ZV Info / Mai 2018

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal





Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

ERGÄNZENDE BEMERKUNGEN ZUM JAHRESBERICHT 2017

Mutiger Einsatz für das öffentliche Personal

Urs Stauffer ergänzte den in der ZV Info April 2018 publizierten Jahresbericht an der Delegiertenversammlung vom 4. Mai 2018 in Grenchen, mit seinen nachfolgenden mündlichen Ausführungen.

Eine Anstellung im öffentlichen Dienst ist ein Privileg:

- Eine sichere Stelle meistens bis zur Pensionierung.
- Ein Gehalt, das sich zwar nicht ganz mit demjenigen des privaten Sektors messen lässt, dafür mit eingebautem Stufenanstieg, automatischem Teuerungsausgleich und eine öffentlicher Pensionskasse mit vorbildlichen Leistungen.

So wurde mir meine Stelle in der Steuerverwaltung der Stadt Biel angepriesen, als

INHALT

Seite 1
Ergänzende Bemerkungen zum Jahresbericht 2017

Seite 4
Es lohnt sich, nicht aufzugeben

Seite 6
Interview mit Andrea Depeder, Betriebsleiterin Zürcher Saalsporthalle

Seite 10
Zürich Versicherung: Omni-Kanal

Seite 11
Altersvorsorge wie weiter – ein neuer Generationenvertrag

Seite 12
Hausratversicherung am Puls der Zeit

Seite 13
DV 2018: «Service public ist beim Stimmbürger unbestritten»

Seite 17
Lebenslanger Kundenschutz durch Beratungsqualität

Seite 19
Zurich Versicherung – fair und sicher: extra günstige Prämien für Jugendliche

Seite 20
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 21
Regionalgruppe Bern

Seite 24
Personalverband der Stadt Biel (PVBB)

Seite 25
Personalverband der Stadt St. Gallen

Seite 27
Impressum

ich mich vor rund 40 Jahren um eine Anstellung, damals noch im Beamtenstatus, bemühte.

Ich frage: Ist das heute noch immer so? Würdet Ihr unterschreiben, dass Eure Anstellungsbedingungen in jeder Hinsicht mit denjenigen, die sich in der Privatindustrie vergleichen lassen, konkurrenzfähig sind?

Bei der **Anstellungssicherheit** nach wir vor sicher ein klares JA. Aber auch nicht mehr so deutlich wie früher.

Damals noch als Beamter, war ich während einer Amtsperiode von 4 Jahren praktisch unkündbar. Heute gibt es bei der öffentlich-rechtlichen Anstellung durch Qualifikationsgespräche und andere früher nicht vorhandenen Beurteilungskriterien Möglichkeiten, auch im öffentlichen Dienst Arbeitsverhältnisse einfach und rasch zu beenden.

Dies hat zu einem deutlichen Anstieg der Arbeitskonflikte im öffentlichen Sektor geführt.

Bei den Löhnen: Da hinken wir schon lange mehrere Prozentpunkte hinterher.

Bei den Pensionskassen: Hier weisen die öffentlichen Pensionskassen noch einige Vorteile auf. Aber seit dem Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat und den dadurch vollzogenen Anpassungen wird auch hier der Vorsprung zu den privaten Kassen immer kleiner.

Einigen Fragen müssen wir uns dringend stellen

Wieso kommt es dazu, dass auf kommunaler und auch auf kantonaler Ebene eine Anstellung im öffentlichen Dienst immer uninteressanter wird und zu befürchten ist, dass bei guter Wirtschaftslage, wie sie sich heute darstellt und sich weiterentwickelt, es immer schwieriger wird, Fachkräfte für den öffentlichen Dienst zu rekrutieren?

Wie sieht die gegenwärtige und zukünftige Entwicklung unserer Anstellungsbedingungen im öffentlichen Sektor aus?

Die wirtschaftlichen Voraussetzungen, um unsere Anstellungsbedingungen zu verbessern, könnten nie besser sein als heute. Die Banken verkünden Topresultate. Auch im Exportsektor wo bis vor zwei Jahren ein starker Schweizer Franken die Gewinnmargen einbrechen liess, klingeln die Kassen wieder wie nie zuvor. Die meisten Kantone sowie Städte und Gemeinden vermelden einen positiven Rechnungsabschluss.

Unerwartet hohe Steuererträge bei der Unternehmenssteuer sorgen für Hochgefühle bei Finanzdirektorinnen und Finanzdirektoren. Eigentlich wäre es doch normal, dass auch wir öffentlich Bediensteten an diesen Erfolgen beteiligt werden sollten. Ein Blick quer durch die Schweiz zeigt aber, dass wir praktisch überall leer ausgehen.

Was sind die Gründe für diese Entwicklung?

Die Lohnentwicklung und die Anstellungsbedingungen sind geprägt durch den Budgetierungsprozess und die Finanzplanung. Aufgrund von anstehenden gesetzlichen Veränderungen, wie zum Beispiel der Steuervorlage 17, sowie den damit verbundenen kantonalen Steuergesetzrevisionen, welche zum Teil massive Gewinnsteuersatzsenkungen und damit Steuerausfälle bei der Unternehmenssteuer vorsehen, sehen die finanziellen Perspektiven von Kantonen und Gemeinden kritisch aus.

Zur Nachfolgevorlage der abgelehnten Unternehmenssteuerreform III, der Steuervorlage 17, werde ich in einer der kommenden ZV Info-Ausgaben detailliert Stellung nehmen.

Steuervorlage 17

So viel bereits zum Voraus: Aus Sicht der Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen, an der sich auch die Unternehmen solidarisch und gemeinsam mit den natürlichen Personen beteiligen sollten, gilt es, die Steuervorlage 17 abzulehnen. Dies ist mein persönliches Urteil.

Wie die Unternehmenssteuerreform III generiert auch die Steuervorlage 17 milliardenhohe Steuerausfälle, welche in keiner Weise kompensiert und nur durch Steuererhöhungen, die in erster Linie durch die natürlichen Personen getragen werden müssen, refinanziert werden können.

Aufgrund der dadurch zu erwartenden Steuerausfälle sehen die finanziellen Perspektiven von Bund, Kantonen und Gemeinden ziemlich düster aus.

Gleichzeitig werden im Budgetierungsprozess aus politischen Überlegungen oder um Begehrlichkeiten zu verhindern, die Einnahmen sehr zurückhaltend geplant und Elemente, die einen negativen Einfluss auf den Haushalt ausüben könnten, überbewertet dargestellt.

Auf diese Weise ist es wesentlich einfacher, Sparmassnahmen zu begründen und Lohnentwicklungen zu bremsen. In der politischen Argumentation ist die Begründung eines Rechnungsüberschusses wesentlich einfacher als das Gegenteil.

Obschon die langjährigen Erfahrungen zeigen, dass schlussendlich die Rechnungsabschlüsse von Kantonen, Städten und Gemeinden in der Regel besser ausfallen, ist fast überall in den Sozialpartnergesprächen seitens der Arbeitgeber keine Bereitschaft zu erkennen, zu Gunsten der öffentlichen Arbeitnehmerschaft ein positives Zeichen zu setzen. Im Gegenteil, es werden weitere Sparpakete angedacht.

Diese führten nun über die letzten 10 Jahre gerechnet dazu, dass sich speziell bei den Löhnen eine Kluft zwischen den öffentlich Bediensteten und der privaten Arbeitnehmerschaft entwickelt hat, welche aus Sicht der öffentlich Bediensteten nicht mehr einfach so hingenommen werden kann.

Wie können wir darauf Einfluss nehmen?

Wir Personalorganisationen müssen wieder mutiger werden. Wir müssen wieder Mut fassen



Engagierte Verbandsmitglieder aus der ganzen Schweiz trafen sich an der Delegiertenversammlung in Grenchen

und fordern. Wir haben in den letzten Jahren vielerorts viel Kraft und Zeit darin investiert, unseren Mitgliedern zu erklären, warum in der beruflichen Vorsorge der technische Zinssatz gesenkt und auch der Umwandlungssatz nach unten korrigiert werden muss.

Das Fazit

Unsere Gesamtanstellungsbedingungen im öffentlichen Dienst verschlechtern sich kontinuierlich. Die Löhne stagnieren, die berufliche Vorsorge entwickelt sich kritisch, der Leistungs- und Arbeitsdruck auf die öffentlich Bediensteten steigt.

Diese Finanzpolitik hat sich nun über Jahre hingezogen und ist gegenüber den öffentlich Bediensteten in Kantonen und Städten und Gemeinden nicht mehr zu verantworten.

Wir müssen zurückkehren zu einer Forderungskultur und unseren Anteil am Wohlergehen dieses Landes einfordern. Das ist unsere gemeinsame Aufgabe, die Aufgabe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und der Mitgliedsorganisationen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist an vielen Fronten präsent und aktiv

Zum Beispiel als Beobachter im Vorstand des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB) und in diversen Arbeitsgruppen der Ebenrainkonferenz, dem grössten informellen Zusammenschluss von Arbeitnehmerorganisationen der Schweiz wie dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund, Travail Suisse, der Angestelltenplattform Schweiz, dem SBK, dem Dachverband der Schweizerischen Oberärztinnen und Oberärzte, dem Schweizerischen Polizeibeamtenverband und weiteren mehr.

Aktiv sind wir ebenfalls in den Ebenrain-Arbeitsgruppen Soziale Sicherheit, Bildung und Service public sowie in der Versicherungsgruppe.

Mitglied sind wir auch bei der parlamentarischen Gruppe für Arbeit mit ca. 70 National- und Ständeräten und aktiv sind wir ebenfalls in unserer europäischen Dachorganisation CESI

Sämtliche Aktivitäten haben ein Ziel! Die Vertretung der Interessen der öffentlich Bediensteten. Und dies, meine lieben Kolleginnen und Kollegen bedingt Aktivsein an vielen Fronten sowie Präsenz und Mitwirkung in vielen Gremien. Nur durch diese Aktivitäten ist Öffentliches Personal Schweiz (ZV) in der Lage, Einfluss zu nehmen und wichtige Beiträge zu Gunsten der Anstellungsbedingungen der öffentlich Bediensteten der Schweiz zu leisten.

Es ist für die Zukunft von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wichtig, dass sich Leute aus unseren Reihen, aus den Mitgliedsorganisationen, für solche Aufgaben zur Verfügung stellen. Damit spreche ich darauf an, dass in Zukunft schon bereits aufgrund der Altersstruktur der leitenden Organe von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein Erneuerungsprozess stattfinden muss.

Ein Überdenken der Strukturen mit dem Ziel, Öffentliches Personal Schweiz (ZV) weiterzuentwickeln, ist ein weiterer Punkt. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist an allen nationalen Fronten des Service public präsent und muss dies zu seinen Gunsten nutzen. Dies muss auch in Zukunft so bleiben.

Die Einflussnahme auf Entwicklungen, die für den öffentlichen Dienst schädlich sein könnten, ist nur durch ein starkes Engagement möglich. Es ist mir klar, in unserer föderalen Struktur gemeinsame Interessen zu finden und einheitliche Positionen zu vertreten, ist nicht einfach. Daran müssen wir jedoch noch vermehrt arbeiten.

Eine Entwicklung, welche ich in diesem Zusammenhang in den letzten Jahren sehr bedauert habe, ist das Abseitsstehen der kantonalen Verbände. Von wenigen löblichen Ausnahmen abgesehen, beschränken sich viele Kantone auf Beiträge in der ZV Info. Die Mitwirkung der kommunalen Verbände ist hingegen sehr erfreulich.

Es muss uns wieder gelingen, die kantonalen Personalverbäne zurückzugewinnen und in die Aktivitäten von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einzubinden. Dazu brauchen wir sicher neue, umsetzbare Ideen, welche wir in der nächsten Amtszeit zu entwickeln versuchen.

Verhandlungs- und Durchsetzungskraft erreichen wir nur, wenn wir uns in kantonalen und kommunalen Solidargemeinschaften organisieren und uns schweizerisch und europäisch vernetzen.

Schlusswort

Wenn ich die Resultate der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsrunden unserer Mitgliedsorganisationen betrachte und mit den Rechnungsabschlüssen der Kantone, Städte und Gemeinden vergleiche, kann unschwer festgestellt werden, dass ein grosses Missverhältnis zu den Leistungen besteht, welche zu Gunsten des Personals ausgehandelt wurden.

Deshalb wiederhole ich: Die wirtschaftlichen Voraussetzungen, um Forderungen zu stellen, sind günstig. Wir müssen unsere Ansprüche geltend machen. Das schulden wir unseren Mitgliedern.

Wir öffentlich Bedienstete sind es, die rund um die Uhr dafür sorgen, dass die Stadt, die Gemeinde, der Kanton, dass die Schweiz funktioniert. Und das muss sich auch in unseren Anstellungsbedingungen widerspiegeln. Dafür stehen wir ein, dafür müssen und werden wir kämpfen.

Besten Dank für die Aufmerksamkeit.

Urs Stauffer, Präsident
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

ES LOHNT SICH, NICHT AUFZUGEBEN

Der Präsident des Personalverbands der Stadt Bülach berichtet über sein erstes Jahr in seiner Funktion.



Angelo R. Visconti
Präsident Personalverband Stadt Bülach

1. Situation des Personalverbands der Stadt Bülach (PVB)

Auch der Personalverband der Stadt Bülach (PVB) kämpfte immer wieder mit Rekrutierungsschwierigkeiten: 2016/2017 war es das Verdienst des ehemaligen langjährigen Präsidenten und heutigen Beisitzers, René Schellenberg, der es schaffte, drei neue Mitglieder in den Vorstand des PVB zu holen. Die Stelle des Präsidenten gab er zwar nach langen Jahren ab – weil er nicht mehr mochte oder nicht mehr konnte – und die Stelle blieb vorderhand offen, dafür sorgte er zusammen mit dem neuen Führungsteam, dass die Geschäfte weitergeführt wurden. Eine suboptimale Lösung, aber eine Lösung, die, wie sich zeigen sollte, ihr Gutes hatte.

Auf Anfrage des Vorstands trat ich Anfangs 2017 dem PVB bei. Bereits am 24. Februar 2017 fand der traditionelle Fondue-Plausch (ein informeller Anlass) im Feuerwehrgebäude statt, bei dem ich als Neumitglied teilnahm. Nach ein paar Gläschen und viel feinem Fondue kam schnell die Frage auf, ob ich nicht auch im PVB-Vorstand mitmachen wolle. Das Feeling zwischen mir und dem Vorstand war sofort da und auch die anwesenden Mitglieder des PVB, die ich an diesem Anlass kennen lernen durfte, waren freundlich und zuvorkommend. Ich fühlte mich rasch «unter Gleichgesinnten». Und so wurde ich an der GV vom 5. April 2017 zum Präsidenten gewählt, womit auch diese Vakanz wieder besetzt werden konnte.

Bereits ein gutes Jahr nachdem René Schellenberg hartnäckig dafür Sorgen hatte müssen, dass der PVB weiterexistieren konnte, waren wir nun plötzlich wieder ein vollständiger Vorstand, der motiviert in die Zukunft blickte.

2. Vorstands- und Verbandstätigkeiten 2017/2018

Dieser Vorstand trat dann in der Folge im Geschäftsjahr 2017/2018 mehrere Male zusammen – oft waren es kurze, sehr effiziente Sitzungen, auch mal mit dem Stadtschreiber und/oder mit dem Personalchef, um Personalthemen wie Lohnentwicklung, Ferien usw. zu besprechen.

