt, und es wurde dem Vorstand Entlastung erteilt. Auch das Budget 2019, welches ausgeglichen ist, wurde genehmigt.

Es war wieder ein ordentliches Wahljahr: Der Präsident Johannes Wagner (Volkswirtschaftsdepartement, Leiter Betreibungs- und Konkursamt), die Aktuarin lic. iur. Bernadette Lang (Bau- und Umweltdepartement, Baujuristin Departementssekretariat), der Kassier Erich Wagner (Erziehungsdepartement, Schulinspektor Volksschulamt), die Unterhaltungschefin Daniela Rusch-Müller (Sekretärin Gerichtskanzlei) und die Beisitzerin Sandra Broger (Erziehungsdepartement, Leiterin Sportamt und Stipendienstelle) wurden alle bestätigt. Da Michael Bührer den Rücktritt aus dem Vorstand einreichte, würdigte der Präsident seine Verdienste und überreichte ihm ein ess- und trinkbares Geschenk. Als Nachfolgerin wurde Michaela Inauen von der Kommunikationsstelle in der Ratskanzlei gewählt. Sie hat sich trotz Weiterbildung bereit erklärt, im Vorstand mitzuarbeiten – vielen Dank! Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit dir. Ebenfalls bestätigt wurden die beiden Revisoren Markus Dörig (Ratskanzlei, Ratsschreiber) und Maurus Rempfler (Finanzdepartement, Leiter Veranlagung Steuerverwaltung).

Daniela Inauen schied letztes Jahr nach 20-jähriger Tätigkeit aus der Kommission aus. Sie hat sich jahrelang mit grossem Engagement für unseren Verband eingesetzt. Der Vorstand beantragte der Versammlung deshalb, Daniela als Ehrenmitglied zu wählen. Dieser Antrag wurde mit grossem Applaus angenommen, und der Präsident überreichte ihr ein süsses Geschenk.

Danach bedankte sich der Präsident u.a. bei seinen Vorstandskolleginnen und -kollegen Werner Nef (Finanzdepartement, Leiter Steuerverwaltung) und Ralph Etter (Bau- und Umweltdepartement, a. Departementssekretär) für den Einsatz als Vertreter in der Verwaltungskommission unserer Pensionskasse, dem Säckelmeister und der Standeskommission für die gute und konstruktive Zusammenarbeit sowie für das kostenlose Gesundheitsangebot (polysportives Training und Yoga über Mittag) und den Mitgliedern für das zahlreiche Erscheinen. Nach knapp Dreiviertelstunden schloss der Präsident die diesjährige Versammlung.

Bevor wir vom Restaurant Rose mit einem gemischten Salat, zarter Pouletbrust an Kräuter-Rahm-Sauce mit Butternudeln und Gemüsegarnitur (mit Nachservice) und einem Mini-Dänemark verköstigt wurden, richtete sich Säckelmeister Eberle an uns. Er informierte uns zu den aktuellen Geschäften (Neubau «alter Coop», Einlage in die Pensionskasse, Neugestaltung Lohnrahmen, eventueller Ausbau des Gesundheitsangebots usw.).

Traditionell fand nachher der Lottomatch erstmals unter der Leitung von Silvio Breitenmoser (Erziehungsdepartement, Departementssekretär) statt. Dabei gab es u. a. einen On-Laufschuh zu gewinnen.

Es wurde noch lange «ghöcklet», und es ging wieder eine schöne und würdige Hauptversammlung zu Ende. Danke vielmal und bis am Grillplausch am 17. August 2019 im Werkhof Bleiche!

Weitere Anlässe für unsere Verbandsmitglieder

Grillplausch:
Samstag, 17. 8. 2019, mit Partnerinnen und Partnern sowie Kindern

Herbstanlass:
Im Herbst

Fondue-/Kegelplausch:
Freitag, 7. 2. 2020, mit Fasnachtsdekorationseröffnung

74. Hauptversammlung
Freitag, 15. 5. 2020

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Mitgliederversammlung 2019



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

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

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

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

Verabschiedungen und Wahlen

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

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

Die zweite Verabschiedung, die der BAV anlässlich der ordentlichen Mitgliederversammlung 2019 vorzunehmen hatte, war diejenige von **Birgitte Wittlin.** Birgitte Wittlin ist seit Januar 2008 Mitglied im BAV und war seit fünf Jahren im Beirat des BAV tätig. Den Beirat hat sie in den letzten drei Jahren präsidiert und mit viel Umsicht geleitet. Als Präsidentin des Beirates hat sie zudem jeweils an den Sitzungen des Vorstandes teilgenommen. Birgitte Wittlin stellte sich anlässlich der Mitgliederversammlung vom 23. Mai 2019 nicht mehr für eine Wiederwahl zur Verfügung.

