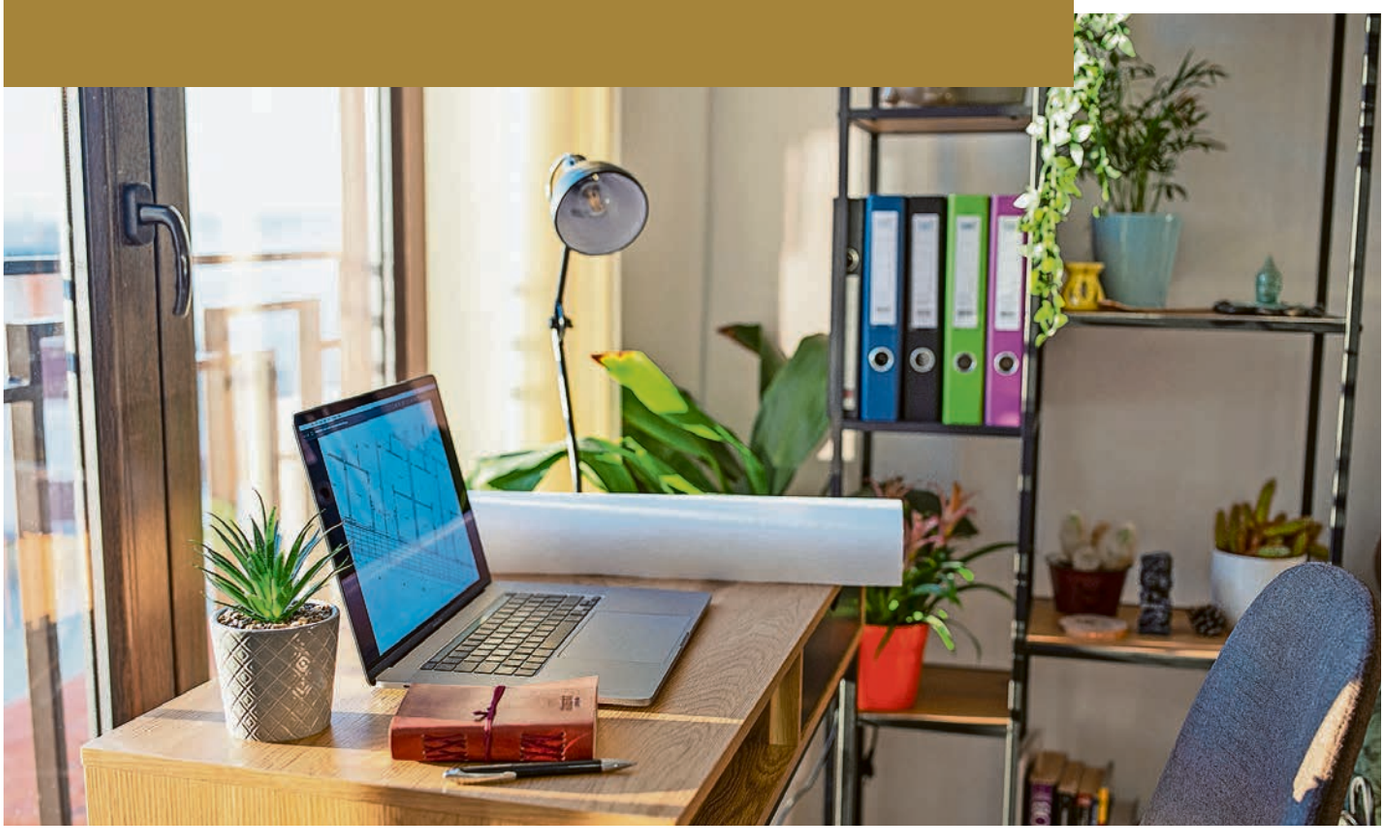
ZV Info / September 2022

# Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



## Öffentliches Personal Schweiz (ZV) lanciert Homeoffice-Reglement

**Arbeit im Homeoffice braucht klare Regeln. Nur so ist Arbeit im Homeoffice rechtsgleich für alle Mitarbeitenden möglich. Ein Reglement muss diese Fragen beantworten: Wer darf unter welchen Voraussetzungen im Homeoffice arbeiten? Wie oft und mit welcher Regelmässigkeit ist Arbeit im Homeoffice erlaubt? Wer trägt die Kosten? Wer muss die Infrastruktur bereitstellen? Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt seinen Mitgliedern und ihren öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern ein fixfertiges Musterreglement (mit Kommentaren) zur Verfügung, das alle wesentlichen Aspekte regelt.**

Als Dienstleistung für seine Mitglieder hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein fixfertiges Reglement entwickelt, das vom öffentlichen Arbeitgeber übernommen wer-

# INHALT

**Seite 1**
Homeoffice-Reglement

**Seite 7**
Fachtagung Brunnen: Programm

**Seite 8**
Fachtagung Brunnen:
Die Referenten

**Seite 10**
Recht: Zulässigkeit von Verdachtskündigungen?

**Seite 12**
Lohnvergleich 2022

**Seite 16**
Aargauer Staatspersonalverband (ASPV)

**Seite 18**
Personalverband der Stadt Bern

**Seite 21**
Verband des Glarner Staats- und Gemeindepersonals (VGSG)

**Seite 22**
Stadtpersonalverband Luzern

den kann und allen zur freien Verfügung steht. Je nach kommunaler oder kantonaler Ausgangslage ist die Anpassung einzelner Bestimmungen möglich oder notwendig. Das Musterreglement ist zum besseren Verständnis und für eine einheitliche und damit rechtsgleiche Anwendung auch *in einer kommentierten Fassung* erhältlich.