Unser Hauptziel für das erste Geschäftsjahr war, da waren wir uns im Vorstand rasch einig, neue Mitglieder zu werben, um als PVB mehr Gewicht zu erhalten, welches entscheidend ist für die Gespräche und Verhandlungen mit dem Sozialpartner.

Wir machten uns somit daran, Mitglieder zu werben: Und wir waren erfolgreich! Mal da, mal dort konnten wir Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen von der Wichtigkeit eines Beitritts überzeugen. Einen veritablen Zulauf erhielt der PVB aber nach dem Vortrag des Vorstands des PVB vor versammelter Kaderbelegschaft der Stadtverwaltung Bülach, anlässlich der Kadertagung von Donnerstag, 18. Januar 2018, zu der wir seitens der Geschäftsleitung freundlicherweise eingeladen worden waren. Es war eine einmalige Gelegenheit, die wir uns nicht nehmen liessen, um uns und den PVB vorzustellen. Und das Echo von den Anwesenden war äusserst positiv. Der frische Auftritt, das Gesagte, wurde offenbar sehr geschätzt. Am Tag danach, am 19. Januar 2018, fassten wir per E-Mail gleich bei der gesamten Belegschaft der Stadtverwaltung nach mit unserem Bericht zur Kadertagung.

Ergebnis der konzertierten Aktion: Wir haben heute per saldo gegen 90 Mitglieder (71 Aktive und 19 Pensionierte), **36 Aktive mehr als ein Jahr zuvor;** die Zahl der Pensionierten blieb unverändert. **Rund ein Viertel der Belegschaft (279) ist somit Mitglied im PVB!**

Der PVB war damit vom Krisenmodus definitiv in eine aktive Phase des Wachstums getreten. So schnell kann es gehen; so nahe liegt Erfolg und Misserfolg.

Der Vorstand kümmerte sich aber auch um einzelne Anfragen von Mitgliedern und konnte oft gute Unterstützung leisten.

Ein Meilenstein war ebenfalls die erfolgreiche Aufschaltung der Homepage: https://www.buelach.ch/buelach/personalverband-der-stadt-buelach/, wofür wir der Stadt Bülach herzlich danken. Die Homepage ist stets aktuell und informiert über Zweck und Ziele des PVB und enthält wichtige Dokumente und aktuelle Infos.

Zuletzt möchte ich noch den feinen Grillplausch von Freitag, 15. September 2017, erwähnen, an dem einige Mitglieder teilgenommen haben und welcher ab 18.00 Uhr im Werkhof stattfand. Eine Gruppe liess es sich nicht nehmen und nahm unter fachkundiger Leitung von Markus Allemann an einer interessanten Führung durch die ARA Furt teil, danach wurde gegrillt, getratscht und (massvoll) «gesoffen».

Auch Wermutstropfen

Der Stadtrat beantragte dem Gemeinderat für 2018 eine Lohnerhöhung von 1% der Lohnsumme oder Fr. 241 000.– und budgetierte entsprechend.

Der Gemeinderat jedoch entschied, auch diesen bescheidenen Betrag auf Fr. 200 000.– zu

kürzen, was 0,8% der Lohnsumme entspricht, und zeigte damit leider einmal mehr seine Geringschätzung gegenüber der guten Arbeit der Belegschaft.

In der Folge entschied der Stadtrat, dass von diesen Fr. 200 000.– 0,3% der Lohnsumme für eine generelle- und 0,5% der Lohnsumme für eine individuelle Lohnerhöhung zu verwenden seien.

Der PVB und viele Mitarbeitende waren enttäuscht über die kaum wertschätzende Haltung einer Mehrheit des Gemeinderates. Die Mitarbeitende der Stadtverwaltung machen einen sehr guten Job und verdienen mehr Anerkennung! Dies stellte auch eine externe Prüferin, die BDO AG, im Jahr 2016 im Rahmen der Oranisationsentwicklung fest. Sie unterstrich, die Verwaltung sei effizient und vergleichbar schlank aufgestellt. Und dies, obschon unsere Stadt seit Jahren überdurchschnittlich wachse, was zwangsweise Mehrarbeit mit sich bringt. Zudem werden von Bund und Kanton immer mehr Aufgaben an die Gemeinde delegiert. Beispielsweise wurden in jüngster Zeit Betreibungs- und Zivilstandsämter regionalisiert oder die KESB eingeführt.

3. Fazit nach einem Jahr Präsidentschaft

Selbstverständlich bin ich mit diesem ersten Jahr sehr zufrieden. Es ging mir auch nicht darum, dem Leser oder der Leserin zu zeigen, wie gut wir in Bülach waren, sondern viel mehr darum, dass es sich lohnt, für etwas einzustehen und es auch unter widrigen Umständen fortzuführen, wie es unser damaliger Präsident und heutiger Beisitzer René Schellenberg getan hat, als er als Präsident nicht mehr weitermochte. Hätte er einfach aufgehört, ich wüsste nicht, ob es den PVB heute noch geben würde. Tatsache ist, er hat weitergemacht – gewissermassen auf Sparflamme –, um später, als sich eine «unverbrauchte» Kraft wieder fand, gemeinsam im Team wieder «Gas» zu geben. Nur so geht's!

In diesem Berichtsjahr 2017/2018 spürten wir seitens des Stadtschreibers und der gesamten Geschäftsleitung Offenheit und Hilfsbereitschaft für unsere Anliegen, die eigentlich auch deren Anliegen sind. Wir fanden einen derart guten Draht, dass wir als PVB zur Kadertagung 2018 eingeladen wurden, die uns bei den Angestellten der Stadtverwaltung rasch ins Rampenlicht und in aller Munde rückte.

Es wäre nun falsch, sich auf diesem Erfolg auszuruhen. Vielmehr ist es so, dass wir dieses Jahr auf wichtige Personalentscheide, die anstehen (Revision der Personalverordnung, Einführung von Zusatzversicherungen in der Pensionskasse BVK, Lohnentwicklung 2018/2019), Einfluss nehmen wollen. Wir lassen uns gerne vernehmen, bringen uns ein und reden mit allen, um immer am Puls der Mitarbeitenden zu bleiben und deren Anliegen zu vertreten. Wir danken allen sehr für das uns geschenkte Vertrauen und freuen uns, auch nächstes Jahr Positives berichten zu können.

Angelo R. Visconti

Der neue Vorstand des Personalverbandes der Stadt Bülach (v. l. n. r.): Angelo Visconti (Präsident), Bettina Pangerc (Aktuarin), René Schellenberg (Beisitzender), Atilla Uysal (Vizepräsident), Jakob Surber (Kassier)



Menschen im Service public

*100 Jahre Engagement

SPORTBEGEISTERT IN BERUF UND FREIZEIT

Interview mit Andrea Depeder, Betriebsleiterin Zürcher Saalsporthalle



Frau Depeder, was arbeiten Sie?

Ich bin Betriebsleiterin der Saalsporthalle und führe in dieser Funktion ein Team mit vier Angestellten. Meine Hauptaufgabe ist, dass der Betrieb hier reibungslos läuft.

Welches sind Ihre konkreten Aufgaben?

Mein Hauptaufgabengebiet umfasst das Erstellen von Dienstplänen, das Bestellen von sämtlichem Betriebsmaterial, die Erledigung von kleineren Reparaturen, das Aufbieten von Handwerkern und vieles mehr. Auch sorge ich dafür, dass bei Events alle Sicherheitsbestimmungen eingehalten werden. Zudem bin ich für das Parkplatzmanagement verantwortlich – das heisst insbesondere, dass ich für die Einhaltung der Parkordnung sorge und Bussen bzw. Umtriebsentschädigungen ausstelle.

Wie sieht ein typischer Arbeitstag aus?

Diesen gibt es hier selten. Jeder Tag bringt neue Aufgaben mit sich. Wenn keine Events stattfinden, ist für jeden Wochentag ein anderes Reinigungsprogramm vorgesehen. Montags ist das die Hallenbodenreinigung, dienstags erledigen wir die Grundreinigung der Garderoben, mittwochs die Galerie usw. So erhalten sämtliche Räume der Saalsporthalle wöchentlich eine Grundreinigung.

Ausserdem betreuen wir auch den benachbarten Freestyle- sowie den Bike-Park. Wir sind für die Abfallentsorgung verantwortlich und kümmern uns um die Sauberkeit und sorgen für funktionierende Toiletten. Wenn Schäden im Betonbelag der Anlage entstehen, reparieren wird diese.

Was sind Ihre Aufgaben während eines Events?

Die Veranstalter sind für das Vorbereiten der Halle und das Aufstellen ihrer Infrastruktur selber verantwortlich, ich bin nur das Kontrollorgan und muss dafür sorgen, dass der Aufbau richtig erfolgt. Wir stellen das Mobiliar zur Verfügung und erklären, wo sie was finden. Bei Fragen oder Problemen helfen wir natürlich weiter und schauen, dass das elektrische Equipment wie Musik- und Lichtanlage funktioniert. Nach dem Event muss der Veranstalter die Anlage wieder besenrein abgeben, die Abfallentsorgung hingegen erfolgt durch uns.

Ausserdem bin ich auch Sicherheitsbeauftragte und muss bei jedem Anlass kontrollieren, dass die Fluchtwege frei sind und die damit in Verbindung stehenden Vorschriften eingehalten werden.

Wie viele Sitzplätze gibt es hier?

Es haben ca. 2500 Personen Platz, und wenn die Halle voll ist, herrscht eine super Stimmung.

Was für Veranstaltungen finden hier statt?

Das Jahr beginnt mit dem traditionellen Schwingfest des Schwingclubs Zürich Anfang Januar. Dann folgt ein Junioren-Fussballturnier, welches auch seit Eröffnung der Saalsporthalle stattfindet. Im Rahmen der Volleyball Champions League finden die Heimpiele von Volero Zürich hier statt, leider im Jahr 2018 wohl zum letzten Mal. Ab und zu werden auch Basketball-Events organisiert, manchmal sogar das Cupfinale.

Eine der wichtigsten Sportarten in unserer Halle ist der Handball. Es werden hier unter anderem die Meisterschaftsspiele der Leistungsteams von GC Amicitia ausgetragen.

Während des Zürich-Marathons befindet sich hier die Startnummernausgabe und die EXPO. Im Jahr 2016 war die Saalsporthalle der Start und das Ziel des Gigathlons.

Schulsport live, ein Event des Sportamtes, wird ebenfalls bei uns durchgeführt. Das sind Workshops am Mittwochnachmittag mit anschliessender Darbietung in Form einer Show, welche sich das ganze Sportamt ansieht.

Ausserdem wird hier Tanzsport betrieben und einmal wöchentlich turnen die Senioren. Rund 50 rüstige Rentner absolvieren gemeinsam Aufwärmübungen und besuchen danach Workshops, wie Beckenbodentraining, Tennis, Tischtennis, Kraftraum usw.

Finden in der Saalsporthalle auch Trainings statt?

Ja, abends trainieren hier die Handballer sowie die Mitglieder des Tischtennisverbands. Auch der Zürcher Fechtclub trainiert in seiner eigenen Halle. Tagsüber trainieren die Kunst- und Sportschule Zürich sowie die United School of sports.

Über Mittag trifft man oft Läufer umliegender Firmen an, welche Garderoben gemietet haben. Mitarbeitende dieser Firmen treffen sich einmal in der Woche entweder morgens um 7 Uhr, bevor sie ins Büro gehen, oder über Mittag zum Fussballtraining.

Und natürlich: Der FC Zürich trainiert hier, vor allem draussen auf der Allmend. Die Garderoben, Duschen und Büros des FZC befinden sich in der Saalsporthalle.

Die Vermietung erfolgt auch über Sie?

Nein, die Reservationen und Abrechnungen erfolgen durch das Sportamt. Die Koordination der Halleneinteilung erledigen wir jedoch in Absprache.

Was gefällt Ihnen an Ihrem Beruf?

Die vielen Events und die Abwechslung, die sie in den Alltag bringen.

Welche Events gefallen Ihnen am besten?

Der Gigathlon war ein super Event. Er war top organisiert und alles hat hervorragend funktioniert – trotz stürmischem Wetter und der Evakuation der Athleten-Zeltstadt. Die Stimmung war eine tolle Mischung zwischen Camping und Sportanlass. Die Gigathleten sind ein sehr genügsames Volk. Das hat riesig Spass gemacht.

Die Spiele von Volero sind ebenfalls ein Highlight. Die ganze Halle wird violett gestaltet, inklusive Licht. Die Organisatoren geben sich extrem Mühe, einen schönen Anlass aufzubauen. Da mein Herz fürs Unihockey schlägt, freue ich mich natürlich über jeden Unihockeyevent in meiner Halle, was leider zurzeit nicht oft vorkommt.

Wie sehen Ihre Dienstzeiten aus?

Wenn normale Trainings stattfinden, ist immer jemand von meinem Team bis abends um 23 Uhr vor Ort. Die Trainings dauern bis 22 Uhr, danach müssen wir die Garderoben und Toiletten reinigen.

Wie werden diese Dienste aufgeteilt?

Mein Team und ich wechseln uns bei allen Diensten ab. Das heisst, ich bin genauso wie alle Teammitglieder für alle Dienste eingeteilt. Wenn ich Abenddienst habe, putze ich auch die Garderoben und Toiletten.

Gefällt Ihnen die Schichtarbeit?

Ja, ich finde sie super! Wir haben eigentlich zwei Schichten: Montag bis Freitag von 7 bis 16 Uhr und von 14 bis 23 Uhr; am Wochenende ist die Einteilung je nach Anlass unterschiedlich.

Ich geniesse es, unter der Woche freizuhaben. Mein Mann, den ich bei der VBZ kennengelernt habe und der in der Instandhaltung Tram arbeitet, hat auch Schichtdienst. Es ist herrlich, Ein-



käufe unter der Woche zu erledigen und nicht am Samstag, mit allen anderen Leuten. Und im Winter gehe ich, sooft ich kann, unter der Woche Ski fahren.

Wie teilt sich Ihre Arbeit als Hallenwart und Betriebsleiterin auf?

Rund 50:50. Es variiert etwas.

Sie sind fünf Angestellte im Team – machen Sie die Abendschicht zu zweit?

Nein, leider nicht. Wenn bis 22 Uhr fünf Garderoben besetzt sind, ist das sehr anstrengend, weil man theoretisch nur eine Stunde Zeit hat, um alle Arbeiten zu erledigen.

Dann haben Sie fünf 100%-Stellen?

Nein, mein Stellvertreter und ich arbeiten je 100%. Zwei Personen arbeiten je 80% und eine Kollegin arbeitet 60%.

Wenn Sie Spätschicht haben, sind Sie am Schluss ganz alleine hier? Ist das nicht gefährlich?

Im Grundsatz nicht. Aber es gab schon Situationen, die unangenehm waren. Im Sommer kamen eines Abends Jugendliche, die Bier konsumierten und unter den Sonnenstoren einen Einweggrill betrieben. Ich befürchtete, dass dies einen Brand verursachen könnte. Spätabends alleine das Gespräch mit ihnen zu suchen, war mir zu gefährlich. Ich habe dann zur Sicherheit die Polizei alarmiert, welche auch gleich noch verschiedene verbotene Substanzen bei den Jugendlichen gefunden hat.