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

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

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

- Roger Chitvanni
- Florim Ferati
- Thomas Mohler
- Michèle Runco

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

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

Daten 2019

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 25. Juni 2019
Dienstag, 13. August 2019
Dienstag, 15. Oktober 2019
Dienstag, 3. Dezember 2019

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



Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

Protokoll der Sitzung vom 26. März 2019, 17 Uhr, Sitzungszimmer Erdgeschoss, Tiefbauamt Bern, Bundesgasse 38



Kurt Gasser
Vorsitzender

Bern

Lohnmassnahmen

Nach wie vor sehen wir es als Ziel, die Möglichkeiten einer generellen Reallohnerhöhung für das städtische Personal auszuloten. Der Personalverband ist sehr gerne bereit, in der Frage der Reallohnerhöhung mindestens ebenso aktiv mitzuwirken wie bei allen bisherigen Themen.

Pensionskasse

Seit dem 1. Januar 2018 ist das überarbeitete Personalvorsorgereglement in Kraft. Die PVK führt neu einen Standardsparplan, eine Sparplanvariante Minus sowie eine Sparplanvariante Plus. Unabhängig von der Wahl der versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezahlen die Arbeitgeber immer gleich hohe Sparbeiträge. Die Mitarbeitenden können die Sparplanvariante jährlich für das folgende Kalenderjahr ändern. Diese Option wurde von vielen Verbandsmitgliedern bereits geprüft und teilweise auch gewählt. Diese Option wird von vielen als Verbesserung im Zuge des Primatwechsels wahrgenommen.

Rückblickend darf aus Verbandssicht festgestellt werden, dass bei der Revision zahlreiche Anliegen und Forderungen der Personalverbände erfüllt wurden. Insbesondere ist gewährleistet, dass die Altersrenten im Alter 63 auch nach dem Primatwechsel mindestens gleich hoch ausfallen werden wie mit dem Leistungsprimat.

Diverses

- Aktuell beschäftigen uns in den politischen Gremien Themen wie: Anstellungsbedingungen, Lohnsystem und Ruhestandsmodelle. Ebenfalls sehr zentral sind die Aufgaben betreffend Datenschutz, Digitalisierung und die demografische Entwicklung bei den Mitarbeitenden der Stadt Bern respektive den Mitgliedern unseres Verbandes.
- Verbandsintern stehen aktuell zwei Themenbereiche im Vordergrund: Einerseits die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit sowie flexible Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andererseits die Digitalisierung der Arbeitswelt.

Biel

Keine Meldung.

Burgdorf

Lohnmassnahmen 2019

Dank dem positiven Budget 2019 wurde die Lohnsumme um 2% erhöht. Gemäss dem Lohnsystem werden für den Erfahrungsanstieg 0,5% und für den Leistungslohnanstieg 1,5% der Lohnsumme eingesetzt.

Pensionskasse

Da der Gemeinderat den Anschlussvertrag mit der Personalvorsorgestiftung Regional Emmental (PRE) auf den 31.Dezember 2018 gekündigt hat, wurden die Angestellten Ende November über den bevorstehenden Wechsel zur Pensionskasse SHP mit einem Schreiben informiert. In diesem wurden die Versicherten orientiert, dass sich die PRE in Liquidation befindet.

Ab dem 1. Januar 2019 kommt nun der neue Vorsorgeplan mit etwas höheren Sparbeiträgen bis gesamthaft zu 30% und etwas tieferem Koordinationsabzug zur Anwendung. Damit können die künftigen Altersrenten trotz Senkung des Umwandlungssatzes auf 5,5% bis ins Jahr 2022 weitgehend erhalten werden. Die Anteile an den Sparbeitrag sind neu im Verhältnis 60% Arbeitgeberin und 40% Arbeitnehmende. Die neue Regelung bedeutet für Ältere ab 45 höhere Sparbeiträge. Wer von höheren Lohnabzügen weniger stark betroffen sein will, hat neu die Möglichkeit, seinen Arbeitnehmerbeitrag um 2% zu reduzieren oder umgekehrt freiwillig um 2% zu erhöhen. In beiden Fällen bleibt der Arbeitgeberbeitrag unverändert.

Der neue Vorsorgeplan genügt für Versicherte ab 47 Jahren nicht, um die Renteneinbussen als Folge der Senkung des Umwandlungssatzes zu kompensieren. Sie erhalten deshalb eine Abfederung in Form einer Kapitalgutschrift, welche die Renteneinbusse teilweise auffängt. Die Einlage im Alter 65 beträgt 90% des vollständigen Ausgleichs. Sie sinkt mit jedem jüngeren Altersjahr um 4% bis auf 18% im Alter von 47 Jahren.

Mit Schreiben vom 28. Januar 2019 wurde den Versicherten der Austritt aus der PRE zur Kenntnis gebracht und die persönliche Austrittsleistung mitgeteilt. Anfang März erhielten die Versicherten den neuen Versicherungsausweis der Pensionskasse SHP.

Wir sind nun gespannt, wie die Liquidation der PRE abgeschlossen werden kann und ob noch freie Mittel für die Versicherten zu Verfügung stehen.

Diverses

Die HV 2019 findet am 26. März 2019 im Restaurant National in Burgdorf statt. Aufnahme von vier neuen Mitgliedern und Austritt von zwei pensionierten Mitgliedern.

Köniz

Budget und Teuerungszulage ab 1. Januar 2019

Für 2019 wird kein Teuerungsausgleich ausgerichtet, da gegenüber der heute gültigen Basis von 161.9 noch eine kleine Minusteuerung besteht.