Das Homeoffice-Musterreglement von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) wurde mit Blick auf die Bedürfnisse aller Beteiligten ausformuliert. Es wurde berücksichtigt, dass sich Arbeit im Homeoffice und die damit verbundene Abwesenheit einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch auf die nach wie vor in den Büroräumlichkeiten der Arbeitgeberin tätigen Arbeitskolleginnen und -kollegen auswirkt.

## Voraussetzungen für Homeoffice

Voraussetzung für Arbeit im Homeoffice ist, dass sich die Arbeit dafür eignet und die betrieblichen Bedürfnisse es zulassen. Dies dürfte regelmässig bei Arbeiten ohne oder mit wenig Publikumsverkehr der Fall sein.

Homeoffice soll keine Pflicht sein. Es soll aber jenen gewährt werden, die im Homeoffice arbeiten möchten und die Voraussetzungen erfüllen. Hierzu gehört insbesondere die Fähigkeit des betreffenden Mitarbeiters bzw. der betreffenden Mitarbeiterin, die aufgetragene Arbeit selbstständig erledigen und mit den entsprechenden Medien umgehen zu können. Notwendig ist zudem ein für ungestörtes Arbeiten geeigneter Arbeitsort.

## Zeitsouveränität vs. Erreichbarkeit

Zur Gewährleistung des Gesundheitsschutzes sind klare Richtlinien zur Arbeitszeit notwendig. Klar ist, dass Mitarbeitende auch im Homeoffice erreichbar sein müssen. Allerdings nicht permanent und ständig. Es darf von Mitarbeitenden im Homeoffice nicht erwartet werden, dass das Mobile überall mit dabei ist, um ja keinen Anruf zu verpassen. Schliesslich sind Mitarbeitende auch bei der Arbeit im Büro nicht permanent erreichbar.

Das Zeitfenster für die Arbeit zu Hause soll jedoch nicht zu eng gefasst werden. Gerade im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Freizeit, Familie und Beruf sollen Mitarbeitende die Möglichkeit haben, nach Rücksprache mit den Vorgesetzten die Arbeitszeiten im Homeoffice flexibler zu gestalten. Trotzdem darf Arbeit im Homeoffice nicht dazu führen, dass der Job permanent präsent ist und das gesamte Leben auch an den Wochenenden durchdringt. Die Arbeitszeit im Homeoffice muss deshalb im Zeiterfassungssystem eingebunden sein und Überstunden sollten ab einem gewissen Umfang nur in Absprache mit den Vorgesetzten zulässig sein.

## Gesundheitsschutz auch im Homeoffice

Arbeit im Homeoffice kann dazu führen, dass durch die Abwesenheit in den Büroräumlichkeiten die soziale Einbindung ins Team leidet. Die Limitierung der Anzahl Wochentage im Homeoffice (auf beispielsweise maximal zwei Tage pro Woche) und die Fixierung auf bestimmte Tage wirken dem entgegen. Je mehr Mitglieder eines Teams im Homeoffice arbeiten, umso wichtiger ist es, Möglichkeiten für den persönlichen Austausch zu schaffen – etwa bei regelmässigen gemeinsamen Kaffeepausen vor Ort.

Die Arbeit im Homeoffice entbindet die Arbeitgeberin sodann nicht von ihrer Pflicht, die Einhaltung der Gesundheitsvorschriften sicherzustellen und zu überprüfen. Auch im Homeoffice muss eine genügend grosse Arbeitsfläche mit adäquater Beleuchtung und mit Sicht ins Freie zur Verfügung stehen. Für die Kontrolle durch die Arbeitgeberin ist eine Regelung zu treffen, welche den Schutz der Privatsphäre der Mitarbeitenden nicht verletzt. Denkbar ist eine von den Mitarbeitenden einzureichende Fotodokumentation oder der Nachweis mittels Plänen, Belegen für Büromobiliar oder Ähnlichem.

## Unterstützung

Treten bei der Anwendung des Musterreglements oder bei der Anpassung an die kantonalen oder kommunalen Verhältnisse Fragen auf, steht die Rechtsberatung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zur Verfügung.

*Die Geschäftsleitung*




Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO

# MUSTERREGLEMENT HOMEOFFICE

### Art. 1 Zweck
Das Homeoffice-Reglement legt die Bedingungen für Arbeit im Homeoffice fest.

### Art. 2 Geltungsbereich
Das Homeoffice-Reglement gilt für alle Mitarbeitenden der politischen Gemeinde / des Kantons [...] mit einem Arbeitspensum von mindestens [...] Prozent.