Wer macht Reparaturen?

So weit es geht, reparieren wir defekte «Dinge» immer selbst, inklusive der Lampen unter dem Dach. Weitere elektrische Arbeiten sowie grössere Reparaturen überlassen wir aber den Fachleuten. Für die Geräte im Kraftraum bieten wir ebenfalls Spezialisten auf.

Gibt es einen grossen Reparaturbedarf?

Es sind viele kleine Arbeiten, die erledigt werden müssen, manchmal auch kleinere Sanitärarbeiten.

Im Herbst müssen wir uns zudem ums Laub kümmern und im Winter gegebenenfalls mit dem Schneepflug Schnee räumen. Beim Bike-Park unterstützt uns bei den Laubarbeiten die Grün Stadt Zürich.

Das ist ein sehr sportliches Umfeld – Sie interessieren sich auch für Sport?

Ja, sehr. Allerdings spielte ich Unihockey und bin diesbezüglich quasi in der falschen Halle. Früher habe ich bei GC Unihockey gespielt, damals waren wir noch in der Nationalliga A. Heute trainiere ich nur noch D-Juniorinnen. Meine eigene Karriere musste ich nach diversen Knieoperationen aufgeben. Zudem ist Skifahren meine zweite grosse Leidenschaft.

Aber auch als Zuschauerin interessiere ich mich für den Sport.

Haben Sie einen guten Einblick beim FCZ?

Ja, wir haben hier einen guten Einblick hinter die Kulissen und lernen die Leute kennen – das ist sehr interessant.

Was gefällt Ihnen an Ihrem Beruf nicht?

Wenn Probleme auftauchen und zum Beispiel Mannschaften die Garderoben beschädigen. Vor einiger Zeit hatte eine U17-Mannschaft die Garderobe mit Wasser geflutet. Der Trainer hat aber sehr gut reagiert, als er es bemerkt hat – sie durften alles selber wieder in Standsetzen.

Ausserdem muss ich manchmal für Ordnung sorgen und Leute zurechtweisen, wie zum Beispiel Falschparker. Das liegt mir nicht so.

Gibt es eher mit jüngeren Sportlern Probleme?

Im Frust etwas zu beschädigen, das kommt tatsächlich häufiger bei Jüngeren vor. Die Älteren lassen eher Bierdosen oder sonstigen Abfall herumliegen. Wenn man sie aber bittet, ihre Sachen selbst wegzuräumen, funktioniert das ganz gut.

Gibt es Anekdoten?

Ja, es gibt so eine Geschichte, die allerdings noch vor meiner Zeit geschah, als die Unihockey-WM hier stattfand:

Ein finnischer Unihockey-Schiedsrichter durfte endlich zum ersten Mal einen Final pfeifen, weil ausnahmsweise Finnland nicht in die Schlussrunde kam – diese Freude hat er mit seinen finnischen Schiedsrichterkollegen in der Garderobe ausgelebt. Sie haben Champagner herumgespritzt, sind auf den Bänken herumgehüpft und am Schluss stand die Garderobe rund 5 cm unter Wasser.

In solchen Ausnahmesituationen sind wir aber eher tolerant.

Was motiviert Sie?

Wir haben einen guten Arbeitgeber. Ich habe vorher schon bei der Stadt Zürich gearbeitet, und als ich in den Sportbereich wechseln wollte, funktionierte das problemlos.

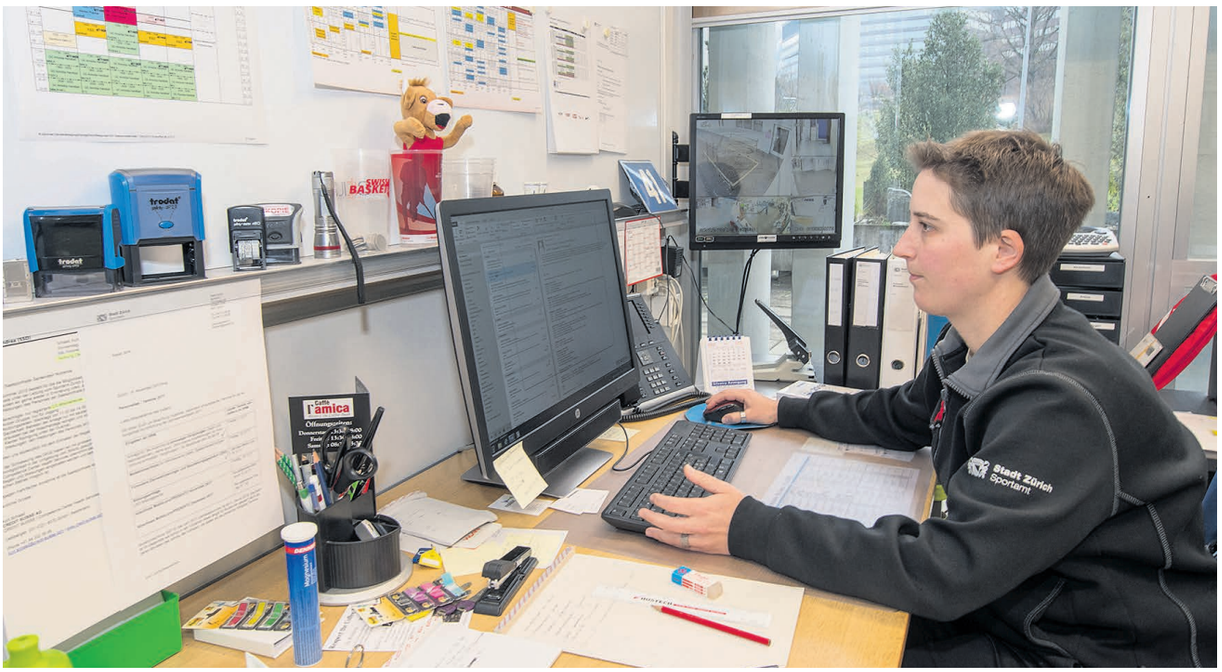
Der tägliche Umgang mit all den Sportlern sowie natürlich auch all unseren anderen Kunden belebt motivierend meinen Alltag.

Was macht die Stadt Zürich zu einem guten Arbeitgeber?

Die Anstellungsbedingungen sind sehr gut. Wir erhalten einen fairen Lohn, und als Angestellte des Sportamts dürfen wir in der ganzen Stadt gratis Sport treiben, also im Freibad, im Hallenbad, auf der Eisbahn usw. Natürlich dür-







fen wir auch gratis alle Sportveranstaltungen besuchen, die hier stattfinden.

Die Stadt unterstützt auch weiterbildungswillige Mitarbeitende. Letztes Jahr durfte ich einen Führungskurs besuchen. Wenn man die Initiative ergreift, wird einem vieles ermöglicht.

Wie war Ihr beruflicher Werdegang?

Meine Lehre absolvierte ich bei der ABB als Elektromechanikerin. Danach arbeitete ich für kurze Zeit bei Adtranz und 6 Jahre bei Demag. Letztere stellt Hallen- und Schiffskräne her. Im Jahr 2007 wechselte ich zu den Verkehrsbetrieben Zürich (VBZ) in die Abteilung Instandhaltung Tram. Dort habe ich im Tramdepot zum ersten Mal im Schichtbetrieb gearbeitet. Ich habe die Trams der Stadt Zürich gewartet, repariert, disponiert und auch gefahren. Im Spätdienst bedeutet dies, dafür zu sorgen, dass die Tramwagen in der richtigen Reihenfolge ins richtige Depot fahren, damit am nächsten Morgen für alle Tramfahrer am richtigen Ort ein Fahrzeug bereitsteht. Die Trams müssen richtig einsortiert werden, weil die Wagen verschiedene Längen haben und unterschiedliche Fahrzeugtypen sind. Während dieser Zeit habe ich nebenberuflich eine Weiterbildung zur Sportmanagerin absolviert. Das waren mehrwöchige Module, organisiert von der Universität Fribourg.

Danach hatte ich die Möglichkeit, bei GC Unihockey in einem 60%-Pensum die Geschäftsstelle aufzubauen. In dieser Zeit habe ich nebenbei noch 40% als Tramfahrerin gearbeitet. Nachdem ich die Geschäftsstelle aufgebaut hatte, stieg leider der Hauptsponsor aus, sodass die Geschäftsstelle wieder aufgelöst wurde. Glücklicherweise fand ich rasch eine befristete Anstellung am alten Ort bei den VBZ.

In dieser Zeit wurde meine Stelle hier ausgeschrieben. Meine handwerkliche Ausbildung sowie meine Weiterbildung zur Sportmanagerin waren sicher von Vorteil bei meiner Bewerbung.

Das ist aber keine Voraussetzung?

Die Weiterbildung zum Sportmanager nicht, aber ein Abschluss in einem handwerklichen Beruf war Voraussetzung. Bevorzugt werden ausserdem Leute, die Freiwilligenarbeit leisten.

Was für Freiwilligenarbeit leisten sie?

Ich trainiere Mädchen der Unihockeyschule des Vereins Floorball Zurich Lioness. Dort bin ich auch im Vorstand engagiert.

Zudem engagiere ich mich als Leiterin im Zürcher Ferien-Sportlager in Fiesch. Rund 700 Jugendliche nehmen jeweils daran teil und haben die Möglichkeit, verschiedene Sportarten und andere Freizeitaktivitäten auszuprobieren.

Ausserdem arbeite ich jeweils am Ironman und an einem Unihockeyanlass in Arosa mit.

Würden Sie Ihren Beruf wieder wählen?

Ich würde heute wohl eher von Anfang an in Richtung Eventorganisation oder Ähnliches gehen. Das macht mir Spass.

So freuen wir uns im Dezember alle bereits auf den Januar, wenn es mit den Events wieder richtig losgeht. Diese sind eine willkommene Abwechslung zum Handball. Um Missverständnissen vorzubeugen: Handball ist sehr spannend, und neu werden die Spiele auch von MySports übertragen. Es ist sehr interessant, nun auch Fernsehteams hier willkommen zu heissen.

Wie sind die Rückmeldungen von Benutzern oder Besuchern der Saalsporthalle?

Ich habe soeben von meinem Vorgesetzten die sehr positive Rückmeldung bekommen, dass keine Reklamationen eingegangen sind. Das freut mich natürlich sehr.

Das Catering läuft auch über sie?

Nein, wir haben für den Kiosk einen Pächter. Es ist aber auch möglich, die Küche für einen Event zu mieten. Die Einrichtung ist jedoch sehr spartanisch.

Was wünschen Sie sich für Ihre Arbeit?

Mehr Events – vor allem mehr Unihockey-Events *(lacht)*. Ich bin sehr zufrieden hier. Der Rückhalt und die Unterstützung vom Sportamt sind sehr gut. Wenn wir hier etwas brauchen, zum Beispiel ein neues Gerät, funktioniert das sehr gut.

Und was machen Sie in der Freizeit, wenn Sie nicht Unihockey spielen, trainieren oder an Sportevents mithelfen?

Ich fahre sehr gerne Ski und schaue sehr gern beim Skicross zu. Die Ski-WM in St. Moritz besuchte ich auch und schaute mir ein paar Skirennen live an.

Unsere Ferien sind etwas weniger sportlich. Mit meinem Mann habe ich einen VW-Bus T4, mit dem wir gerne herumreisen – letztes Jahr bereisten wir vier Wochen lang den Norden. Während meiner Unihockeykarriere habe ich ein halbes Jahr in Schweden gespielt und mag deshalb das Land sehr. Mittlerweile beherrsche ich die Sprache und gehe auch darum immer wieder sehr gerne nach Schweden.

Meine vielen Freizeitaktivitäten sind möglich, weil das Sportamt bei der Gewährung von unbezahltem Urlaub sehr grosszügig ist, wenn es gut geplant wird. Ausserdem konnte ich letztes Jahr mein 10-Jahr-Jubiläum bei der Stadt Zürich feiern und erhielt als Dienstaltersgeschenk Urlaub.

Vielen Dank für das Gespräch.

OMNIKANAL – WAS HEISST DAS?

Sonderkonditionen für Verbandsmitglieder – jetzt mit persönlicher Beratung

Nach längeren Verhandlungen mit Zurich freut es uns, Ihnen mitteilen zu können, dass Zurich den Service für Verbandsmitglieder weiter ausbaut: Neu profitieren Verbandsmitglieder auch von kostenloser persönlicher Beratung über sämtliche Zurich-Generalagenturen.



Für Zurich ist die Partnerschaft mit Öffentliches Personal Schweiz (ZV) sehr wichtig und deshalb präsentiert sie den Verbandsmitgliedern eine breite Palette von Sonderangeboten. Bisher konnte von diesen Angeboten profitiert werden, sofern die Abschlüsse online oder über die Hotline getätigt wurden. Neu bietet Zurich im Rahmen ihrer Omnikanal-Strategie Verbandsmitgliedern auch die Möglichkeit, sich auf einer Generalagentur persönlich beraten zu lassen und gleichzeitig von den bestehenden Prämienvergünstigungen zu profitieren.

Bis zu 10 Prozent Prämienrabatt

Ganz gleich, ob eine Offerte online, über die Hotline oder bei einem Kundenberater bestellt wird, Verbandsmitglieder profitieren ab jetzt immer von den gleichen Sonderkonditionen für ihre Auto-, ihre Hausrat-, ihre Privathaftpflicht- und ihre Gebäudeversicherung – sie erhalten 10 Prozent Prämienrabatt.

Lassen Sie sich beraten – Ihre Generalagentur in Ihrer Nähe finden Sie ganz einfach mit dem Agenturfinder unter **www.zurich.ch/agentur** oder berechnen Sie Ihre Prämie online mit Zusatzcode: dyXKSy6R oder über die Hotline: 0800 33 88 33.

Urs Graf

ALTERSVORSORGE WIE WEITER – EIN NEUER GENERATIONEN-VERTRAG

Erinnern Sie sich noch an die Abstimmungsvorlage Altersvorsorge 2020? Die Vorlage wurde zwischen den Polen links und rechts richtiggehend aufgerieben. Und (fast) alle, die gegen die Vorlage antraten, taten dies mit der Ansage, eine bessere, nachhaltigere Lösung zu bringen. Viel Konkretes hat man noch nicht gehört. Wird auch schwierig, weil das Paket Altersvorsorge 2020 an sich ein gutes, ausgewogenes Gesamtkonzept darstellte ohne übertriebenen Anspruch, eine Lösung auf immer und ewig zu sein.



Andreas Cabalzar
Pensionskassenreferent
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Es ist klar, eine neuerliche Vorlage Altersvorsorge 2030 (?) oder so ähnlich wird nur eine Chance haben, wenn es gelingt, die letzten Volksabstimmungen über die Vorsorgeeinrichtungen richtig zu interpretieren und das, was eine Bevölkerungsmehrheit will und was nicht, entsprechend zu berücksichtigen. Ich masse mir nicht an, des Volkes Wille zu kennen. Aber meines Erachtens sind folgende Lehren zu ziehen:

1. Man/frau will keine Mehrleistungen in der ersten Säule, man/frau will eine auch langfristig stabile AHV.
2. Man/frau will in der zweiten Säule keine Umverteilungseffekte. Die gesprochenen Renten basieren auf dem Kapital, das bis zur Pensionierung angespart worden ist.
3. Zugesprochene Renten müssen zu 100 Prozent finanziert sein aus Ersparnis plus bestenfalls einem risikolosen Zins (heute 0 bis 1 Prozent!).
4. Man/frau will, dass die jährlichen Vermögenserträge gleichmässig auf Aktive und Pensionierte verteilt werden.
5. Man/frau will ein existenzsicherndes Ersatzeinkommen im Alter.