Für individuelle Beförderungen werden wie bisher 0,8 Lohnprozente eingesetzt. Für Weiterbildungen ist ein Betrag von rund Fr. 295 000.– budgetiert.

Pensionskasse

2018 waren die Börsenerträge negativ. Der Deckungsgrad wird deshalb auf ca. 105% sinken.

Das Kapital des aktiven Personals wird mit 1% verzinst. Infolge Senkung des Umwandlungssatzes von 5,8 auf 4,8 wird noch intensiv an einer guten Lösung für Abfederungsmassnahmen gearbeitet.

Diverses

- Im November 2018 haben wir zu Händen des Gemeinderates zur SP-Interpellation «Fachkräftemangel und demografische Entwicklung in der Verwaltung» Stellung genommen und eigene Vorschläge eingebracht (z. B. kein Abbau der bisherigen Zulagen, Weiterbeschäftigung über das ordentliche Pensionierungsalter hinaus).
- Bereits jetzt beschäftigen sich Verwaltung und Gemeinderat mit dem Budget 2020. Eine Steuererhöhung ist eigentlich unumgänglich. Vorerst muss Köniz aber sparen. Eine erneute Aufgabenprüfung wurde vom Gemeinderat verordnet. Aus Sicht der Personalvereinigung hat es in den entsprechenden Vorschlägen einige Positionen, deren Spareffekt äusserst gering, die negative Wirkung auf das Personal aber beträchtlich ist (Streichen von Fringe Benefits).
- Am 11. März 2019 fand die HV bei guter Beteiligung statt. Der Wintersporttag in der Lenk durfte bei schönstem Winterwetter über die Bühne gehen. Als Nächstes stehen der Billardabend, das Fyrabe-Konzert und das Bouleturnier auf dem Programm.

Langenthal

Besoldung 2019/2020

Der Gemeinderat beschloss die folgenden Anpassungen für 2019:

- 0,5% als Basisfaktor für die leistungsabhängige individuelle Gehaltserhöhung
- 0,86% als Teuerungsausgleich

Die Forderung des Personalverbandes für 2020 lautet folgendermassen:

- 1,2% für individuelle, leistungsorientierte Gehaltsanpassung
- Voller Teuerungsausgleich

Überarbeitung der personalrechtlichen Grundlagen

Das Vernehmlassungsverfahren wurde Ende Januar 2019 abgeschlossen. Über den weiterführenden Fahrplan wurde noch nicht informiert. Das überarbeitete Reglement sollte jedoch per 1. Januar 2020 in Kraft treten.

Grosse Unterstützung erhielt der Personalverband im Vernehmlassungsverfahren von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) durch Herrn Dr. Merker.

Pensionskasse

Nach einem guten Anlagejahr 2017 haben sich die Schwankungen an den Finanzmärkten ab dem ersten Quartal 2018 verstärkt. Vor allem der Handelsstreit zwischen den USA und China und die Brexit-Verhandlungen zwischen Grossbritannien und der EU haben für Unsicherheit gesorgt. Entsprechend hat die Mehrzahl der Anlagekategorien das Jahr mit negativen Renditen abgeschlossen. In diesem schwierigen Umfeld sind auch die Pensionskassen mit negativen Renditen konfrontiert.

Für die Pensionskasse der Stadt Langenthal resultierte eine Anlagerendite von minus 4,5%. Das negative Anlageergebnis sowie die Kosten für die Verzinsung der Altersguthaben und der Rentenkapitalien belasten den Deckungsgrad entsprechend.

Zum jetzigen Zeitpunkt (Februar 2019) gehen wir davon aus, dass unter Anwendung eines technischen Zinssatzes von 2,5% eine geringe Unterdeckung eintreten wird.

Der Stiftungsrat hat den definitiven Zinssatz für die Verzinsung der Altersguthaben im Jahr 2018 auf 1,0 Prozent festgelegt. Das Altersguthaben der aktiven Versicherten für unterjährige Austritte, Vorsorgefälle und Pensionierungen wird im Jahr 2019 mit 1,0% verzinst. Der Zinssatz entspricht damit dem BVG-Mindestzinssatz. Der Stiftungsrat wird Ende 2019 definitiv über die Verzinsung der Altersguthaben der am 31. Dezember 2019 aktiven Versicherten entscheiden.

Diverses

Mitarbeitendenbefragung

Im April/Mai 2019 wird eine Mitarbeitendenbefragung durchgeführt. Mit der anonym durchgeführten Befragung werden die folgenden Ziele verfolgt:

- Messung von Arbeitszufriedenheit, Commitment und Engagement der Mitarbeitenden
- Beschreibung und Bewertung der individuellen Arbeitssituation (z. B. Arbeitsinhalt, Arbeitsbedingungen, Kommunikation, Zusammenarbeit)
- Erkennung der eigenen Stärken und der förderungswürdigen Handlungsfelder

Die Befragung erfolgt in Zusammenarbeit mit der Firma Empiricon AG.