### Art. 3 Definition Homeoffice
[1] Homeoffice ist die Leistung von Arbeit zugunsten der Arbeitgeberin, die Mitarbeitende regelmässig in einem bestimmten zeitlichen Umfang an einem Arbeitsplatz zu Hause oder an einem anderen geeigneten Ort erbringen.

[2] Im Homeoffice werden Arbeiten verrichtet, welche die Mitarbeitenden ansonsten gewöhnlich in den Büroräumlichen der Arbeitgeberin ausführen.

### Art. 4 Anspruch
[1] Arbeit im Homeoffice wird auf Antrag der oder des Mitarbeitenden geprüft und bei Vorliegen der Voraussetzungen bewilligt.

[2] In Ausnahmefällen, insbesondere im Rahmen von Massnahmen zum Schutz der Gesundheit, kann die Arbeitgeberin Arbeit im Homeoffice anordnen.

### Art. 5 Voraussetzungen
Für die Bewilligung von Arbeit im Homeoffice müssen namentlich die folgenden Voraussetzungen erfüllt sein:

a. Der Funktions- und Aufgabenbereich muss für die Arbeit im Homeoffice geeignet sein.

b. Die betrieblichen Bedürfnisse und Abläufe dürfen nicht erheblich eingeschränkt werden. Die Erfüllung der Aufgaben muss jederzeit sichergestellt sein.

c. Die Arbeit im Homeoffice darf nicht zu einer erheblichen Mehrbelastung von anderen Mitarbeitenden führen.

d. Die Mitarbeitenden verfügen über ein gutes Selbstmanagement, eine selbstständige Arbeitsweise und Eigeninitiative sowie das erforderliche fachliche und betriebliche Wissen. Sie sind im Umgang mit den notwendigen Medien versiert und in der Lage, auch während der Arbeit im Homeoffice dieselben Leistungen wie vor Ort im Betrieb zu erbringen.

e. Es muss ein geeigneter Arbeitsort zur Verfügung stehen, wo das Amtsgeheimnis gewahrt werden kann und ein ungestörtes Arbeiten möglich ist. Der sensible Umgang mit vertraulichen Daten und Dokumenten muss gewährleistet sein.

f. Trotz Arbeit im Homeoffice muss die ausreichende soziale Einbindung ins Team möglich sein.

### Art. 6 Zeitlicher Umfang
Die Arbeit im Homeoffice kann ab einem Arbeitspensum von [...] % für maximal zwei Tage pro Woche vereinbart werden, bei einem Arbeitspensum zwischen [...] % und [...] % für maximal einen Tag pro Woche. Ausnahmen sind in begründeten Fällen möglich.

### Art. 7 Arbeitszeit
[1] Die Arbeitgeberin bestimmt nach Rücksprache mit der oder dem Mitarbeitenden unter Berücksichtigung der persönlichen und betrieblichen Bedürfnisse, an welchen Wochentagen im Homeoffice gearbeitet wird.

[2] Der oder die Vorgesetzte kann aus betrieblichen Gründen, bei Dringlichkeit auch kurzfristig, die Arbeit in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin anordnen. Es besteht kein Anspruch, an einem anderen Tag im Sinne einer Kompensation im Homeoffice zu arbeiten.

[3] Bei der Arbeit im Homeoffice sind die Arbeits- und Betriebszeiten gemäss [... kommunaler oder kantonaler Erlass] einzuhalten; die Erreichbarkeit ist sicherzustellen. Abweichungen sind in vorgängiger Absprache mit den Vorgesetzten möglich.

[4] Überstunden dürfen bei der Arbeit im Homeoffice nur nach Absprache mit den Vorgesetzten geleistet werden, falls sie die tägliche Arbeitszeit um mehr als [...] Stunden überschreiten.

[5] Die im Homeoffice geleistete Arbeitszeit ist zu erfassen.

### Art. 8 Infrastruktur
**Variante 1: von der Arbeitgeberin zur Verfügung gestelltes Gerät**

[1] Arbeit im Homeoffice wird mit den von der Arbeitgeberin bereitgestellten elektronischen Arbeitsgeräten geleistet. Die Speicherung von geschäftlichen Daten auf privaten Speichermedien ist unzulässig.

[2] Die zur Verfügung gestellten elektronischen Arbeitsgeräte sind ausschliesslich für den geschäftlichen Gebrauch bestimmt. Sie dürfen Dritten, einschliesslich Familienmitgliedern, nicht überlassen werden.

[3] Bei Bedarf dürfen für die Arbeit im Homeoffice Tastatur und Maus des persönlichen Arbeitsplatzes mit nach Hause genommen werden.

[4] Die für Arbeit im Homeoffice zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel verbleiben im Eigentum der Arbeitgeberin.

[5] Die Mitarbeitenden müssen über eine leistungsfähige Internetverbindung verfügen, damit ein störungsfreier Zugriff auf die IT-Systeme der Arbeitgeberin gewährleistet ist.