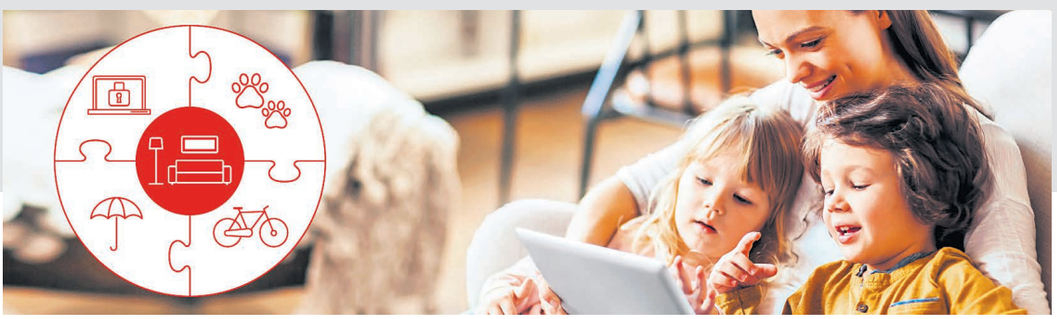
Die gute Frage lautet natürlich: Wie könnte man das alles unter einen Hut bringen? Ich beginne mal end of pipe und würde fragen: Was ist das wichtigste Ziel? Ich denke mal, das ist die wirtschaftliche Sicherheit im Alter. Das wichtigste Ziel der Rentenreform Altersvorsoge 2020 war die Sicherung der Rentenhöhe (60 Prozent des letzten versicherten Lohns). Was macht den Unterschied? Die gescheiterte Rentenreform war ausschliesslich auf die erste und die zweite Säule fokussiert. Für die wirtschaftliche Sicherheit im Alter sind stabile Leistungen aus der ersten und der zweiten Säule selbstverständlich eine primäre Voraussetzung. Ich muss gar nicht gross vorrechnen, was das Ergebnis aus einer Umsetzung der Punkte 1 bis 4 bedeuten würde; basierend auf viel tieferen Umwandlungssätzen würden tiefere Basisrenten resultieren, die in guten Jahren etwas aufgepeppt würden, aber wirklich rechnen könnte man damit nicht, weil bekanntlich nicht jedes Erntejahr ein ertragreiches ist. Aber: Es gibt noch weitere, ganz entscheidende Faktoren, die zur wirtschaftlichen Sicherheit im Alter beitragen. Ich denke da an das freiwillige Sparen, vor allem aber denke ich an die Lebenshaltungskosten und dabei speziell an die Steuerbelastung, an die Gesundheitskosten, die Mietkosten, an die im Vergleich zum Ausland hohen Lebensmittelpreise usw. Wenn man also die wirtschaftliche Sicherheit im Alter nicht nur über das Ersatzeinkommen aus der ersten und zweiten plus allenfalls der dritten Säule gewährleisten kann und will, braucht es einen gesamtheitlicheren Ansatz, in dem zumindest auch die Steuer- und die Gesundheitspolitik, aber eigentlich alle Politikbereiche, die einen direkten Einfluss auf unsere Lebenshaltungskosten haben können, miteinbezogen sein müssen.

Anlässlich der Fachtagung Brunnen letzten Herbst haben wir im Plenum einen ersten gesamtheitlicheren Ansatz für die Weiterentwicklung der Altersvorsorge erarbeitet. An der Delegiertenversammlung am 4. Mai 2018 wurde beschlossen, die Vorlage weiter zu konkretisieren. Aus meiner Sicht ist es jetzt wichtig, dass Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eine klare Haltung im Hinblick auf eine neue Revisionsvorlage formuliert und die aus seiner Sicht wichtigsten Anliegen auch an prominenter Stelle einbringt. Und ich bitte den Vorstand, dies auch deutlich vernehmbar zu machen.

Andreas Cabalzar

HAUSRATVERSICHERUNG AM PULS DER ZEIT

Wasser, Feuer, Unwetter, Diebe – seit jeher versichern Herr und Frau Schweizer ihr Hab und Gut gegen diese Gefahren. Durch die Digitalisierung entstehen jedoch ganz neue Bedrohungen: Viren zerstören Daten, Karten- und Datenmissbrauch oder Cybermobbing verursachen rechtliche Probleme. Dies alles hat materielle oder persönliche Schäden zur Folge, welche oftmals nicht versichert sind. Diese Lücken können mit neuen Versicherungsprodukten geschlossen werden.



Cyber- und IT-Assistance-Versicherungen

Der PC oder der USB-Stick geht unvorhergesehen kaputt und die Ferienfotos oder wichtige Dokumente sind nicht mehr zugänglich. Spezialisten können diese oftmals wieder herstellen – das kostet. Wird die Kreditkarte von Dritten für Bezahlungen im Internet missbraucht, die Identität eines Kundenkontos gestohlen oder ergibt sich eine Rechtsstreitigkeit, ist dies oft nur schwierig und äusserst aufwändig zu beweisen. Denn das Internet ist durch Anonymität gekennzeichnet und bietet Kriminellen jede Menge Schlupflöcher. Generali Schweiz schützt mit einer neuen Cyber-Versicherung vor finanziellen Folgeschäden solcher Ereignisse. Zudem bietet sie eine IT-Assistance-Lösung mit einem Callcenter für Beratungen rund um den alltäglichen Gebrauch von Hard- und Software.

Rechtsschutz im Strafrecht für Hauseigentümer

Manch ein Hauseigentümer fürchtet die rechtlichen Konsequenzen eines Unfalls auf seinem Grundstück. Wer ist schuld, wenn das Garagentor einen Defekt hat und sich dadurch zum Beispiel ein Velofahrer am Kopf verletzt? Generali Schweiz bietet in Fällen wie diesen neu innerhalb der Grundversicherung die Lösung: Die Rechtsschutzversicherung für Hauseigentümer deckt bei Verfahren wegen fahrlässiger Körperverletzung oder Sachschäden die finanziellen Folgeschäden.

Eine Versicherung – so individuell wie das Zuhause

So individuell der Mensch ist, so individuell ist sein Zuhause. Deshalb lässt sich die Hausratversicherung von Generali mit integrierten Rechtsschutzdeckungen individuell erweitern. Dank diesem flexiblen Baukastensystem finden die klassische Familie mit Haustieren, Velos und Garten oder trendige Individualisten wie Halter von Drohnen, Kitesurfer oder Gokartfahrer auf sie zugeschnittene Versicherungslösungen.

Über Generali

Generali ist ein unabhängiger italienischer Konzern mit starker internationaler Präsenz. Er wurde 1831 gegründet und gehört zu den weltweit führenden Versicherungen. Er ist in mehr als 60 Ländern vertreten. Die Generali Group beschäftigt weltweit über 74 000 Mitarbeitende und betreut 55 Mio. Kunden. Damit ist sie Marktführerin in Westeuropa und wird auch immer bedeutender auf den Märkten Mittel- und Osteuropas sowie in Asien. 2017 zählte Corporate Knights die Generali Group zu den weltweit nachhaltigsten Unternehmen.

In der Schweiz steht Generali seit 140 Jahren für individuelle Versicherungslösungen in jeder Lebenslage. Fast eine Million Kundinnen und Kunden verlassen sich auf den zuverlässigen Schutz aus einer Hand: von Sach-, Rechtsschutz- und Lebensversicherungen bis zu umfassenden Vorsorgelösungen sowie attraktiven Fonds- und Bankprodukten. Die Generali Schweiz Holding hat zwei Sitze, einen in Adliswil und einen in Nyon. Rund 2000 Mitarbeitende sorgen dabei für eine qualifizierte Beratung und ausgezeichneten Service.

«SERVICE PUBLIC IST BEIM STIMMBÜRGER UNBESTRITTEN»

Delegiertenversammlung vom 4. Mai 2018

Im Mittelpunkt der Delegiertenversammlung standen die Diskussionen um das vom Vorstand erarbeitete Positionspapier zur Altersvorsorge 2020, die Verabschiedungen aus dem Vorstand und der Geschäftsleitung sowie die Gesamterneuerungswahlen. Thema des Tagungsreferats waren das Abstimmungsverhalten bei Volksinitiativen und die Analyse, wer bei welchen Vorlagen, etwa jener über den Ausbau des Service public, wie abgestimmt hat.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Präsident Urs Stauffer durfte rund 60 Delegierte, Gäste und Ehrenmitglieder zur Delegiertenversammlung 2018 in Grenchen begrüssen. Er dankte Stadtpräsident François Scheidegger für die Bezahlung des Apéros sowie der Zurich Versicherung für das Sponsoring des Begrüssungskaffees und der Führung im Velodrome.

Urs Stauffer betonte, dass der Druck auf die öffentlichen Angestellten immer mehr zunimmt – gespart wird nicht nur beim Lohn, sondern vor allem auch bei der Zahl der Arbeitsstellen. Abgänge werden nicht mehr ersetzt, immer weniger Mitarbeitende müssen immer mehr Arbeit erledigen. Dieser Druck hat (auch) zur Folge, dass in diesem Jahr weniger Delegierte anwesend sind als in den Jahren zuvor. Zahlreiche Mitglieder meldeten, dass sie aufgrund ihrer Arbeitsbelastung oder personeller Engpässe am Arbeitsplatz auf eine Teilnahme verzichten mussten.

Grussbotschaften

Präsident Urs Stauffer übergab als Erstes das Wort dem Grenchner Stadtpräsidenten **François Scheidegger,** der sich freute, dass Öffentliches Personal Schweiz (ZV) die diesjährige Delegiertenversammlung in Grenchen durchführt.

Er dankte dem Personalverband der Stadt Grenchen für seinen aktiven Einsatz bei der Interessenvertretung des öffentlichen Personals – dies sei eine wichtige Funktion. Vor seiner Wahl als Stadtpräsident war Scheidegger selbst aktives Mitglied des Personalverbandes, heute ist der Personalverband für ihn ein unverzichtbarer Verhandlungspartner.

François Scheidegger erklärte, dass in den letzten Jahren die Personalordnung der Stadt Grenchen revidiert wurde und neu Regelungen zum Elternschaftsurlaub, zu Home Office oder Anerkennungsprämien Aufnahme gefunden haben. Die Umsetzung solcher Projekte ist nur dank einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen dem Personalverband und den Behördenvertretern möglich. Hierfür dankt er dem Personalverband der Stadt Grenchen und erinnert daran, dass ein Verband nur so stark sein kann, wie er von seinen Mitgliedern getragen wird.

Danach durfte Präsident Urs Stauffer **Daniel Lampart,** Chefökonom des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (SGB), in Grenchen willkommen heissen. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat im Rahmen eines Beobachterstatus Einsitz im Vorstand des SGB, weshalb die beiden Verbände eine gute Partnerschaft verbindet.

Daniel Lampart freut sich, dass die beiden Verbände ihre Zusammenarbeit auch in Zukunft



Stadtpräsident François Scheidegger dankt dem Personalverband der Stadt Grenchen für die gute Zusammenarbeit



Die Ehrenmitglieder Rolf Müller, Walter Schopferer, Ruedi Brosi sowie Toni Isenschmid (im Hintergrund)

pflegen wollen und gemeinsame Projekte bearbeiten. Die Abstimmung No Billag hat gezeigt, dass sich über 70% der Bevölkerung für einen guten Service public im Bereich Radio und Fernsehen ausgesprochen haben. Seines Erachtens beweist dies, dass der gesamte Service public von der Bevölkerung mehr geschätzt werde, als dies in einigen Parlamenten zu spüren sei. Das nächste bedeutende Thema wird die Steuervorlage 17 sein. Es wird sich zeigen, wohin dieses Projekt führt. Unabhängig davon, was auf Bundesebene geschieht, wird die Steuersituation in den Kantonen und Gemeinden entschieden, was das Engagement in den Kantonen und Gemeinden umso wichtiger macht.

Nach Daniel Lampart begrüsste Peter Brotschi, Präsident des Personalverbandes der Stadt Grenchen, die Delegierten von Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

Peter Brotschi weiss als Mitglied des Kantonsrats Solothurn, dass in der Politik Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung oft nur als Kostenfaktor angesehen werden. Doch eines, so Brotschi, dürfte allen klar sein: Ohne Verwaltung geht gar nichts. Auf allen Ebenen ist sie stabilisierender Faktor. Die Politik sagt, wo es langgeht, doch die Umsetzung obliegt dem öffentlichen Personal. Das öffentliche Personal hat somit eine wichtige Aufgabe, weshalb er dem öffentlichen Personal für den täglichen Einsatz herzlich dankte.

Statutarische Geschäfte

Präsident Urs Stauffer führte gewohnt zügig durch die statutarischen Geschäfte. Seine mündlichen Ergänzungen zum Jahresbericht 2017 finden sich in dieser ZV Info auf der Titelseite. Kassierin Brigitte Wilkinson stellte souverän das positive Rechnungsergebnis vor, welches von den Delegierten einstimmig genehmigt wurde. Ihre Arbeit wurde mit grossem Applaus verdankt.

Für das Jahr 2019 wurde ein Verlust in der Höhe von Fr. 16 000.– budgetiert, insbesondere aufgrund einer vorsichtigen Prognose im Bereich der Verträge mit Versicherungspartnern und im Hinblick auf eine geplante Drei-Länder-Konferenz für den grenzüberschreitenden Austausch im Bereich von personalrechtlichen Herausforderungen.

Verabschiedungen und Wahlen

Das Jahr 2018 ist ein Wahljahr, welches auch Verabschiedungen mit sich gebracht hat. Vorstandsmitglied Bruno Siegenthaler und Geschäftsleitungsmitglied Gion Cotti hatten ihren Rücktritt erklärt. Urs Stauffer verdankte ihr Engagement sowie ihre langjährige Arbeit im Interesse des öffentlichen Personals.

Gion Cotti hatte Einsitz in verschiedenen nationalen Gremien, insbesondere im Bereich der sozialen Sicherheit. Cotti war während Jahren in zentralen Fragen der Verbandspolitik ausserordentlich aktiv, er engagierte sich uneigennützig für die Sache des öffentlichen Personals. Sein grosses persönliches und zeitliches Engagement dankten ihm die Delegierten mit der Verleihung der Ehrenmitgliedschaft – eine bei Öffentliches Personal Schweiz eher selten verliehene Anerkennung.

Präsident Urs Stauffer sowie alle weiteren Mitglieder des Gesamtvorstands wurden einstimmig bestätigt. Neu in den Vorstand wurde Iris Braunwalder vom Staatspersonalverband Schaffhausen gewählt. Die Wiederwahl der Geschäftsleitungsmitglieder erfolgte ebenfalls einstimmig. Die aufgrund des Rücktritts von Gion Cotti entstandene Vakanz in der Geschäftsleitung bleibt im Moment bestehen.

Die beiden Revisoren wurden ebenfalls einstimmig wiedergewählt.

Altersvorsorge

Dr. Corinne Saner erklärte, dass anlässlich der Fachtagung Brunnen ein Positionspapier zum Thema Altersvorsorge 2020 zusammengestellt worden sei. Darin wurde aufgezeigt, welchen Themenbereichen bei der Revision der Altersvorsorge aus der Sicht von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) besondere Beachtung geschenkt werden muss.