100 Jahre Personalverband

Im Hinblick auf 100 Jahre Personalverband der Stadt Langenthal erstellten wir eine Jubiläumsbroschüre. In dieser blicken wir auf die Gründungszeit und das Engagement des Verbandes zurück.

Hauptversammlung vom 23. Mai 2019

Die Jubiläumshauptversammlung werden wir in einem angemessenen und feierlichen Rahmen durchführen.

Münchenbuchsee

Keine Meldung, zurzeit fehlt der Ansprechpartner.

Muri

Keine Meldung.

Murten

Besoldung gemäss kantonalen Vorgaben. Keine besonderen Vorkommnisse.

Spiez

Keine Meldung.

Steffisburg

Jahresrechnung 2018

Die Jahresrechnung 2018 wird an der GGR-Sitzung vom 3. Mai 2019 behandelt. Aus diesem Grund können zurzeit keine Angaben gemacht werden. Für 2019 gibt es keine Teuerungszulage.

Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg

Der aktuelle Deckungsgrad beträgt 102,08%. Im Jahr 2019 sind somit keine Sanierungsmassnahmen notwendig. Der technische Zinssatz wurde auf 2,0% festgelegt.

Per 1. Januar 2019 wurde die Lebenspartnerrente eingeführt.



Diverses

Fringe Benefits (Nebenleistungen)

Angebote im Rahmen der verwaltungsinternen Gesundheitsförderung (z. B. Teilnahme an Kursen/Workshops, sportliche Angebote, Augenkontrolle, Gratisfrüchte), günstiger Kaffeepreis Fr. 0,50, gleitende und flexible Arbeitszeiten, Betreuungszulage für Mitarbeitende mit Kindern, grosszügige Beteiligung an Aus- und Weiterbildungen, Möglichkeit zur Telearbeit (Homeoffice), Fr. 100.– Belohnung für Stellenvermittlung, zwei Personalanlässe (Personalfest/Personalrapport), Duschbrause-Aktion für Mitarbeitende, Reka-Card (vergünstigter Bezug), Saisonabi Badi Steffisburg (vergünstigter Bezug), Velocheck, Bike to work, neue Multifunktionsgeräte für Verwaltung, Tauschwand mit Büchern und DVDs, Gratistickets für Spiele des Handballclubs Steffisburg, des Fussballclubs Thun und des Unihockeyclubs Thun, einige Gratis-Langlaufpässe für die Loipen Heimenschwand sowie für die ganze Schweiz.

Gemeindepersonalverband (GPV)

Erfreulicherweise können laufend neue Mitglieder gewonnen werden. Die Hauptversammlung GPV hat am 4. April 2019 statt gefunden. Dabei werden die ordentlichen Traktanden behandelt. Die aktuelle Mitgliederzahl ist auf einem positiven Stand von rund 90 Personen.

Der Gemeindepersonalverband (GPV) feierte 2018 sein 75-jähriges Bestehen. Zu diesem speziellen Ereignis organisierte der Vorstand einen Tagesausflug im August nach Murten. Anfang dieses Jahres hat ein Kochkurs (4 Abende) mit Michèle Mosimann stattgefunden. Ebenso hatten die Mitglieder und Mitarbeitenden die Möglichkeit, das neue Ärztezentrum im Oberdorf zu besichtigen. Zudem hat im Oktober 2018 ein Energiestadtfest stattgefunden.

Gemeinde Steffisburg

Im Jahr 2018 haben unter anderem die Anlässe «Art Container Steffisburg», «Vogellisi – ein Naturmärchen unter freiem Himmel» und «Music Days» das kulturelle Angebot in Steffisburg bereichert. Nebst der finanziellen Unterstützung der genannten Anlässe haben Mitarbeitende der Gemeinde Steffisburg (vorwiegend Werkhof) bei diesen Events tatkräftig mitgeholfen (Auf-/Abbau). Ebenso konnten die Angestellten für diese Veranstaltungen von Gratiseintritten profitieren.

Zudem hat am 5. Januar 2019 das mittlerweile zur Tradition gewordene Tannenbaumwerfen auf dem Dorfplatz stattgefunden.

Worb

Keine Meldung.

Kurt Gasser

STADT GRENCHEN

Personalverband der Stadt Grenchen



Neue Präsidentin

Der Personalverband der Stadt Grenchen (PVG) erhält ab Mai 2019 eine neue Präsidentin und einen neuen Vizepräsidenten: Anne-Catherine Schneeberger, Stadtschreiberin-Stellvertreterin der Stadt Grenchen, und Daniel Schumacher, Anlagewart Gas + Wasser, SWG.

Gemeinderat und Kantonsrat Peter Brotschi gibt nach vier erfolgreichen Jahren das Präsidium des Personalverbandes der Stadt Grenchen ab, er bleibt aber weiterhin als Beisitzer im Vorstand.

Anne-Catherine Schneeberger kennt die Grenchner Stadtverwaltung bestens und verfügt als Stadtschreiberin-Stellvertreterin, Kanzleichefin und Ratssekretärin über umfassende Verwaltungserfahrung, kennt die politischen Verhältnisse und hat ein gutes Netzwerk. Sie ist seit 2006 Aktuarin im Vorstand PVG und hat als Arbeitnehmervertreterin Einsitz in der Personalkommission, wo sie das Präsidium innehat, in der Pensionskassenkommission und in der neuen Personalvorsorgekommission.