**Variante 2: eigenes Gerät**

[1] Die Mitarbeitenden benützen für die Arbeit im Homeoffice ihre eigenen elektronischen Arbeitsgeräte.

[2] Die Mitarbeitenden müssen über eine leistungsfähige Internetverbindung verfügen, damit ein störungsfreier Zugriff auf die IT-Systeme der Arbeitgeberin gewährleistet ist.

### Art. 9 Kostenregelung

[1] Die Arbeitgeberin übernimmt keine Kosten für die Einrichtung, den Unterhalt oder Betrieb des Arbeitsplatzes für die Arbeit im Homeoffice.

[2] Die notwendige private IT-Infrastruktur inkl. leistungsfähiger Internetverbindung für die Arbeit im Homeoffice wird von den Mitarbeitenden auf eigene Kosten zur Verfügung gestellt.

[3] Ordnet die Arbeitgeberin Arbeit im Homeoffice an, vergütet sie den betroffenen Mitarbeitenden daraus entstehende zusätzliche Kosten.

### Art. 10 Zuständigkeit und Form

[1] Für die Bewilligung von Arbeit im Homeoffice ist […] zuständig.

[2] Es ist eine schriftliche Homeoffice-Vereinbarung abzuschliessen. Sie enthält insbesondere den Umfang, die Festlegung der Wochentage und die Verpflichtung zur Geheimhaltung, Erreichbarkeit, Arbeitszeiterfassung und Einhaltung von Gesundheitsvorschriften.

### Art. 11 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

[1] Die Mitarbeitenden sorgen bei der Arbeit im Homeoffice für die Einhaltung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit. Sie achten insbesondere auf ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen.

[2] Die Arbeitgeberin ist berechtigt und verpflichtet, die Einhaltung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz und die Arbeitssicherheit zu prüfen. Die Arbeitgeberin und die Mitarbeitenden einigen sich über die Art der Prüfung.

### Art. 12 Geheimhaltungspflicht

[1] Bei Arbeit im Homeoffice ist die Wahrung des Amtsgeheimnisses sicherzustellen. Die Mitarbeitenden haben insbesondere dafür zu sorgen, dass

a. Daten und Dokumente am Homeoffice-Arbeitsplatz vor unberechtigtem Zugriff und Diebstahl geschützt aufbewahrt werden und nicht von Dritten (inkl. Familienmitglieder) unbefugt gelesen, kopiert oder verändert werden können;

b. bei der Datenübertragung Dritte keinen Zugriff erlangen, soweit dies von den Mitarbeitenden beeinflussbar ist;

c. Dokumente ausschliesslich am Arbeitsplatz bei der Arbeitgeberin ausgedruckt werden;

d. Dokumente mit vertraulichem Inhalt am Arbeitsplatz bei der Arbeitgeberin entsorgt werden.

[2] Für die Sicherheit der Datenübertragung ist die Arbeitgeberin verantwortlich.

### Art. 13 Verhalten im Störungsfall

[1] Treten während der Arbeit im Homeoffice technische Störungen auf, welche die Arbeitsausführung beeinträchtigen, ist dies der Arbeitgeberin unverzüglich zu melden.

[2] Kann die Störung nicht innert nützlicher Frist behoben werden, ist die Arbeit bei der Arbeitgeberin vor Ort fortzusetzen.

### Art. 14 Beendigung

[1] Die Homeoffice-Vereinbarung kann von beiden Parteien mit einer Frist von zwei Wochen schriftlich auf das Ende einer Woche gekündigt werden.

[2] Fallen einzelne Voraussetzungen weg, kann die Homeoffice-Vereinbarung von beiden Parteien schriftlich fristlos aufgelöst werden.

[3] Das Anstellungsverhältnis bleibt von der Beendigung der Homeoffice-Vereinbarung unberührt und dauert unverändert fort.

### Art. 15 Rechtsschutz

[1] Wird Arbeit im Homeoffice nicht bewilligt, kann von der zuständigen Stelle eine Begründung verlangt werden.

[2] Der oder die Mitarbeitende kann die begründete Abweisung des Antrags auf Arbeit im Homeoffice von der übergeordneten Stelle überprüfen lassen.

[3] Der Entscheid der übergeordneten Stelle kann beim Stadtrat / Gemeinderat […] angefochten werden. Dieser Entscheid ist endgültig.