Der Vorstand beantragte den Delegierten, das Positionspapier zu beschliessen, damit dieses danach beim Departement Berset als offizielle Position von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) eingereicht werden kann.

Der Inhalt des Positionspapiers gab zu Diskussionen Anlass. So wurde angeregt, die Anlagevorschriften für Pensionskassen ebenfalls zu thematisieren und das Thema Einheitskasse in der zweiten Säule nochmals kritisch zu überdenken, da dies ein Schritt in Richtung Volkspension wäre. Dies würde zwar zur tieferen Verwaltungskosten führen, allerdings auf Kosten der Vielfalt der zweiten Säule.

Kritisch betrachtet wurden ausserdem die Prognosen zur steigenden Lebenserwartung sowie die Formulierung einzelner Punkte.

Aufgrund der Kritik beschlossen die Delegierten, dem Vorstand den Auftrag zu erteilen, das Geschäft weiter zu verfolgen und das heute vorliegende Positionspapier weiter zu konkretisieren unter Prüfung der diskutierten Punkte.



Peter Brotschi, Präsident Personalverband der Stadt Grenchen



Delegierte aus Bern: Werner und Eliane Wirth



Vizepräsident Hans Erdin

Delegiertenversammlung 2019

Für die Durchführung der nächsten Delegiertenversammlung kandidierte der Staatspersonalverband Kanton Uri und bekam die Zustimmung der Delegierten. Die nächste Delegiertenversammlung findet somit am 10. Mai 2019 in Altdorf statt.

Tagungsreferat «Service public in der direkten Demokratie»

Das Tagungsreferat hatte das Stimmverhalten bei Volksabstimmungen, insbesondere bei solchen, die den Service public betreffen, zum Inhalt. Referent Dr. Thomas Milic, wissenschaftlicher Mitarbeiter und Lehrbeauftragter am Institut für Politikwissenschaft der Universität Zürich sowie Projektmitarbeiter am Zentrum für Demokratie Aarau (ZDA), betreibt in diesem Bereich Grundlagenforschung und ist hauptverantwortlich für das Projekt VOTO-Analysen, welches die Nachbefragung zu eidgenössischen Urnengängen zum Inhalt hat. Ziel dieser Analysen ist, herauszufinden, weshalb die Stimmberechtigten für oder gegen eine Vorlage abgestimmt haben. Eine schwierige Aufgabe, denn die Abstimmenden können ihre Entscheidung für oder gegen eine Vorlage oft selbst nicht erklären, so Milic.

Die Abstimmungsergebnisse zeigen, so Milic, dass bei Service-public-Abstimmungen im Bereich des *Ausbaus des öffentlichen Verkehrs* das Volk zurückhaltender ist als der Nationalrat. Bei Initiativen, die den «Service public für alle» wie zum Beispiel das Poststellennetz betreffen, ist der Nationalrat näher bei einem Abbau und das Stimmvolk näher bei einer Bewahrung des Status quo. Es gibt hier also auffällige und interessante Differenzen zwischen Stimmvolk und Nationalrat, von einem groben Auseinanderklaffen der Interessen kann aber nicht gesprochen werden.

Das Abstimmungsverhalten

Dr. Milic veranschaulichte, dass es für die Analyse des Abstimmungsverhaltens verschiedene Ausgangspunkte gibt. Der *soziologische Ansatz* zeigt, dass der Stimmberechtigte stark von seinem sozialen Umfeld geprägt wird. Diese so genannten sozialen Milieus sind regional stark vernetzt, wobei heute dieser Einfluss noch stärker ist, da sich Gleichgesinnte auch mittels Internet finden und einfach austauschen können. In diesen Milieus wird die eigene Meinung regelmässig bestärkt, und es ist deshalb wenig erstaunlich, dass sich diese Stimmberechtigten nicht beeinflussen lassen, weder durch entsprechende Werbung noch durch öffentliche Diskussionen, sondern dem sozialen Milieu entsprechend abstimmen.

Einen weiteren starken Einfluss auf das Abstimmungsverhalten hat die *psychologische Bindung* einer Person, zum Beispiel an eine Partei, so Milic. Diese Bindung lässt sich mit den Emotionen des Fans eines Fussballclubs vergleichen,

der diesen vorbehaltlos unterstützt – egal wie die Leistung war oder wo der Club in der Tabelle steht. Die Loyalität ist an den Club bzw. in der Politik an die Partei gebunden und der Wahlentscheid wird als Gruppenerlebnis gefeiert oder bedroht.

Ein dritter Ansatz zur Analyse definiert das Individuum als *rationalen Nutzenmaximierer.* Dabei ist der Stimmbürger unabhängig von Parteien und entscheidet sich für diejenige Lösungsvariante, von der er am meisten profitiert. Die Auswirkungen einer Abstimmung sind für Durchschnittsbürger in der Regel jedoch schwierig zu analysieren, weshalb dieser «Wählertyp» eine Prognose des Abstimmungsverhaltens erschwert. Dieser Analyseansatz erklärt aber, weshalb es nicht erstaunlich ist, dass die Stimmbeteiligung in der Regel höher ist, wenn die materielle Betroffenheit für den Stimmbürger durch eine Abstimmungsvorlage klar erkennbar ist.

Für oder gegen den Service public

Die Auswertung in Bezug auf die Service-public-Abstimmungen hat gezeigt, dass Stimmberechtigte mit hohem Bildungsniveau sowie Frauen vermehrt *für* die Stärkung des Service public stimmen. Ebenso solche, die in einer Teilzeitanstellung arbeiten oder in Ausbildung sind.

Eher überraschend spielt die *persönliche Betroffenheit* aufgrund der Anstellung im öffentlichen oder privaten Bereich *keine grosse Rolle,* so Milic. Das Abstimmungsverhalten dieser beiden Kategorien ist nicht erkennbar für bzw. gegen einen starken Service public gerichtet. Hingegen wehren sich jene mit einem sehr tiefen oder sehr hohen Einkommen vermehrt gegen einen Ausbau oder den Erhalt des Service public als jene mit mittlerem Einkommen.

Bei der Parteizugehörigkeit sind SP-Anhänger mehrheitlich dafür, selbst die Mitglieder der SVP sind nicht durchgehend gegen den Service public. Die Parteizugehörigkeit spielt also eine eher untergeordnete Rolle.

Meinungsbildung

Doch wie erkennt man, ob sich eine Abstimmung für oder gegen den Service public auswirkt? Um nicht willkürlich abzustimmen, werden Entscheidhilfen verwendet; man geht dabei davon aus, dass die Experten schon recht haben. Die Glaubwürdigkeit solcher Entscheidhilfen ist abhängig vom Botschafter bzw. von dessen Glaubwürdigkeit. So gehen die meisten Angehörigen einer Partei davon aus, dass die Empfehlungen ihrer Partei im Grundsatz auch ihrer Meinung entsprechen; sie vertrauen deshalb darauf, dass dies auch bei der aktuellen Abstimmungsfrage der Fall ist.

Konkrete Argumente für oder gegen eine Initiative:

Dr. Milic zeigte anhand von drei Volksinitiativen auf, wie die Stimmbürger ihre Entscheidung begründet hatten.

- **Volksinitiative «Postdienste für alle»:** Häufigstes Argument für eine Ja-Stimme war, dass ansonsten Randgebiete und einzelne Personengruppen benachteiligt werden. Zudem sollten Postdienstleistungen erhalten bleiben. Auch die Gegenstimmen bezogen ihre Argumentation auf den Service public, sie empfanden die Versorgung aber als ausreichend bzw. die Dienstleistungen als zufriedenstellend.
  Rund 4% der Stimmbürger konnten für ihre Stimme keinen inhaltlichen Grund angeben und hörten auf eine Empfehlung.
- **Volksinitiative «Pro Service public»:** Die Befürworter begründeten ihre Ja-Stimme mit der Gewährleistung der Grundversorgung und dass der Service public verbessert werden sollte, insbesondere wollten sie spezifische Leistungen (zum Beispiel Poststellen) erhalten.
  Die Gegner begründeten ihre Ablehnung damit, dass die Grundversorgung bereits gut ist. Sie bezogen sich also ebenfalls auf den Service public und stellten ihn – trotz Ablehnung der Initiative – keineswegs in Frage. Die Gegner gingen davon aus, dass die Initiative dem Service public schadet, statt seinen Ausbau zu fördern.
- **Volksinitiative No Billag:** Die Ablehnung der Initiative war ein allgemeines Bekenntnis zum Service public, insbesondere die vielfältige Information in allen Regionen war ausschlaggebend.

Fazit

Dr. Milic fasste zusammen, dass der Service public einen hohen Stellenwert hat und selbst jene Stimmbürger, die eine Vorlage ablehnen, dies mit dem Erhalt des Service public begründen. Der Service public ist also unbestritten.

Diese Erkenntnisse zeigen aber die Kehrseite auf: Oft bedienen sich sowohl die Befürworter als auch die Gegenseite des Arguments des Erhalts des Service public. Dies verunmöglicht dem Stimmbürger dann eine realistische Einschätzung der Auswirkungen einer Abstimmung.

Sandra Wittich



Referent
Dr. Thomas Milic

LEBENSLANGER KUNDENSCHUTZ DURCH BERATUNGSQUALITÄT

Aus der Versicherungsgruppe

Umfragen in der Schweiz zeigen immer wieder auf, dass sich die Befragten vor allem Sorgen machen, wie es ihnen künftig finanziell gehen wird. Ja, sie sind sogar der Meinung, dass das Kapital, welches ihnen nach Abschluss ihres Arbeitslebens ausbezahlt wird, nicht mehr reicht.



Urs Graf
Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Leiter Ressort Versicherungen

Ungewissheiten rund um die Zukunft unseres Rentenwesens – AHV, Pensionskassen usw. – tauchen seit einigen Wochen immer wieder in den Medien auf. Wir lesen sie, machen uns vielleicht ein paar Gedanken darüber – aber seien wir ehrlich: Wer unternimmt etwas?

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat Anfang dieses Jahres eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit mit einem ausgewiesenen Fachmann auf diesem Gebiet – Herrn Willy Graf – unterzeichnet. Seine Firma, VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG in Teufen/AR, beschäftigt sich schon seit Jahren mit diesem Thema und darf, ohne zu übertreiben, als uns einziges bekanntes Unternehmen genannt werden, welches schon jetzt sämtliche Vorgaben des Gesetzes für Vorsorgeberater zu Prozent erfüllt – und dies zum Vorteil für unsere Mitglieder und zu angemessenen Preisen ohne Zwang für irgendwelche Geldanlagen.

Nehmen Sie sich Zeit und lesen Sie die nachstehenden Zeilen aus den vielseitigen Erfahrungen der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, um sich ein Bild darüber zu machen, was es heisst, einen Vorsorgeplan anfertigen zu lassen.

Immer wieder werden wir in unseren Vorsorgeworkshops gefragt: «Ja lohnt sich denn eine Vorsorgeplanung für mich?» Aufgrund unserer nun über zwanzigjährigen Erfahrung können wir ganz überzeugt sagen: «Ja, es lohnt sich für jede Frau und jeden Mann, jedes Ehepaar und jede Lebensgemeinschaft in jeder Lebensform.»



Willy Graf
Inhaber VVK AG

Einige Beispiele gefällig? Die letzten beiden Wochen hatten es in Sachen «Lohnt sich eine Vorsorgeplanung?» in sich: Eine Vorsorgeberatung für eine Lehrerin mit drei Kindern unter 17 Jahren, deren Mann vor zwei Wochen verstorben ist, eine Besprechung mit dem Bruder einer Heilpädagogin, welche die Diagnose eines unheilbaren Hirntumors erhalten hat und nach der Operation nun in einem Pflegeheim lebt. Daneben die Erbschaftsplanung eines Ehepaars, welches wir seit 19 Jahren (!) vorsorgetechnisch und finanziell begleitet haben – beide sind heute über 80 Jahre alt und bereiten sich nun langsam auf einen Wechsel ins Altersheim vor!

In allen drei Fällen konnten wir ganz einfach den vor Jahren erstellten Vorsorgeplan hervornehmen, die Eckdaten kurz mit der aktuellen Situation vergleichen, und nach ein paar Erläuterungen haben wir in allen Fällen eine spürbare Entspannung erreicht. Dank des für sie individuell erstellten Vorsorgeplanes konnten alle drei Familien mit realen Zahlen nachvollziehen, dass wenigstens auf der finanziellen Seite alles gut geregelt ist. Für diese drei Fami-

Willy Graf, lic. iur. HSG ...

... ist Inhaber der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, Teufen/AR, Vorsorgeexperte und war Gründungsdozent für Finanzplanung am heutigen Institut für Finanzplanung IfFP. Er ist Präsident der VALIDITAS, Fachverband Schweizer Finanzdienstleister.
Er entwickelte das Beratungskonzept für die individuelle Vorsorgeplanung und Vermögensverwaltung für die Mitglieder grosser Partnerverbände zu günstigen und transparenten Preisen.

Seit 1997 berät er mit seinem Team Familien, Einzelpersonen, institutionelle Anleger und Pensionskassen mit neutralen und unabhängigen Vorschlägen zur Vorsorge-, Anlage- und Steueroptimierung. Mehrere tausend Besuche und Beratungen haben einen grossen Erfahrungsschatz angehäuft, den Herr Graf in den umfassenden Vorsorgeworkshops der VVK AG den Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) weitergibt.

lien hat sich die Erstellung eines Vorsorgeplanes mehr als gelohnt.

Die Witwe hat erkannt, dass sie allen drei Kindern die gewünschte Ausbildung finanzieren kann und selber ihr Budget mit den Renten und ihrem Lohn decken kann. Der Bruder hat sofort gesehen, dass die Renten seiner Schwester den Verbleib in dem Pflegeheim praktisch decken und sie mit dem Ersparten ihre Auslagen bestreiten kann. Er nahm auch dankbar zur Kenntnis, dass wir die Steuererklärung seiner Schwester erstellen, und deshalb fasste er zusätzliches Vertrauen in unsere Angaben. Das ältere Paar freut sich auf den Übertritt ins betreute Wohnen und weiss – weil die beiden es im Vorsorgeplan nachlesen können –, dass es sich das auch leisten kann.

Diese Beispiele zeigen Ihnen die Vorteile eines individuellen, genau auf Ihrem finanziellen Status erstellten Vorsorgeplanes auf einen Blick auf.

Für Sie, die sich ja nur auf Ihre Pensionierung vorbereiten wollen und sich nicht zuallererst mit den Gedanken zu Tod, schwerer Krankheit oder mit Fragen zum Übertritt ins Altersheim befassen, sind andere Punkte wichtig, zum Beispiel:

- Kann ich in die (Früh)Pension gehen? Und wenn ja, wann?
- Soll ich die Rente zu 100% oder aus Teilen des Pensionskassenkapitals beziehen?
- Ist meine Familie bei meiner Invalidität oder bei meinem Tod genügend abgesichert?
- Mit welchen Massnahmen kann ich Steuern sparen?
- Was passiert gerade bei meiner Pensionskasse mit den geplanten Revisionen?