Anne-Catherine Schneeberger freut sich auf diese neue Herausforderung. Nach einem externen Präsidenten folgt wieder eine verwaltungsinterne Präsidentin, die aufgrund ihrer Tätigkeit in der Stadtkanzlei, in der alle Fäden zusammenlaufen, mit allen Abteilungen und vielen Mitarbeitenden Kontakt pflegt. Durch ihre vielseitige und verantwortungsvolle Tätigkeit als Protokollführerin der Gemeinderatskommission und des Gemeinderates ist sie am Puls der Grenchner Politik und Verwaltung und kann den Anliegen des Personals Gehör verschaffen, was gerade in der Zeit der Umsetzung des strategischen Leitbildes «KOMPASS» von Bedeutung sein wird. Auch angesichts der aktuellen Steuerreform und AHV-Finanzierung (STAF) und allfälliger daraus resultierender Sparrunden sowie der Teilrevisionen der Gemeinde- sowie Personalordnung geht dem Personalverband die Arbeit sicher nicht aus.

Der PVG ist keine Gewerkschaft, sondern ein Verband, welcher versucht, die Interessen des Gemeindepersonals auf einvernehmliche Art gegenüber den Behörden und der Arbeitgeberin Stadt Grenchen wahrzunehmen. Ein weiterer Punkt sind die Geselligkeit und der Kontakt untereinander.

Der PVG gehört der Dachorganisation Öffentliches Personal Schweiz (ZV) an. Neu wird der PVG allen Aktivmitgliedern einen kostenlosen Rechtsschutz zur Verfügung stellen (Abschluss einer Vollkosten-Rechtsschutzversicherung via ZV zusammen mit AXA-ARAG). Der AXA-ARAG-Rechtsschutz übernimmt bei dienstrechtlichen Streitigkeiten sämtliche Kosten für die Bearbeitung des Rechtsfalles; d. h., er bezahlt die vorprozessuale Beratung sowie, falls notwendig, die Prozesskosten, bestehend aus der Gerichtsgebühr, den anwaltlichen Auslagen des Dienstnehmers, der Bezahlung von Gutachten und Expertisen (nach Absprache) sowie den anwaltlichen Aufwendungen der Gegenseite, sofern vorhanden.

Da der PVG auch der Interessensvertreter der Angestellten der SWG und ara regio Grenchen ist, wird das Vizepräsidium traditionsgemäss durch einen Mitarbeitenden der SWG besetzt. Auf den langjährigen Vizepräsidenten Roland Hofmann, ehemaliger Angestellter der SWG, folgt Daniel Schumacher, Präsident der Personalkommission SWG.

Die Wahlen der neuen Präsidentin und des neuen Vizepräsidenten erfolgten anlässlich der Generalversammlung vom 16. Mai 2019.

STADT GRENCHEN
Personalverband der Stadt Grenchen



Neue Website lanciert



Der PVG ist neu auch im Netz vertreten. Unter www.pv-grenchen.ch können sich Besucherinnen und Besucher über Organisation, Aktivitäten, Leistungen, Vergünstigungen des PVG informieren. Neben den Bereichen Rechtsberatung/Rechtsschutz, Pensionskasse lassen sich auch Neuigkeiten und die aktuellen Anlässe des PVG und der Rentnergruppe vpod PVG abrufen. Links führen zur Website von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und zu dessen Zeitschrift ZV Info. Interessierte können zudem auf einfache Art und Weise ihre Mitgliedschaft via Online-Beitrittsformular beantragen.

Offen steht der PVG dem Personal der Stadtverwaltung Grenchen sowie dem Personal der öffentlich-rechtlichen Anstalten, gemischtwirtschaftlicher Körperschaften oder auch privat- oder öffentlich-rechtlicher Aktiengesellschaften oder vergleichbarer Gesellschaftsformen, soweit diese Gesellschaften oder Körperschaften zumindest teilweise öffentliche Aufgaben wahrnehmen oder von der öffentlichen Hand zumindest teilweise beherrscht werden oder bei denen die öffentliche Hand Einfluss hat oder die in anderer Art mit der Stadtverwaltung verbunden sind.

Nachdem es keinen Grenchner Lehrerinnen- und Lehrerverband (LV) mehr gibt, sind auch die Lehrkräfte der Grenchner Schulen herzlich eingeladen, dem PVG beizutreten.

Es ist zudem noch ein interner Bereich geplant, auf den nur die Mitglieder Zugriff haben werden.