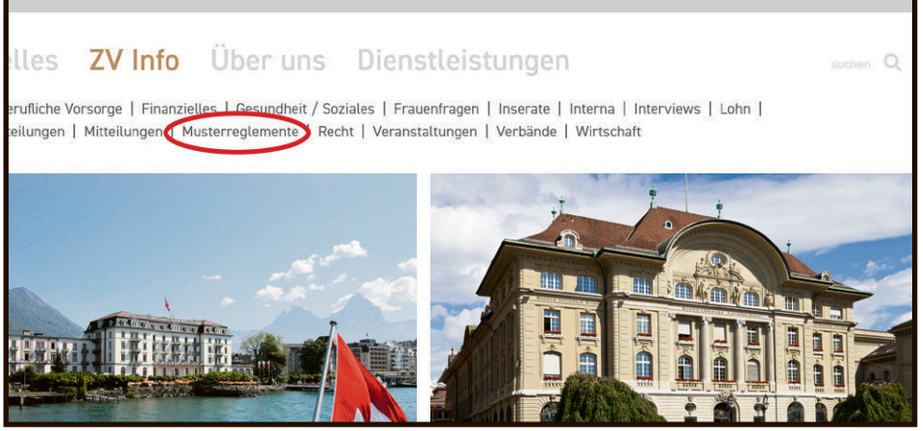
### Art. 16 Inkrafttreten

Dieses Homeoffice-Reglement tritt am … in Kraft.

**Homeoffice-Reglement**

Das Musterreglement Homeoffice steht allen Interessierten ab sofort auf unserer Website zur Verfügung.
Hierzu wurde eine separate Kategorie eröffnet (siehe nachfolgende Abbildung).

Bei Fragen dürfen Sie sich gerne an das Sekretariat wenden.



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

**QR-Code scannen und Sofortpreis gewinnen.**

oekk.ch/zv



# FACHTAGUNG BRUNNEN 2022



## Donnerstag, 3. November 2022

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

14.15 Uhr **Der oder die Gender Pension Gap: Ursachen, Stellschrauben und Perspektiven in der beruflichen Vorsorge**
*Dr. Svenja Schmidt,* Pensionskassenexpertin

15.00 Uhr **Reform der ersten und zweiten Säule, Einführung zum Stand der Dinge**
*Andreas Cabalzar,* GL-Mitglied des ZV und Mitglied der Verwaltungskommission der Pensionskasse des Kantons Graubünden

15.20 Uhr **BVG 21 - Die Interessen der Arbeitnehmenden**
*Giorgio Pardini,* PK-Netz Vorstand, ehem. Geschäftsleitung syndicom, Stiftungspräsident comPlan

15.40 Uhr Pause

16.10 Uhr **Privatversicherer in der 2. Säule - Chancen und Herausforderungen**
*Muriel Haunreiter, Senior Specialist Markt & Innovation Berufliche Vorsorge AXA*

16.30 Uhr **Diskussionsrunde zur BVG-21-Reform**
*Andreas Cabalzar (führt durch die Diskussionsrunde), Giorgio Pardini, Muriel Haunreiter, Dr. Svenja Schmidt*

18.30 Uhr Apéro

19.30 Uhr Nachtessen

## Freitag, 4. November 2022

8.30 Uhr **Sieben Thesen zur Zukunft der öffentlichen Verwaltung**
*Sara Seifried,* Senior-Projektleiterin beim staatslabor

10.00 Uhr Pause

10.30 Uhr **Arbeit und Führung im Wandel - Zukunft braucht Herkunft**
*Prof. Dr. Peter Nieschmidt,* Philosoph und Politologe, hält Vorträge und Managementseminare in zahlreichen Unternehmen, Institutionen und Hochschulen

12.00 Uhr Abschluss der Tagung

12.15 Uhr Mittagessen

## Anmeldetalon

Vorname / Name: _____

Adresse: _____

Mitglied von folgendem Verband: _____

Preis für Mitglieder: Fr. 450.– inkl. Übernachtung und Mahlzeiten
Preis für Nichtmitglieder: Fr. 750.– inkl. Übernachtung und Mahlzeiten

**Anmeldungen bis 10. Oktober 2022 an:**

**Öffentliches Personal Schweiz**
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden

oder **via E-Mail:**

gabriela.sollberger@oeffentlichespersonal.ch

# Die Referenten an der Fachtagung Brunnen

## Dr. Svenja Schmidt



Svenja Schmidt, Dr. oec. HSG, hat langjährige Erfahrung in der Versicherungsbranche und Beruflichen Vorsorge, unter anderem bei der Baloise Group und Helvetia Versicherungen. Sie war zudem Leiterin Vorsorge und Stellvertretende Geschäftsführerin der Profond Vorsorgeeinrichtung und leitete vorgängig die Swisscanto Freizügigkeitsstiftung und Swisscanto Supra Sammelstiftung als Geschäftsführerin. Svenja Schmidt ist als Verwaltungsrätin und Vorstandsmitglied verschiedener Organisationen engagiert. Sie verfügt neben ihrem Doktorat über Diplome der Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie, die sie im Verlauf ihres Studiums an den Universitäten Aachen, Hagen, Reims, Reykjavik und Yale erwarb.