Dies alles hilft Ihnen heute bei der Planung Ihrer Pensionierung, aber wenn dann wirklich etwas passiert, wie bei den eingangs erwähnten Fällen, dann hilft es Ihnen oder Ihren Nachkommen in jedem Fall, weil IHRE finanzielle Situation historisch und dynamisch festgehalten ist und damit die Basis für alle nun notwendigen Massnahmen bildet.

Kommen Sie doch einmal in einen der kostenlosen Workshops der VVK AG, welche wir für die Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz und deren Sektionen anbieten. Lernen Sie dort, was in einem Vorsorgeplan wichtig ist und welche Daten Sie in jedem Falle bereithalten müssen. Dort können Sie sich dann entscheiden, ob Sie einen Vorsorgeplan erstellen wollen.

Einmal die Übersicht über Ihr Vermögen auf Papier gebracht, vertritt ein Vorsorgeplan auch Ihre Interessen gegenüber den Anbietern von Finanzprodukten und stellt so sicher, dass Sie nicht in etwas investieren, das nicht Ihrem Risikoprofil entspricht. So gibt Ihnen ein professionell erstellter Vorsorgeplan die Gewissheit, dass Sie nichts Falsches abschliessen.

Denn Finanzprodukte haben immer ein Restrisiko. Wenn ein solches Produkt sich einmal nicht wie von Ihnen und dem Berater erwartet entwickelt, dient Ihnen der Vorsorgeplan als Nachweis, was man damals beim Abschluss mit dem Produkt erreichen wollte.

Ein Vorsorgeplan begleitet Sie über die Jahre – wie wir oben gezeigt haben – und dient Ihnen als Basis für zukünftige Entscheidungen. Ergeben sich in Ihrem Leben Änderungen durch Schicksalsschläge, ist er schnell auf die neue Situation angepasst, und Sie sind immer auf dem neuesten Stand Ihrer finanziellen Situation und Ihrer zu erwartenden Rentenleistungen.

Die Zahlen in Ihrem Vorsorgeplan lügen nicht: Haushaltsbudget, Einkommen, späteres Renteneinkommen und das Vermögen, alles ist übersichtlich aufgebaut, und Sie erkennen zum Beispiel auf einen Blick, in welchen Jahren Sie welche Ihrer Säulen 3a beziehen sollen. Sie ersehen daraus aber auch, wie Sie allfällige Lücken, die bei einer Frühpensionierung entstehen, schliessen können.

Der Vorsorgeplan ist die notwendige Basis Ihrer finanziellen Vorsorge. Er ist Kundenschutz durch Beratungsqualität und die Basis für Ihre Zusammenarbeit mit Ihrem Vorsorgeberater der VVK AG, Teufen.

Willy Graf

nest
easy government

Die IT-Lösung für Städte und Gemeinden


Ecknauer+Schoch

nest setzt neue Massstäbe – für Einwohnerdienste, Steuerverwaltungen und den Bereich Gebühren/Werke. Mehr als 370 Städte und Gemeinden vertrauen auf **nest**.

Die Software
- ermöglicht den elektronischen Austausch mit Bund, Kanton, Gemeinden
- hilft, Geschäftsfälle via Portal zu erledigen (etwa E-Umzug)
- macht Papier im Meldewesen überflüssig
- integriert Systeme anderer Hersteller
- enthält ein komfortables Dokumentenmanagement inkl. Vertragsmanagement

Eine Software von **innosolv** und **KMS**
www.nest.ch

FAIR UND SICHER: EXTRA-GÜNSTIGE PRÄMIEN FÜR JUGENDLICHE

Zurich Versicherung

Ihre Kinder sind noch keine 25 Jahre alt und liebäugeln damit, sich ein eigenes Auto zu kaufen oder bald von zu Hause auszuziehen? Dann ist jetzt der richtige Moment für Ihre Sprösslinge, von den exklusiven Zurich-Angeboten zu profitieren – denn Ihre Kinder bleiben nicht ewig jung.



Viele junge Leute geniessen den Rundumservice im «Hotel Mama»: Egal ob es um die Finanzen oder den Haushalt geht – den grössten Teil nehmen ihre Eltern auf sich. Wird unterwegs das Tablet oder das Smartphone geklaut, sind sie froh, dass ihre Eltern die Zusatzversicherung «einfacher Diebstahl auswärts» haben und das Gerät anstandslos vergütet wird – weiter denken Jugendliche nicht über Versicherungsfragen nach.

Kleiner Beginn – grosse Verantwortung

Doch die Realität ändert sich, sobald junge Menschen das familiäre Nest verlassen oder sich ein Auto kaufen. Dann werden Versicherungsfragen auch für sie ein Thema. Denn die eigenen vier Wände respektive vier Räder bieten nicht nur neue Freiheiten, sondern fordern auch Eigenverantwortung. Wesentlich werden Privathaftplicht-, Hausrat- und eventuell eine Autoversicherung.

Junge Verbandsmitglieder profitieren doppelt

Für Zurich sind junge Erwachsene wichtig, deshalb bietet sie ihnen viele Vorteile. So erhalten zum Beispiel alle unter 25-Jährigen nebst den Sonderkonditionen für Verbandsmitglieder zusätzlich bis zu 20 Prozent Rabatt auf die Versicherungsprämien für ihre Hausratversicherung oder 30 Prozent auf ihre Privathaftpflichtversicherung. Ebenso profitieren junge Fahrtalente doppelt: Nach drei schadenfreien Jahren bekommen sie einen Cash-back von 400* Schweizer Franken, und der Selbstbehalt wird um 500 Schweizer Franken reduziert.

Junge geniessen Vorzüge der Eltern

Auch beim Autofahren gilt «Übung macht den Meister», und ganz nach diesem Motto reduziert sich die Versicherungsprämie Jugendlicher bis zum Alter von 25 Jahren jedes Jahr jeweils um 10 Prozent. Übrigens: Haben die Eltern bereits zwei Verträge bei Zurich, dann gibt es auf den dritten Vertrag 15 Prozent Rabatt.

Sie sehen vor lauter Rabatten die Prämie nicht mehr? Lassen Sie sich beraten – Ihre Generalagentur in Ihrer Nähe finden Sie ganz einfach mit dem Agenturfinder unter www.zurich.ch/agentur. Oder berechnen Sie Ihre Prämie online mit Zusatzcode: dyXKSy6R – oder über die Hotline: 0800 33 88 33. Lieber heute als morgen – denn niemand bleibt auf ewig jung.

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Wechsel im Sekretariat des Baselstädtischen Angestelltenverbandes (BAV)



Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

Der langjährige Sekretär des Baselstädtischen Angestelltenverbandes (BAV), Dr. Georg Schürmann, wird sein Amt per 30. Juni 2018 abgeben und die Sekretariatsgeschäfte des BAV werden in neue Hände gelegt. Ab 1. Juli 2018 übernimmt Steven Hürlimann das Amt. Zeit für einen Rück- und einen Ausblick.

Im Jahre 2003 wurde Dr. Georg Schürmann vom Vorstand des Baselstädtischen Angestelltenverbandes (BAV) als Nachfolger von Dr. Claudius Alder, damals über 30 Jahre Sekretär des Verbandes, bestimmt. Dabei wurde das jahrzehntelange Konzept, das Sekretariat in einer Anwaltskanzlei zu betreiben, beibehalten. Nach nunmehr 15 Jahren im Amt und 18-jähriger Tätigkeit als selbständiger Anwalt hat sich Georg Schürmann entschlossen, eine berufliche Veränderung vorzunehmen: Ab 1. August 2018 fungiert er als einer der GerichtspräsidentInnen beim Zivilgericht Basel-Stadt, womit auch die Beendigung der Tätigkeit als Sekretär einhergeht.

Neben der reinen Statistik (15 Mitgliederversammlungen, ca. 180 Vorstandssitzungen, ca. 150 Beiträge in der ZV Info) hatte der Sekretär in 15 Jahren Einsitz in verschiedensten Gremien (wie etwa der Arbeitsgemeinschaft Baselstädtischer Personalverbände [AGSt], in diversen sozialpartnerschaftlichen Gremien oder in der Arbeitsgruppe zur Ausgestaltung des Gesamtarbeitsvertrages [GAV] der Spitäler). Dort und auch im Rahmen der rechtlichen Beratung der Mitglieder bei verschiedensten Rechtsanliegen hat er unzählige spannende Begegnungen haben dürfen, die seinen Arbeitsalltag bereichert haben.

Es wird an dieser Stelle darauf verzichtet, die hauptsächlichen Bereiche der Tätigkeit des Sekretärs detailliert darzustellen, und es wird für einmal aus dem dieser Tage erscheinenden Jahresbericht des BAV für das Jahr 2017 zitiert, wo im Rahmen eines Schlusswortes des Sekretärs Folgendes ausgeführt wird:

«Es würde zu weit führen, eine vollständige Bilanz über die letzten 15 Jahre als BAV-Sekretär zu ziehen, weshalb ich an dieser Stelle nur zwei Themen herausgreifen möchte.

An erster Stelle steht die Erfahrung, dass trotz naturgemäss oft gegensätzlicher Meinungen eine Sozialpartnerschaft nur mit gegenseitigem Respekt und einem gewissen Konsensbewusstsein funktionieren kann. Die Sozialpartnerschaft im Kanton Basel-Stadt beurteile ich grundsätzlich als positiv; wünschenswert – und aus meiner Sicht unabdingbar – wäre jedoch die Schaffung von Voraussetzungen, die gewährleisten, dass die Spiesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleich lang sind.

Die zweite wichtige Erkenntnis ist, dass es um das Image der Angestellten im öffentlichen Dienst nach wie vor – und nach wie vor zu Unrecht – nicht sehr gut bestellt ist. Dies liegt wohl in erster Linie am mangelnden Bewusstsein der Bevölkerung für die effektive Tätigkeit der Mitarbeitenden. Aus meiner Sicht wäre es primär Aufgabe des Arbeitgebers – und auch in seinem Sinne –, das Ansehen der Staatsangestellten in der Öffentlichkeit zu stärken und dafür zu sorgen, dass der Staat als Arbeitgeber attraktiv bleibt. Anders kann die Qualität des Service public auf Dauer nicht aufrechterhalten werden.

Schliessen möchte ich den vorliegenden Jahresbericht mit einem herzlichen Dank für die zahlreichen spannenden Begegnungen mit Verbandsmitgliedern, Repräsentanten anderer Personalverbände und Arbeitgebervertretern während der letzten 15 Jahre. Ein spezieller Dank gilt dabei der vielfältigen Unterstützung, welche mir als BAV-Sekretär seitens von insgesamt vier Verbandspräsidien und den jeweiligen Vorstands- und Beiratsmitgliedern zuteil geworden ist; ihre Erfahrung und ihr grosses Engagement sind für den Verband unerlässlich.

Meine allerbesten Wünsche begleiten den BAV in die Zukunft.»

Die vorstehenden Ausführungen zeigen einerseits, dass die Arbeit von und für einen Personalverband auch – und gerade – in der heutigen Zeit besonders wichtig und wertvoll ist. Der BAV hat sich denn auch umgehend nach Bekanntwerden des Rücktritts von Georg Schürmann auf die Suche nach einer Nachfolge gemacht und wurde in der Person von Steven Hürlimann erfreulicherweise rasch fündig.

Steven Hürlimann ist 34 Jahre und damit nahezu gleich alt, wie der bisherige Sekretär

Daten 2018

Ordentliche Mitgliederversammlung: 30. Mai 2018

Pensionierten-Ausflug:
Donnerstag, 7. Juni 2018 (ganztags)

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 19. Juni 2018
Dienstag, 14. August 2018
Dienstag, 16. Oktober 2018
Dienstag, 4. Dezember 2018

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

Kontaktmöglichkeit BAV

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

war, als dieser das Amt übernommen hat. Er ist seit dem Jahre 2014 in der gleichen Anwaltsgemeinschaft als Partner tätig, wie dies bereits sein Vor- und auch sein Vorvorgänger Dr. Claudius Alder waren. Vor seinem Eintritt in die Advokatur war Steven Hürlimann bei verschiedenen Gerichten in den Kantonen Basel-Stadt und Basel-Landschaft als juristischer Volontär und – neben dem Studium – als Sportjournalist tätig. Gerade der Umstand des gleich bleibenden Domizils des Verbandes und der damit einhergehende «Know-how-Transfer» vereinfachen die Übergabe des Sekretariats um ein Vielfaches und gewährleisten darüber hinaus, dass die Beratung der Mitglieder nahezu ohne Lücke aufrechterhalten. Der Verfasser des vorliegenden Beitrages ist überzeugt, dass sich sein Nachfolger rasch in die neue Tätigkeit einarbeiten kann, und wünscht ihm hiefür alles Gute.

Dr. Georg Schürmann
Sekretär des BAV, Advokat

KANTON BERN
Regionalgruppe Bern



Arbeit der Verbände in der Regionalgruppe Bern

Protokoll der Sitzung vom 26. März 2018, 17.00 Uhr, Sitzungszimmer Erdgeschoss des Tiefbauamtes Bern



Kurt Gasser
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Allgemein für alle Verbände mehr oder weniger gültig, können wir Folgendes festhalten:

- Die Attraktivität der Arbeitgeberin Gemeinde wird zum Thema. Vorab bei der Rekrutierung von Kadermitarbeitenden, Ausübenden technischen Berufe und teilweise auch Lehrlingen treten zunehmend Schwierigkeiten auf. Die Gemeinden können im Vergleich mit der Privatwirtschaft und mit Bundes- und Kantonsverwaltungen lohnmässig nicht mehr mithalten. Da nützen auch die eigentlich guten weiteren Bedingungen des Gesamtpakets wenig.
- Die aktive Beteiligung der Mitglieder in den Verbänden nimmt laufend ab. Die starke Tendenz der Gesellschaft hin zu Individualismus macht sich vorab bei der Rekrutierung von Vorstandsmitgliedern vermehrt bemerkbar.

Bern

Lohnstruktur

Leider mussten wir im Zuge der Personalrekrutierung feststellen, dass die Stadt Bern bei den technischen Berufen auf dem Arbeitsmarkt in Bern nicht oder nicht mehr konkurrenzfähig ist. An einem konkreten Beispiel kann festgestellt werden, das bei ingenieurtechnischen Berufen der Lohnunterschied gegenüber der Privatwirtschaft rund 20% beträgt. Diese äusserst unschöne Situation muss analysiert und anschliessend nach Möglichkeit behoben werden.

Mitarbeiterrekrutierung

Die Rekrutierung und Suche von neuen Mitarbeitern, welche aufgrund von Pensionierungen ersetzt werden sollen, gestaltet sich generell schwierig. Vorerst noch ausgenommen sind die handwerklichen Berufe, bei welchen immer noch zahlreiche Bewerbungen eingehen. Leider ist gegenteilig festzustellen, dass bei technischen Berufen derzeit sogar die Situation eintrifft, dass gar keine Bewerbungen auf die Stelleninserate eingehen. So muss festgehalten werden, dass die Angebote im Rahmen des Gesamtpaketes (Ferien, Sozialleistungen, Beruf und Familie sowie Homeoffice etc.) bei den privaten Unternehmungen mindestens gleichwertig sind, wenn nicht sogar besser als diejenigen der Stadtverwaltung. Auch dieser Entwicklung muss Einhalt geboten werden.