STADT LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern



Jahresbericht 2018/2019 des Vorstandes

Einleitung/Rückblick/Allgemeines

Die letztjährige 102. Generalversammlung 2018 fand exakt am gleichen Datum und auch am gleichen Ort wie die aktuelle statt, und die unspektakulären Traktanden konnten innerhalb gut einer Stunde speditiv behandelt werden. Besonders zu erwähnen ist hierbei die Ergänzungswahl in unseren Vorstand, konnte doch mit Ehrenmitglied Silvia Baumann ein früheres langjähriges Vorstandsmitglied als Pensioniertenvertreterin wieder in den SPVL-Vorstand gewonnen werden. Unser Vorstand bestand nach der Generalversammlung 2018 aus total 7 Mitgliedern. Nachdem Jörg Moser im Vorstand eine Doppelfunktion inne hatte, entschied das Gremium im Sommer/Herbst 2018, ein zusätzliches Vorstandsmitglied zu suchen und anlässlich der Generalversammlung zur Wahl vorzuschlagen (ich komme unter dem Traktandum Wahlen Vorstand darauf zurück). Die weiteren Details zur letztjährigen Generalversammlung konnten im Protokoll, welches im ZV Info und auch im Intranet publiziert wurde, nachgelesen werden.

Der Vorstand hat sich im Berichtsjahr wie gewohnt an insgesamt 12 Vorstandssitzungen sowie einer Zusammenkunft mit den Vertrauensleuten u. a. mit folgenden Themen befasst: Lohnverhandlungen, allgemeine Vernehmlassungen zu Änderungen im Personalreglement und in der Personalverordnung, Verbandsanlässe, Pausenraum ohne Konsumationspflicht, Reka-Checks, Flottenrabatte, Ombudsstelle Stadt Luzern, Restaurant Salü, Rechtsschutz Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

Der Präsident des SPVL ist auch seit Jahren Teil der Sozialpartner der ewl AG sowie der Viva Luzern AG. Bei den Sitzungen und Besprechungen mit diesen Unternehmungs-Delegationen ging es vor allem um die Themenbereiche Lohnverhandlungen inkl. Zuständigkeiten für deren Details, Ferienkauf, Digitalisierung, Mitarbeiterbefragungen, PP-Bewirtschaftung, Rechnungslegungen, Weiterbildung Peko sowie GAV-Verhandlungen.

Die üblichen Meetings mit der städtischen Finanzdirektorin Franziska Bitzi und dem Personalchef Christian Bünter, insgesamt drei an der Zahl, fanden ebenfalls im Berichtsjahr statt. Im Frühling 2018 traf sich der Präsident erstmals mit einer Delegation des Pensioniertenverbandes der Stadt Luzern, um die Thematik «Entkoppelung Teuerungsausgleich von Löhnen und Renten» zu besprechen. Eine gemeinsame Haltung in dieser Frage scheint uns wichtig, werden doch unsere Mitglieder früher oder später ebenfalls pensioniert, und zudem haben wir auch in unserem Verband viele Pensionierte als Passivmitglieder. Eine ZV-Weiterbildungsveranstaltung zum Thema «Verbandskommunikation und Mitgliederwerbung» wurde von einer Delegation unseres Vorstandes ebenfalls besucht.

Ich danke an dieser Stelle meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für ihre tolle Mitarbeit, ihr ehrenamtliches Engagement zugunsten der städtischen Mitarbeitenden sowie die sehr angenehme Zusammenarbeit auch im vergangenen Berichtsjahr ganz herzlich. Übrigens haben wir zurzeit in unserem Vorstand einen Frauenanteil von 37,5%, worauf wir ebenfalls stolz sein dürfen.

Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG

Gemäss Öffentliches Personal Schweiz (ZV) gehören die jährlichen Lohnverhandlungen zum Kerngeschäft eines jeden Personalverbandes. So befassten auch wir uns im Sommer und im Herbst 2018 schwergewichtig mit dieser Thematik bei den Sitzungen mit der Stadtratsdelegation und den Geschäftsleitungen der ewl AG und der Viva Luzern AG. Wie im Vorjahresbericht erwähnt, stand für uns bei der Stadt die Frage nach einer wieder einmal generellen Lohnerhöhung für alle im Fokus. Nachdem im mittelfristigen Finanzplan pro Jahr 1,5% Lohnanpassungen vorgesehen waren, mussten wir uns aufgrund der für die Stadt negativen Projekte AFR 18, der Steuergesetzrevision sowie der anstehenden Strukturveränderungen schlussendlich mit 1% Lohnerhöhungen für 2019 begnügen, aufgeteilt in je 0,5% generell und individuell. Die ewl AG gewährte nach intensiven Verhandlungen seitens der Sozialpartner 1,3% individuelle Lohnentwicklung, und bei der Viva Luzern AG konnte ein für die Mitarbeitenden positives Resultat von insgesamt 1,44% Erhöhung inklusive Wegfall des Krankentaggeld-Abzuges erzielt werden, aufgeteilt in strukturelle, individuelle und generelle Anpassungen. Diese mehrheitlich positiven Verhandlungsresultate waren letztlich das Resultat von intensiven und teilweise harzigen Gesprächen – Gespräche, welche immer von gegenseitigem Verständnis für die jeweiligen Anliegen geprägt waren.

Wir sind bestrebt, uns auch mittelfristig für positive Lohnentwicklungen einzusetzen, und sind in dieser für unsere Mitarbeitenden wichtigen Angelegenheit eigentlich auch guter Hoffnung.