## Andreas Cabalzar



Andreas Cabalzar ist ein Bündner durch und durch, aufgewachsen in Chur, hat er nach der dort erlangten Matur seine Studien in Zürich an der Uni und der ETH in Zürich absolviert und hat diese als dipl. Ing. Agr. ETH abgeschlossen. Danach hat es ihn wieder in den Kanton Graubünden zurückgezogen, und seit 1989 arbeitet er im kantonalen Amt für Natur und Umwelt und leitet dort seit 15 Jahren die Abteilung Natur und Landschaft.
Seit 2020 ist er überdies Geschäftsleitungsmitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

Auch im Kanton Graubünden bringt er seine profunden Kenntnisse im Vorsorgebereich als Mitglied der Verwaltungskommission der Pensionskasse des Kantons Graubünden ein und präsidiert diese im Turnus mit dem Arbeitgebervertreter. Dazu ist er Co-Präsident den Verbands des Bündner Staatspersonals (VBS). Zusammen mit Georg Thomann teilt er sich das Präsidium der VBS, ein Modell, das sich durchaus bewährt hat.

## Giorgio Pardini



Giorgio Pardini ist seit dem 1. Juni 2022 im Ruhestand. Er ist ehemaliger Sektorleiter ICT und Mitglied der Geschäftsleitung der Gewerkschaft Syndicom (Gewerkschaft Medien und Kommunikation). Er ist darüber hinaus Mitglied im Vorstand des PK-Netzes sowie Präsident des Stiftungsrates comPlan (Swisscom).

## Muriel Haunreiter



Muriel Haunreiter arbeitet bei der AXA Schweiz als Senior Specialist BVG und ist unter anderem für die Strategie der Beruflichen Vorsorge verantwortlich. Ursprünglich hat sie an der Universität Bern Politikwissenschaften studiert, nach dem Studium war sie im Generalsekretariat der Mitte Partei als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig. Von dort hat sie in den Public-Affairs-Bereich der AXA Schweiz gewechselt und hat acht Jahre lang die politischen Themen der AXA betreut. Sie ist deshalb mit den politischen, aber auch mit den technischen BVG-Themen bestens vertraut.

## Sara Seifried



Sara Seifried hat in Bern und Neuchâtel Sozialanthropologie und Migrationswissenschaften studiert und war daraufhin einige Zeit in der Lehre und Forschung an der Universität Bern tätig. Im Anschluss sammelte sie während knapp zehn Jahren Erfahrungen in verschiedenen Funktionen im Staatssekretariat für Migration, wo sie zuletzt eine Sektion leitete. Aktuell arbeitet sie als Senior Projektleiterin beim staatslabor. Das staatslabor setzt sich mit verschiedensten Initiativen für eine zukunftsfähige öffentliche Verwaltung in der Schweiz ein.

## Prof. Dr. Peter Nieschmidt



Prof. Dr. Peter Nieschmidt absolvierte ein Studium der Philosophie, Pädagogik und Geschichte in Tübingen und München und promovierte 1965 in Philosophie über den Freiheitsbegriff bei Kant. Im Anschluss an seine Promotion arbeitete Prof. Dr. Nieschmidt als wissenschaftlicher Assistent an der Akademie für politische Bildung in Tutzing bis 1968.

Darauf folgten 2 Jahre als Referent in der ZP der Siemens AG für personalpolitische Grundsatzfragen (Schwerpunkt Leitsätze für Führungskräfte). Von 1971 bis 1973 war Prof. Dr. Nieschmidt wissenschaftlicher Direktor am Sozialwissenschaftlichen Institut der Bundeswehr und beteiligte sich bei der Gründung der Hochschule der Bundeswehr in München, wo er von 1973 bis 1975 die Leitung der Planungsgruppe übernahm. 1976 schliesslich folgte er dem Ruf an die Fachhochschule München als Professor für Politologie. Bis dato hält Prof. Dr. Nieschmidt hochkarätige Vorträge und Managementseminare in zahlreichen Unternehmen, Institutionen und Hochschulen zum Thema Mitarbeiterführung.

# ZULÄSSIGKEIT VON VERDACHTSKÜNDIGUNGEN?

**Im Kanton Zürich war strittig, ob der Sachverhalt, welcher einer fristlosen Kündigung eines Tramführers der Verkehrsbetriebe der Stadt Zürich (VBZ) zugrunde lag, rechtsgenügsam abgeklärt wurde. Der Bezirksrat sah den Sachverhalt, auf den sich die VBZ bei ihrer Kündigung gestützt hatte, als gegeben an. Dieser Auffassung konnte das Verwaltungsgericht des Kantons Zürich nicht folgen und legte in seinem Entscheid dar, welche Anforderungen an das Vorgehen der Arbeitgeberin gestellt werden.**