Diverses

- *Mitgliederrekrutierung PVSB:*
  Die Aufgabe für die Rekrutierung von neuen Verbandsmitgliedern ist sehr schwierig. Bei allen Bemühungen, wie beispielsweise einer aktuellen Hompage oder eines zeitgemässen Infoflyers, ist es schwierig, die städtischen Mitarbeiter von den Vorteilen einer Mitgliedschaft beim PVSB zu überzeugen. Die treusten Mitglieder sind bei den Pensionierten zu finden, dort haben wir zahlreiche Verbands-



In Burgdorf erfolgte erfreulicherweise eine Anpassung der Besoldung

mitglieder, welche bereits über 30 Jahre bei uns dabei sind.

- *Vorstand PVSB:*
  Aufgrund der Pensionierung von Theo Schmid soll an der HV vom 9. April 2018 Frau Eliane Wirth in den Vorstand gewählt werden. Alle andern Vorstandsmitglieder sowie der Präsident stellen sich für eine weitere Amtsperiode zur Wiederwahl. Ziel der nächsten Amtsdauer wird es unter anderem sein, den Vorstand mit neuen Mitgliedern zu besetzen und einen neuen Präsidenten zu finden.

Biel

Keine Meldung.

Burgdorf

Teuerung/Besoldung

Die Besoldung ist nach Budget 2018 mit 1,5% angepasst worden. Für den Erfahrungsanstieg sind 0,5% und für den Leistungslohnanstieg 1,0% eingesetzt worden.

Pensionskasse

Gemäss dem Auftrag des Gemeinderates vom 3. Juli 2017 hat die Paritätische Kommission Personal (PKP) in 20 Sitzungen eine einvernehmliche Lösung ausgearbeitet. Für die Unterstützung der PKP wurden zwei ausgewiesene Fachpersonen zugezogen.

Nach der Auswertung aller eingegangenen Offerten standen die PVK Bern und die SHP als mögliche neue Pensionskasse im Vordergrund.

In der konsultativen Abstimmung beim Personal der Stadt Burgdorf im Dezember 2017 entschieden sich 68% der Angestellten für einen Wechsel zur PVK Bern. Auch der Personalverband der Stadt Burgdorf wie auch der VPOD Sektion Bern haben sich für den Anschluss an die PVK Bern entschieden.

In der PKP konnten sich die Mitglieder nicht einigen. So bevorzugen die Mitglieder des Arbeitgebers (Gemeinderat) einen Anschluss an die SHP und die Mitglieder der Arbeitnehmer einen Anschluss an die PVK Bern.

Der Abschlussbericht der PKP ist nun zur Beratung dem Gemeinderat eingereicht worden.

In der Stadtratssitzung vom 19. März 2018 ist eine Interpellation von BDP, SVP und GLP eingereicht worden. In diesem Vorstoss wird ein kostenneutraler Wechsel der Pensionskasse verlangt.

Die Pensionskasse konnte den Deckungsgrad auf 105,84% (Vorjahr 98,98%) verbessern. Ab dem 1. Januar 2018 entfallen somit die Sanierungsbeträge.

Diverses

Die HV 2018 findet am 27. März 2018 im Restaurant National in Burgdorf mit der Wiederwahl des Vorstandes und der Aufnahme von drei neuen Mitgliedern statt.

Köniz

Teuerungszulage ab 1. Januar 2018

Per 1. Januar 2018 wurde keine Teuerung ausgerichtet. Für Beförderungen wurden wie üblich ca. 0,7 Lohnprozente eingesetzt. Der Weiterbildungskredit wurde mit Fr. 345 000.– budgetiert. Als Anerkennung für die vom Gemeindepersonal geleisteten Dienste hat das Parlament auf Antrag des Gemeinderates per 1. Januar 2018 eine kleine Reallohnerhöhung von 0,3% bewilligt. Allerdings fallen für das Krankentaggeld und für die Pensionskasse höhere Abzüge an, sodass für viele am Ende nur ein ganz kleiner Betrag mehr in der Geldbörse liegt.

Rechnung 2017

Der Rechnungsabschluss liegt noch nicht vor. Voraussichtlich schliesst er mit einem etwas höheren Defizit als dem mit Fr. 969 000.– budgetierten ab.

Pensionskasse

Die Rechnung 2017 schliesst positiv ab. Die 2017 erzielte Performance betrug 7,74%. Die Verzinsung für das aktive Personal wurde aufgrund des guten Abschlusses und als Ausgleich der kleinen Verzinsung von 1% per 2016 für 2017 mit 5% gewährt. Der Deckungsgrad liegt voraussichtlich bei 109,8%.

Im Verlauf von 2018 werden Lösungen gesucht, wie der Übergangsgeneration ein Ausgleich für den per 1. Januar 2022 reduzierten Umwandlungssatz gewährt werden kann.

Diverses

- Per 1. Januar 2018 hat der neue Gemeinderat das Amt angetreten. Die für die Sozialpartnerschaft wichtigen Gespräche werden auch mit der neuen Gemeindepräsidentin durchgeführt. Die Personalvereinigung hat beim ersten Gespräch vom 21. März 2018 Anpassungen beim Beitrag für den öffentlichen Verkehr und bei der Lohntabelle verlangt bzw. angeregt.

- Am 12. März 2018 fand unsere Hauptversammlung statt.

Langenthal

Teuerung/Besoldung 2018

Der Gemeinderat beschloss eine Erhöhung der Lohnsumme von 1,2%, und zwar

- 0,5 % als Basisfaktor für die leistungsabhängige individuelle Gehaltserhöhung und
- 0,7 % als Teuerungsausgleich.

Überarbeitung der personalrechtlichen Grundlagen

Die Überarbeitung zieht sich weiterhin in die Länge, das überarbeitete Reglement sollte per 1. Januar 2019 in Kraft treten.

Pensionskasse

Die PK weist voraussichtlich einen Deckungsgrad von 104,7% aus.

Diverses

Im Hinblick auf 100 Jahre Personalverband der Stadt Langenthal (2019) wollen wir uns mit einem neuem Flyer präsentieren und später mit einer neuen Homepage auftreten.

Münchenbuchsee

Keine Meldung. Zurzeit fehlt ein Ansprechpartner.

Muri

Teuerung/Besoldung

Die Lohnsumme wurde um 1% erhöht. Für individuelle Lohnanpassungen stehen 0,7% und für den generellen Anstieg 0,3% zur Verfügung.

Personalreglement

Das Personalreglement ist noch immer in Überarbeitung. Per 1. April 2018 wird eine Personalfachfrau zu 80% die Tätigkeit aufnehmen.

Murten

Meldung erhalten.

Teuerung/Besoldung

Der Staatsrat hat eine Reallohnerhöhung von 0,3 % für das Staatspersonal beschlossen. Diese Geste soll ein Zeichen seiner Anerkennung für die vom Staatspersonal geleistete Arbeit im Dienste der Freiburger Bevölkerung sein.

Der Index, auf den für die Festsetzung der Gehaltsskalen für das Jahr 2018 abgestellt wird, bleibt auf dem Stand nach dem Index von November 2010, also bei 109,6 Punkten. Wo noch möglich, wurde der Lohn ebenfalls um eine Gehaltsstufe erhöht.

Pensionskasse

Mit dem Eintrag im Handelsregister ist die Fusion der Pensionskasse Comunitas mit der Previs Vorsorge rückwirkend per 1. Januar 2017 in Kraft getreten. Die Comunitas tritt weiterhin als eigenständiges Vorsorgewerk auf und ist Bestandteil der Previs Vorsorge.

Auf 1. Januar 2018 wurden die Risikoprämien erneut gesenkt. Der Gemeinderat hat dem Antrag des Personalverbandes zugestimmt, die tieferen Prämien in eine Erhöhung der Sparbeiträge der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren.

Die Altersguthaben wurden 2017 mit 1,75% verzinst. Der technische Zinssatz wurde von 3% auf 2,75% gesenkt. Ende September 2017 lag der Deckungsgrad bei 102,5%.

Spiez

Keine Meldung. Zurzeit fehlt ein Ansprechpartner.

Steffisburg

Jahresrechnung 2017

Die Jahresrechnung 2017 wird an der GGR-Sitzung vom 15. Juni 2018 behandelt. Zurzeit können noch keine Angaben gemacht werden.

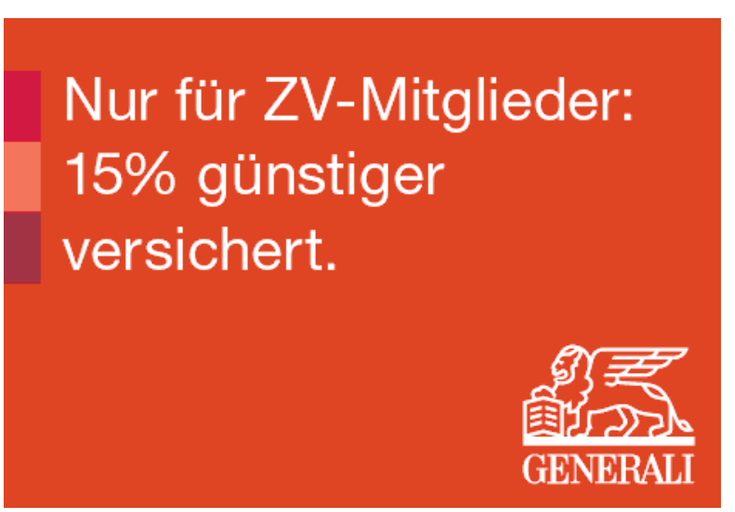
Pensionskasse der Gemeinde Steffisburg

Der aktuelle Deckungsgrad beträgt 105,19 %. Die Sanierungsmassnahmen der Arbeitgeber, Versicherten und Rentner können deshalb im Jahr 2018 aufgehoben werden. Der technische Zinssatz wurde auf 2,0% festgelegt. Die Pensionskassenkommission hat beschlossen, den Umwandlungssatz zu senken. Ausschlaggebend für die Herabsetzung des Umwandlungssatzes sind die volatilen Finanzmärkte, das tiefe Zinsumfeld bei Obligationen (bedeutender Anteil an Vermögen) und die zunehmende Lebenserwartung. Die Risikobeiträge konnten gesenkt werden. Die tieferen Prämien wurden «kompensiert» mit höheren Sparbeiträgen.

Es wurden neue Modelle diskutiert und Abfederungsmassnahmen bezüglich Renteneinbussen geprüft. Die Angeschlossenen und die direkt betroffenen Versicherten (ab Jahrgang 1960 und älter) wurden persönlich über die Massnahmen orientiert.

Diverses

- *Mobility Elektroauto / E-Bikes:* Die Gemeinde Steffisburg fördert die kombinierte Mobilität mit dem Carsharing-Anbieter Mobility. Ab Ende März 2018 übernimmt die Gemeinde die Jahrespauschale für ein Elektroauto Renault Zoe der Mobility-Genossenschaft und ermöglicht damit, die Geschäftsfahrten CO^2-neutral auszuführen. Zusätzlich wurde im vergangenen Jahr zu den zwei vorhandenen E-Bikes ein weiteres angeschafft.
- *Gemeindepersonalverband (GPV):* Die Hauptversammlung GPV findet am 12. April 2018 statt. Dabei werden die ordentlichen Traktanden behandelt.
  Erfreulicherweise können laufend neue Mitglieder gewonnen werden. Die aktuelle Mitgliederzahl ist auf einem erfreulichen Stand von rund 90 Personen.
  Nebst dem traditionellen Brätliabend im Sommer organisierte der Gemeindepersonalverband Steffisburg im Jahr 2017 einen Kochkurs mit Michèle Mosimann (2-mal Chinesisch/2-mal Pasta), eine Besichtigung des Schlossparkings Thun sowie eine Besichtigung der Galli AG Sanitär und Galli Metallbau AG, Steffisburg. Zudem hat am 6. Januar 2018 das





traditionelle Tannenbaumwerfen auf dem Dorfplatz stattgefunden.
Im Jahr 2018 darf der GPV Steffisburg sein 75-Jahr-Jubiläum feiern.

Worb

Meldung erhalten.

Besoldung

Dem Gemeinderat Worb wird 1 Lohnprozent für den individuellen Gehaltsaufstieg 2019 beantragt. Die Teuerung wird (wie immer) dem Kanton angepasst bzw. von ihm übernommen.

Personalverordnung

Die Personalverordnung wurde überarbeitet und per 1. Januar 2018 in Kraft gesetzt.

- Erhöhung des Sitzungsgeldes. Im Gegenzug bezahlen die Kommissionsmitglieder die Abschlussessen selber.
- Für das Verwaltungspersonal sind Abendsitzungen immer Arbeitszeit.
- Die Arbeitsverhältnisse werden mit Bezahlung der zuständigen Vorsorgeeinrichtung enden (Anpassung an Kanton).

Diverses

- Die Mitgliederversammlung hat am Donnerstag, 22. Juni 2017 im Werkhof mit anschliessendem Speis und Trank stattgefunden.
- Personalausflug 29. August 2018 und im Oktober/November 2018 abendlicher Anlass für Mitarbeitende (Kino, Kegeln o.Ä.).

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

An der Delegiertenversammlung in Grenchen finden Wahlen statt. Die Geschäftsleitung und der Vorstand werden wiedergewählt, wobei sich Gion Cotti und Bruno Siegenthaler nicht mehr zur Wahl stellen. Neu stellt sich Iris Braunwalder zur Wahl in den Vorstand.

Kurt Gasser

STADT BIEL

Personalverband der Stadt Biel (PVBB)



Der PVBB setzt sich für den Volksvorschlag für eine wirksame Sozialhilfe ein



Julien Steiner
Vorstandsmitglied

In seiner Frühlingssession hat der Grosse Rat des Kantons Bern beschlossen, die Sozialhilfe um durchschnittlich 8% zu kürzen.

Die Stadt Biel mit ihrer hohen Soziallast wird von dieser Gesetzesänderung besonders betroffen sein. Die sonst schon bescheidene Kaufkraft der armutsbetroffenen Menschen wird sinken, was wirtschaftliche Einbussen für das Gewerbe in Biel bedeutet. Zudem verschlechtern sich die schon heute schwierigen Arbeitsbedingungen des städtischen Personals im Sozialwesen, indem der administrative Aufwand bei gleich bleibendem Personalbestand durch die neuen Regelungen massiv zunimmt. Weiter ist es so, dass, wenn das Geld zur Teilnahme am gesellschaftlichen Leben immer knapper wird, eine erfolgreiche wirtschaftliche Integration erschwert ist. Dies führt dazu, dass das Personal zunehmend mit konfliktreichen Situationen konfrontiert wird. Aus diesen Gründen setzt sich der PVBB für den Volksvorschlag für eine wirksame Sozialhilfe ein, welche folgende Ziele verfolgt:

1. Die Sozialhilfe richtet sich nach den aktuellen Richtlinien der Schweizerischen Konferenz für Sozialhilfe (SKOS-Richtlinien), welche in der Mehrheit der Kantone zur Anwendung kommen.

2. Personen, welche nach dem Erreichen des 55. Altersjahrs ihre Stelle verlieren, werden nach den Ansätzen des Bundesgesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung unterstützt. Diese landen demnach nicht mehr in der Sozialhilfe.

3. Der Kanton wird beauftragt, wirksame Angebote zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt und zur Qualifizierung (Bildung) bereitzustellen. Diese Angebote sind mit denjenigen der Arbeitslosenversicherung zu koordinieren und die Wirtschaft ist einzubinden. Personen, welche Sozialhilfe beziehen, können zur Teilnahme an den Angeboten verpflichtet werden.