Pensionskasse der Stadt Luzern

Unsere Pensionskasse ist im Jahre 2018 100-jährig geworden. Zu diesem Ereignis fand am 20. Juni 2018 eine eindrückliche Jubiläums-GV im Armeeausbildungszentrum Luzern (AAL) statt. Eine Gruppe von Historikern hat auf diesen Zeitpunkt hin die Geschichte der PKSL aufgearbeitet. Die Geschichte ist seither auf der Homepage unter www.pksl.ch anschaulich dargestellt.

Zum Jubiläumsjahr waren ausserdem ein eigenständiger visueller Auftritt (Corporate Design), ein eigener Internetauftritt (www.pksl.ch) sowie ein digitales Versichertenportal «PKSL online» gestaltet worden. Damit haben alle Versicherten via Computer, Tablet oder Smartphone (PKSL App) rund um die Uhr Zugriff auf ihre persönlichen und aktuellen Vorsorge- bzw. Rentendaten.

Das Geschäftsjahr 2018 der Pensionskasse ist insgesamt betrachtet positiv abgeschlossen worden. Per Ende Dezember 2018 fiel der Deckungsgrad zwar wegen der schwachen Börsen auf 107,7% (Stand ein Jahr zuvor noch 111,0%). Mit Stand Mai 2019 liegt der Deckungsgrad der Pensionskasse jedoch bereits wieder bei höchst erfreulichen 111,7%. Dieser Grad sagt aus, wie sicher unsere künftigen Renten gedeckt sind. Um gegen mögliche Wertschwankungen gewappnet zu sein, braucht unsere Pensionskasse einen Deckungsgrad von über 100%. Anzustreben ist ein Deckungsgrad von 115%, um gegen Wertschwankungen an den Börsen und bei den Immobilien gewappnet zu sein.

Der Stadtpersonalverband ist in der Pensionskommission mit Josef Zimmermann, Vizepräsident SPVL, Nicole Schütz-Furler, Vorstandsmitglied SPVL, und Beat Barmettler, SPVL-Mitglied, vertreten. Josef Zimmermann ist zudem Mitglied im PK-Ausschuss.

Die diesjährige Mitgliederversammlung der PK Stadt Luzern findet am Donnerstag, 27. Juni 2019, 18.30 Uhr, im ewl-Gebäude an der Industriestrasse 6, statt.

Vergünstigungen, Vereinbarungen mit SPVL

Wiederum möchten wir unsere Mitglieder an dieser Stelle auf verschiedene Vergünstigungen und Rabatte bei diversen Institutionen wie Krankenkassen, Versicherungen, Banken, EDV-Lieferanten, Anbieter elektronischer Produkte, Internetanschluss ewl AG sowie seit neuem auch auf Flottenrabattmöglichkeiten via ZV aufmerksam machen. Die komplette und stets aktuelle Liste der Vergünstigungen ist im Intranet unter Personal → Arbeiten bei der Stadt → Personalverbände sowie unter www.zentral.ch abrufbar.

Mitgliederstatistik per 30. April 2019

	2019:	**2018:**
Aktive	483	489
Passive	234	241
Total	717	730
Davon		
Ehrenpräsidenten	2	2
Ehrenmitglieder	3	3
Vorstand	7	7
Vertrauenspersonen	20	20

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Der Zentralverband, bereits im Jahre 1914 gegründet, verbindet als Dachorganisation 14 kantonale und 60 kommunale Verbände in der ganzen deutschsprachigen Schweiz. Es gehören ihm über 23 000 Mitglieder an aus allen Funktionen und Stufen von Verwaltungen in Kantonen und Gemeinden.

Der ZV unterstützt die ihm angeschlossenen Verbände durch Information, Koordination und Beratung. Der ZV führt ein Sekretariat mit Dokumentationsstelle und Rechtsberatung. Weiter bietet der ZV Weiterbildungsveranstaltungen an. Spezialisten behandeln Probleme in den Ressorts Personalfragen, Sozialpartnerschaft, Auswirkung, Frauenfragen und Versicherungen. Der ZV arbeitet mit anderen Dachverbänden (wie Verbände von Lehrern, Polizeibeamten, Bundespersonal usw.) im Rahmen der Ebenrain-Konferenz zusammen. Auch der Stadtpersonalverband Luzern ist seit jeher Mitglied dieses Dachverbandes und profitiert u. a. immer wieder von guten Kontakten, Inputs sowie Veranstaltungen und unsere Mitglieder von diversen Vergünstigungen gemäss Punkt 4 dieses Jahresberichtes.

Mitgliederanlässe

Im Herbst 2018 luden wir unsere Mitglieder zu einer Besichtigung der Firma Knutwiler-Mineralwasser ein. Wir erlebten dabei am 17. Oktober 2018 die Produktion von quellfrischem Mineralwasser live und erhielten auch einen interessanten Einblick in diese bekannte Zentralschweizer Unternehmung. Die Teilnehmerzahl musste aus organisatorischen Gründen leider auf 50 begrenzt werden. Das Interesse für diesen Verbandsanlass war sehr gross, sodass schlussendlich 57 Teilnehmer für diesen Besuch berücksichtigt werden konnten.