MLaw Claudia Schnüriger
Rechtsanwältin

## Sachverhalt

Ein Fahrgast der VBZ beschwerte sich, dass der Fahrer des am 23. Januar 2016 um 17.24 Uhr ab der Haltestelle C Richtung Haltestelle D verkehrenden Trams der Linie 01 während der Fahrt sein Mobiltelefon bedient und nicht auf die Strasse geachtet habe, weshalb das Tram mehrfach unnötig gebremst habe und ständig ruckartig wieder schneller und langsamer geworden sei. Mit Verfügung vom 28. Januar 2016 lösten die VBZ das Arbeitsverhältnis fristlos auf. Die VBZ begründeten die fristlose Entlassung damit, dass der Tramführer am 23. Januar 2016 um 17.24 Uhr von einem Fahrgast beobachtet worden sei, wie er während der Fahrt mit dem Mobiltelefon hantiert habe. Auf Einsprache des Tramführers hin bestätigte der Stadtrat von Zürich am 28. September 2016 die fristlose Kündigung. Der Tramführer erhob Rekurs beim Bezirksrat Zürich und verlangte, dass die Kündigung aufzuheben und er an seiner bisherigen bzw. an einer anderen zumutbaren Stelle weiter zu beschäftigen sei. Mittels Eventualbegehrens verlangte er die Feststellung, dass die fristlose Kündigung ungerechtfertigt sei und ihm der Lohn bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist sowie eine angemessene Abfindung ausgerichtet werde.

Der Bezirksrat betrachtet es als Tatsache, dass der Tramführer am 23. Januar 2016 während der Fahrt an seinem Handy herumhantiert habe. Er erachtete diesen Vorfall als erhebliche Pflichtverletzung, welche aber für sich allein betrachtet nicht derart schwer wiege, dass sie eine fristlose Kündigung rechtfertige. Der Bezirksrat stellte somit mit Beschluss vom 1. November 2018 fest, dass kein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung vorgelegen habe. **Überdies** wurde dem Tramführer der Lohn für einen gewissen Zeitraum sowie eine Entschädigung von zwei Monatslöhnen zugesprochen. Den Antrag auf Weiterbeschäftigung wies der Bezirksrat ab. Gegen diesen Beschluss erhob der Tramführer Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich.

## Entscheid (VB.2018.00807)

Das Verwaltungsgericht prüfte, ob der Bezirksrat diesen Vorfall zu Recht nicht hinterfragt. Vorab erinnerte das Verwaltungsgericht an die Geltung des Untersuchungsgrundsatzes im Verwaltungsverfahren. Danach soll die Behörde im Rahmen der Sachverhaltsermittlung nach der materiellen Wahrheit bzw. nach der wirklichen Sachlage forschen und sich nur auf Sachumstände stützen, von deren Vorhandensein sie sich überzeugt hat. Die VBZ hatten demnach die dem Beschwerdeführer zur Last gelegten Verfehlungen in geeigneter Weise zu erstellen oder zumindest alle zumutbaren Abklärungen vorzunehmen. Das Verwaltungsgericht führte aus, dass die Beweislast für das Vorliegen hinreichender Gründe für die (arbeitgeberseitige) Auflösung eines Anstellungsverhältnisses bei der Arbeitgeberin liege. Die VBZ müssen beweisen, dass die Vorwürfe zutreffen, namentlich, dass der Tramführer am 23. Januar 2016 während der Fahrt an einem Mobiltelefon hantierte. Das Regelbeweismass der vollen Überzeugung, wonach ein Beweis dann als erbracht gilt, wenn die Entscheidinstanz nach objektiven Gesichtspunkten von der Richtigkeit eines Sachverhaltselements überzeugt ist, gelte auch hier. Nur bei Beweisnot, d. h. wenn aufgrund der Natur der Sache ein strikter Beweis bzw. die volle Überzeugung nicht möglich oder nicht zumutbar ist, genüge das Beweismass der überwiegenden Wahrscheinlichkeit.

Die von den VBZ im Vorfeld der fristlosen Entlassung vorgenommenen Sachverhalts-




abklärungen zum Vorfall vom 23. Januar 2016 sind nicht geeignet, ein Fehlverhalten des Tramführers darzutun. Die VBZ durften ihre Kündigung nicht einzig auf die Kundenmeldung stützen. Diese war lediglich geeignet, den Verdacht eines Fehlverhaltens des Tramführers zu begründen. Gemäss Verwaltungsgericht weise die von den VBZ vorgängig zur Kündigung vorgenommene Sachverhaltsabklärung zwei wesentliche Mängel auf: Weder wurden die angeblich eingeholten Informationen zum Fahrer dokumentiert noch die zeitlichen Angaben in der Kundenmeldung nachgeprüft. Mangels einer geeigneten Personenbeschreibung stützten die VBZ ihren Vorwurf somit einzig auf die Zeitangaben in der Kundenmeldung bzw. darauf, dass anhand dieser Angaben sowie der Dienstpläne und weiterer Aufzeichnungen darauf geschlossen werden könne, dass es sich beim Fahrer des betreffenden Trams um den Beschwerdeführer gehandelt haben müsse.

Schliesslich wies das Verwaltungsgericht darauf hin, dass die hier vorhandenen Beweisschwierigkeiten nicht objektiv bzw. in der Natur der Sache begründet, sondern auf das Unterlassen rechtzeitiger Sachverhaltsermittlungen oder deren genügende Dokumentation durch die VBZ zurückzuführen seien. Aus diesem Grund rechtfertige es sich vorliegend nicht, vom Regelbeweismass abzuweichen.