Wir bitten unsere Mitglieder, diese Anliegen zu unterstützen und mittels Bogen oder Karte Unterschriften für den Volksvorschlag zu sammeln. Weitere Informationen sowie Unterschriftenbogen und -karte finden sich unter nachfolgendem Link:

https://www.wirksame-sozialhilfe.ch/

Der Vorstand des PVBB



Mitgliederversammlung 2018



Ivanka Zuberbühler
Aktuarin

Die Mitgliederversammlung begann mit einem wie stets guten Nachtessen in der Mensa der Gewerbeschule Riethüsli.

Jürg Jakob begrüsst im Namen des Vorstandes die anwesenden Mitglieder sowie Neumitglieder, Peko-Mitglieder und folgende Gäste:

- Herr Stadtpräsident Thomas Scheitlin
- Herr Urs Stauffer (Präsident Öffentliches Personal Schweiz [ZV])
- Herr Gallus Hufenus, Präsident Stadtparlament
- Frau Karin Winter-Dubs (Fraktionspräsidentin SVP)
- Herr Benno Lindegger (Präsident Verband Staats- und Gemeindepersonal)
- Herr Res Flückiger (Präsident der Kadervereinigung und der Verbändekonferenz)

Ehrenmitglieder:
- Herr Manfred Stalf
- Herr Eugen Fricker

Entschuldigt haben sich:
- Herr Ernst Wälter, Leiter Personalamt
- Frau Cornelia Bein (Ehrenmitglied)
- Herr Daniel Kehl (Fraktionspräsident SP/Juso/PFG)
- Herr Christian Aegerter (Stabschef Direktion Bildung und Freizeit)
- Herr Andreas Bissegger (Stadtpolizei/Quartierpolizei)

Bedauerlicherweise war auch im Jahr 2017 wieder eine Anzahl von Todesfällen aktiver und passiver Mitglieder zu verzeichnen. Für alle Verstorbenen wurde kollektiv eine Schweigeminute abgehalten.

Im Anschluss überbrachten Stadtrat Thomas Scheitlin und Urs Stauffer den Verbandsmitgliedern die Grussworte der Stadtregierung und des Dachverbandes.

Es folgten die statutarischen Traktanden:

St. Galler Pensionskasse

Bereits anlässlich der Volksabstimmung zur Fusion und Verselbständigung der kantonalen Pensionskassen war klar, dass die bereitgestellten Gelder nicht ausreichen würden, eine Tatsache, die indes nie offen diskutiert wurde. Bereits per 1. Januar 2016 musste der technische Zinssatz von 3,5% auf 3% gesenkt werden (bei gleichzeitigem Wechsel von Perioden- zu Generationentafeln). Mit einer Einmaleinlage des Kantons von Fr. 202,5 Mio. sollte die erste Sanierungsmassnahme finanziert werden. Die besagten Fr. 202,5 Mio. wurden der SGPK in der Folge vorenthalten. Im Frühjahr 2017 entbrannte über jene «Spritze an die Pensionskasse» eine heftige Debatte zwischen Regierung und Finanzkommission, welche in der Presse breitgetreten wurde und das St. Galler Staatspersonal zu einer Demonstration auf dem Gallusplatz veranlasste. Mit Ballonen, Transparenten, Reden und Pfiffen machten ca. 3000 Staatsangestellte Druck auf den Kantonsrat. Im September 2017 beantragte die Finanzkommission dem Kantonsrat, eine freiwillige Einmaleinlage von Fr. 128 Mio. vorzunehmen. Mit diesem Vorschlag sollten die Mitarbeitenden, gleich wie bei der Ausfinanzierung am 1. Januar 2014, zu einem Viertel an den Kosten beteiligt werden. Trotz Widerstand der Personalverbändekonferenz bewilligte der Kantonsrat mit 81 gegen 30 Stimmen den Antrag der Finanzkommission, womit der Beschluss nun noch dem Volk vorgelegt werden muss. Ob das Volk diesen Entscheid noch einmal mitträgt, wird sich weisen.

Mit obiger Einmaleinlage nichts zu tun hat die vom Stiftungsrat eingeleitete Sanierung wegen Unterdeckung. Zur nachhaltigen Stabilisierung der SGPK hatte der Stiftungsrat nämlich beschlossen, per 1. Januar 2019 den technischen Zinssatz von 3 auf 2,5% und den Umwandlungssatz im Rentenalter 65 von bislang 6,4 auf 5,2% zu senken. Zur Abfederung der Renteneinbussen sollen die Jahrgänge 1970 und älter gestaffelte Einlagen ins Sparguthaben erhalten. Die dafür notwendigen Rückstellungen führten dazu, dass der Deckungsgrad der St. Galler Pensionskasse per 31 Dezember 2016 auf 92,4 % absackte. Glücklicherweise gelang es der kantonalen Vorsorgeeinrichtung, im Jahr 2017 eine Rendite von 7,5% zu erwirtschaften, was den Deckungsgrad wieder auf gut 97% ansteigen liess. Damit kann von weiteren Sanierungsmassnahmen zwar (vorderhand) abgesehen werden, und per März 2018 fällt der Ausfinanzierungsbeitrag der Aktivversicherten weg. Das Sparguthaben der Aktivversicherten durfte indes angesichts der Unterdeckung im Jahr 2017 nur mit dem BVB-Minimalzinssatz von 1% verzinst werden. Zudem wird nach mehreren guten Börsenjahren nun eine Korrektur der überhöhten Aktienwerte stetig wahrscheinlicher. Die St. Galler Pensionskasse verfügt über keinerlei freie Mittel und Risikofähigkeit, um einen negativen Börsentrend auch nur ansatzmässig abzufedern.



Präsident Jürg Jakob (links) gratuliert Urs Graf zur Ehrenmitgliedschaft

Neues Lohnsystem (Nelo)

Wie die Stadt St. Gallen will auch der Kanton mit dem Projekt «Nelo» sein Lohnsystem anpassen. Bei der Umsetzung zeigte sich allerdings, dass entgegen der ursprünglichen Kommunikation keine Besitzstandswahrung gewährleistet ist. Der maximale Lohnanstieg sollte neu bei 85% des Lohnbandes enden. Der Bereich darüber wäre dem ausserordentlichen Leistungsbereich vorbehalten, was faktisch für einen Grossteil der Mitarbeitenden zu einer Kürzung des Lebenslohnes führte. Den Mitarbeitenden des Kantons sollen keine Erfahrungsjahre mehr angerechnet werden, was sie im Vergleich zu neu angestellten externen Personen massgeblich benachteiligt. Gemäss Übergangsbestimmungen sollen Löhne, die am 1. Januar 2019 über dem Lohnband für die massgebende Referenzfunktion liegen, drei Jahre später auf 100% des jeweiligen Lohnbands gesenkt werden, was einem Lohnabbau gleichkommt. Die Verbände gaben im Juni 2017 ihre Stellungnahme ab. Die Regierung hielt trotz massiver Kritik am neuen Lohnsystem weitgehend an den bereits getroffenen Beschlüssen fest. Nur die Limitierung des Lohnanstiegs wurde leicht auf 90% erhöht. Der erste Schritt zur Umsetzung erfolgte bereits am 1. Januar 2018 durch Aussetzung des automatischen Stufenanstiegs und der Beförderungsregeln. Davon sind insbesondere die Polizei und die Gerichte betroffen, welche definierte Lohnlaufbahnen kannten. Per 1. Januar 2019 werden die neuen Lohnbänder und Referenzfunktionen definitiv eingeführt.

Stadt St. Gallen

Projekt «Zulagen und Inkonvenienzen»

Mit Ausnahme der Pensionskassenprojekte (siehe unten) war es im Jahr 2017 an der «Personalfront» der Stadt St. Gallen verhältnismässig ruhig. Es standen keine grösseren Reglementsanpassungen oder Veränderungen der Anstellungsbedingungen an.

Bereits per 1. Januar 2017 wurde das neue Lohnsystem mit der Aufhebung der bisherigen Lohnklassen, der Einführung von Lohnbändern und der Zuweisung der jeweiligen Funktionen in die einzelnen Lohnbänder entsprechend einem stadtinternen Bewertungstool ohne grössere Probleme etabliert. Es gab lediglich in Einzelfällen Fragen zur Einstufung.

Im Jahr 2017 kam das aus der Revision des Lohnsystems ausgeklammerte Teilprojekt «Zulagen und Inkonvenienzen», in welchem die Verbände mit Andreas Bissegger (c/o Stadtpolizei) und René Dietrich vertreten sind, eher schleppend voran. Nachdem anlässlich einer Bestandesaufnahme in der Stadt St. Gallen über 100 verschiedene Zulagen ermittelt worden waren, resultierte ein breiter Konsens, das Zulagensystem zu vereinfachen. Geprüft werden sollen auch die Einführung von Pauschalen anstelle einsatzabhängiger Zulagen und die Aufnahme gewisser Zulagen in den pensionskassenversicherten Lohn. Im einzelnen Fall kann es für die bisherigen Zulagen keine Besitzstandsgarantie geben, sonst fehlt die Flexibilität für eine Entflechtung und Vereinfachung. Ganzheitlich betrachtet soll die Revision der Zulagen und Inkonvenienzen indes nicht als «Sparübung» genutzt werden, wie seitens der Projektleitung und des Stadtpräsidenten mehrfach versichert wurde. Seitens der Verbände wird befürchtet, dass die Abschaffung der Wohnsitzzulage wieder aufs Tapet kommt. Jene ist finanziell gesehen die wichtigste Zulage in der Stadt St. Gallen. Gegen die Abschaffung der Wohnsitzzulage würden sich die Verbände wohl wiederum stark zur Wehr setzen. Wie bedeutend und berechtigt die Wohnsitzzulage immer noch ist, zeigte der Artikel im «St. Galler Tagblatt» vom 27. Januar 2018, der die Abwanderung aus der Stadt und die Umzüge innerhalb des Stadtgebietes unter die Lupe nahm. Bislang hat der Stadtrat noch keine richtungsweisende Weichenstellung zu den Zulagen und Inkonvenienzen vorgenommen. Die Projektarbeit soll im Jahr 2018 wieder intensiviert werden.

Jahresrechnung 2017

Urs Graf erläutert die Jahresrechnung 2017. Die Rechnung schliesst mit einem Reinverlust von Fr. 6261.25. Die Mindereinnahmen ergeben sich durch den Rückgang einerseits der Mitgliederzahlen und anderseits der Anzahl der Risikoversicherungsteilnehmer.

Es werden keine Fragen zur Jahresrechnung gestellt.



Feines Nachtessen vor der Versammlung

Der traditionelle Lottomatch nach der Versammlung



Budget 2018

Die Diskussion zum Budget 2018 wird nicht gewünscht.

René Menet bestätigt im Namen der GPK, dass die Verbandsbuchhaltung geprüft wurde, diese ordnungsgemäss und sauber geführt ist, die Buchhaltung mit den Belegen übereinstimmt und die ausgewiesenen Vermögensbestände vorhanden sind. Das Vermögen hat sich um Fr. 6261.25 auf Fr. 86 702.61 reduziert. Die Protokolle der Vorstandssitzungen wurden der GPK zur Einsicht zugestellt, um diesen einen Überblick über die laufenden Geschäfte zu geben. Die GPK attestiert dem Vorstand eine sehr saubere und sorgfältige Arbeit.

René Menet beantragt der Mitgliederversammlung:

1. die Jahresrechnung 2017 und das Budget 2018 zu genehmigen und dem Kassier den besten Dank auszusprechen sowie
2. dem verantwortlichen Vorstand mit herzlichem Dank Entlastung zu erteilen.

Abstimmung: Die Anträge der GPK werden einstimmig angenommen und die Arbeit des Vorstandes wird verdankt.

Kommunikationskonzept Mitgliederwerbung (Information)

Jürg Jakob informiert die Mitglieder über das von Frau Sibylle Jung vorgelegte Kommunikationskonzept. Im Rahmen einer sorgfältigen Analyse und mittels Interviews wurden Stärken und Schwächen des Verbandes diskutiert und abgeklärt.

In einem nächsten Schritt wurden einige Mitglieder befragt mit dem Resultat, dass sie zwar die Notwendigkeit und den Wert des PVSG bejahten, beurteilen dieses jedoch als zu wenig bekannt und durchsetzungsstark. 50% wünschen sich mehr Aktivität und Kommunikation. Das Thema «Errungenschaften» haben wir im Januar zusammengestellt und einige Vorschläge erhalten, die der Vorstand in der nächsten Zeit auswerten muss.

Anträge

Während der zehntägigen Antragsfrist sind keine Anträge seitens der Mitglieder eingegangen.

Der Vorstand hat ebenfalls keine weiteren Anträge an die Mitgliederversammlung.

René Dietrich informiert, dieses Jahr feiert Urs Graf sein 25-Jahr-Jubiläum im Vorstand.

Mit grossem Applaus wurde Urs Graf als Ehrenmitglied gewählt.

Ivanka Zuberbühler

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Schwanengasse 29, 2503 Biel
Tel. G 032 326 23 25
Fax G 032 326 13 94
E-Mail: urs.stauffer@biel-bienne.ch

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

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

ANZEIGENVERKAUF
NZZ Fachmedien AG, ZV Info
Daniel Egger
Fürstenlandstrasse 122
9001 St.Gallen
Tel. G: 071 272 75 00
Fax G: 071 272 75 34
daniel.egger@nzz.ch

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

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

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

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
6 • 18	04.06.18	20.06.18
7/8 • 18	06.08.18	22.08.18
9 • 18	03.09.18	19.09.18
10 • 18	08.10.18	24.10.18
11 • 18	12.11.18	28.11.18
12 • 18	03.12.18	19.12.18

ZV-VERTRAGSPARTNER

ÖKK
AXA ARAG
KPT CPT
Einfach gut versichert.
GENERALI
ZURICH®
sanitas

Weitere Informationen
zu unseren Vertragspartnern auf:
www.oeffentlichespersonal.ch
Rubirk «Dienstleistungen»

DAS BUCH ZU DEN INTERVIEWS: «MENSCHEN IM SERVICE PUBLIC»

Seit Januar 2014 sind in der ZV Info über 40 Interviews erschienen, die ein abwechslungsreiches Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit zeichnen und aufzeigen, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen, was ihre Motivation für ihren täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Eines ist ihnen allen gemeinsam: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat diese Porträts gesammelt und dokumentiert in einer schön gestalteten neuen Publikation erstmals den Service public in seiner menschlichen und aufgabenbezogenen Vielfalt.

Das Buch «Menschen im Service public» umfasst 336 Seiten, ist in Leinen gebunden und mit eindrücklichen Bildern gestaltet; Informationen, welcher Bildungsweg zum jeweiligen Beruf führt, ergänzen die Porträts. Unten finden Sie einen Blick ins Buch.

Das Werk eignet sich unter anderem auch hervorragend zur Auflage in öffentlichen Wartebereichen; erkennbar wird die Vielfalt der Leistungen, die von Kantonen, Städten und Gemeinden täglich erbracht werden.

Jetzt bestellen!

Das Buch kann beim Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz (ZV), **sandra.wittich@zentral.ch** bestellt werden. Wir freuen uns über Ihr Interesse an unserem Werk. Haben Sie Fragen? Rufen Sie uns an oder schreiben Sie uns.

www.oeffentlichespersonal.ch

Nur Fr. 59