Der zweite Mitgliederanlass im Berichtsjahr steht uns noch bevor. Die Organisation steht, und die Einladungen erfolgen nächstens. Am 1. Juli 2019 lädt der SPVL zu einer Informationsveranstaltung ins VL Rosenberg mit dem Thema «Patientenverfügung» ein. Die Planung für einen nächsten Mitgliederanlass im Herbst dieses Jahres ist bereits intern angelaufen.

Diverses/Ausblick

Für die Zukunft wird uns die Arbeit nicht ausgehen. Nebst den üblichen Aufgaben werden wir uns nochmals intensiv mit der Thematik «Mitgliederwerbung» mittels Abgleich von Mitarbeitenden- und Mitgliederlisten befassen und bisherige Nichtmitglieder anschreiben, denn nur ein mitgliederstarker Personalverband wird wahr- und ernst genommen. Dann planen wir, unsere Intranetseite auf einen neuen Stand zu bringen sowie die noch fehlenden zwei Vertrauensleute zu rekrutieren. Auf jeden Fall aber werden wir uns auch weiterhin mit aller Kraft und vollem Einsatz für die Anliegen des öffentlichen Dienstes stark machen.

Für Ihre Treue zu unserem Verband, Ihre Mitgliedschaft sowie Ihr Interesse dankt Ihnen der Vorstand bei dieser Gelegenheit wiederum bestens. Machen Sie in Ihrer Abteilung und in Ihrem beruflichen Umfeld Werbung für den SPVL, sodass unsere Mitgliederzahl weiter gesteigert werden kann. Besten Dank.

Der Vorstand

WIR SIND ALLE PILZ-KONTROLLEURE

Kolumne. Lohn wird meist zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden verhandelt. Dennoch scheinen alle zu wissen, wer zu viel und wer zu wenig verdient. Diese Situation ist fast lustig, nützt und schadet aber leider jeweils den Falschen.



Fabian Schambron
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Verdienen Sie zu viel? «Ich schon», findet Herbert. Wie ich arbeitet Herbert beim Kanton. Wir machen «etwas mit Menschen», wir ticken politisch ähnlich, wir verstehen uns ganz gut. Nur, scheint es, verdiene ich zu viel. Nichts Neues, denn Vorurteile kennen wir alle: Auf der Verwaltung sind sie ineffizient und faul, Lehrer sein (also Ferien machen, höhö) können alle, die mal zur Schule gingen, und die Polizei schlendert den ganzen Tag herum und verteilt Busszettel. Kurz, das öffentliche Personal verdient zu viel, arbeitet zu wenig und tut das Falsche. So sieht uns ein viel zu grosser Teil der Bevölkerung – und so sehen einige von uns die jeweils anderen, wie etwa Herbert mich.

♦

Natürlich können wir Löhne rechtfertigen oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben, um unser Image zu verbessern. Beides ist wichtig, verfehlt aber Wichtigeres: Solange nämlich einige von uns andere von uns für ihre Probleme verantwortlich machen oder einfach beneiden, nützen sie damit den Verursachern selbiger Probleme – und schaden uns allen.

♦

Ein Beispiel. Der Departementsvorsteher, der Chef unserer Chefs, sagte an einer Delegiertenversammlung meines kantonalen Dachverbands einmal sinngemäss: Die Lehrpersonen sollen sich beruhigen, abgebaut werde überall, sogar beim kantonalen Pilzkontrolleur. Mitgemeint war: «Der Pilzkontrolleur ist allein. Der wehrt sich nicht. Ihr Lehrpersonen seid als Berufsgruppe auch allein, also wehrt euch nicht.» Wenn das alle Verbände glauben, gibt es keinen Widerstand. Manche werden sich vor lauter Ärger über die eigene Niederlage aber fragen, ob denn bei allen gleich viel abgebaut wird. Diese Schlauberger übersetzen dann das Unrecht des Abbaus in Ungerechtigkeit innerhalb des Abbaus und lenken ihre Wut auf andere Betroffene statt auf die Verantwortlichen.

♦

Mit Gerechtigkeitssinn hat das wenig zu tun. Wer Gerechtigkeit will, sucht die Verursacher des Abbaus. Für politische Wirkung müssen wir allerdings zusammenstehen. Wir brauchen ja nicht Freunde werden oder Zahnbürsten teilen. Es reicht, einander als engagierte Berufsleute zu achten und zu unterstützen: Ein Angriff auf den Pilzkontrolleur ist ein Angriff auf die Gemeindeschreiberin, ist ein Angriff auf den Pflegefachmann, ist ein Angriff auf die Polizistin, ist ein Angriff auf den Richter, ist ein Angriff auf die Denkmalschützerin.

♦

Wer auf seinesgleichen herumhackt, handelt in der aktuellen politischen Situation nicht einfach kurzsichtig, sondern suizidal. Sie und ich, wir sind auch Pilzkontrolleure – oder wir sind gar nichts. Wenn wir diese Haltung nicht hinkriegen, wird alles schlechter. Wirklich alles, für alle. Dann verdienen wir nicht «zu viel» oder «zu wenig», sondern alles, was uns noch Übles blüht.