Das Verwaltungsgericht kam deshalb zum Schluss, dass die VBZ den Sachverhalt nur ungenügend ermittelt hätten und damit ihrer Untersuchungspflicht nicht nachgekommen seien. Die fristlose Kündigung war damit ungerechtfertigt und der Tramführer hatte Anspruch auf Weiterbeschäftigung.

## Würdigung

Der vorliegende Entscheid zeigt anschaulich, dass der Sachverhalt, welcher den Arbeitgeber zur Kündigung veranlasst, nach dem Regelbeweismass der vollen Überzeugung erstellt sein muss. Ist dies nicht der Fall, läuft der Arbeitgeber die Gefahr, dass die Kündigung als nichtig qualifiziert wird und dem Arbeitnehmer ein Weiterbeschäftigungsanspruch zusteht.

Folgerichtig hat das Verwaltungsgericht den Entscheid des Bezirksrats aufgehoben. Es war nicht bewiesen, dass es der fragliche Tramführer war, welcher in der Führerkabine vom Zeugen gesehen worden war.

*MLaw Claudia Schnüriger,*
*Rechtsanwältin*

GROUPS.SWISS
GROUPS
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN
www.groups.swiss

800 Ferienhäuser und Hotels in der Schweiz und Europa
für Gruppen und Familien, Freizeit oder Seminare
Groups AG · Spitzackerstrasse 19 · CH-4410 Liestal · +41 61 926 60 00

# LOHNVERGLEICH 2022

**Im Lohnvergleich 2022 fällt der Kanton Basel-Stadt mit einer Teuerungszulage von 1,3% und der Kanton Zürich mit einer solchen von 0,9% auf. Einige Kantone gewährten individuelle Lohnanpassungen, bzw. Stufenanstiege. Oft arbeiten die Kantone mit Lohnbändern dabei sind Lohnanstiege nicht strikt mit den Arbeitsjahren verknüpft. Deshalb können keine Angaben der Löhne nach 11 Jahren gemacht werden.**

**Das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) prognostizierte am 15. Juni eine Inflation von 2,5% für das Jahr 2022. Das Bundesamt für Statistik (BFS) errechnete im Juli 2022 eine Steigerung des Landesindex für Konsumentenpreise (LIK) gegenüber dem entsprechenden Vorjahresmonat von 3,4%.**



Dr. Robert Brawer

Öffentliches Personal Schweiz publiziert seit mehr als fünfzehn Jahren regelmässig im Herbst den Lohnvergleich, der den Betrachtern ein Instrument in die Hand gibt, um sich bezüglich einzelner Berufe oder Berufsgruppen ein Bild zur eigenen Lohneinreihung zu machen. Die Berufe in der öffentlichen Verwaltung sind so vielschichtig, dass nicht alle Berufe berücksichtigt werden konnten. Der Lohnvergleich enthält darum nur Berufe, die sehr häufig ausgeübt werden und somit für viele Leserinnen und Leser brauchbare Vergleiche bieten. Einzelne Kantone und Gemeinden äusserten den Wunsch, anonym zu bleiben, weshalb diese in den Tabellen durch Zahlen ersetzt wurden. Eine Zuordnung der nicht anonymisierten Gemeinden und Kantone ist mittels des Schlüssels auf www.oeffentlichespersonal.ch / Dienstleistungen / Lohnvergleich möglich.


## IMPRESSUM

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

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

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

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

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

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

**AUFLAGE**
21'261 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2020 / 2021)

**REDAKTIONSSCHLUSS**

| Nummer | Red. Schluss | Erscheint |
|---|---|---|
| 10 • 22 | 17.10.22 | 02.11.22 |
| 11 • 22 | 14.11.22 | 30.11.22 |
| 12 • 22 | 12.12.22 | 29.12.22 |

Auf den folgenden Seiten sind eine Auswahl an Berufsfunktionen und die entsprechenden Gehälter abgedruckt.

*Weitere Lohntabellen sind ebenfalls auf www.oeffentlichespersonal.ch unter Publikationen und Lohnvergleich zu den folgenden Berufen des öffentlichen Personals einsehbar*:

- Bürohilfe
- Sekretär/in
- Controller/in
- Chef-Programmierer/in
- Steuerrevisor/in
- Juristische/-r Sekretär/in
- Gerichtsschreiber/in
- Untersuchungsrichter/in
- Departements-Sekretär/in
- Berufsberater/in
- Hilfspolizist/Politesse
- Betreuer/in im Strafvollzug
- Polizist/in
- Polizei Postenchef/in
- Wegmacher/in, Betriebsangestellte/r
- Küchenchef/in
- Hauswart/in für Schulanlagen
- Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in
- Techniker/in mit Führungsfunktion
- Kreisförster/in
- Sekretär/in auf Gemeindekanzlei
- Gemeindeschreiber/in
- Finanzverwalter/in
- Bauverwalter/in
- Kindergärtner/in
- Primarlehrer/in
- Sek.-/Bez.-Lehrer/in
- Berufsschullehrer/in
- Mittelschullehrer/in
- Oberarzt/Oberärztin
- Assistenzarzt/Assistenzärztin
- Pflegefachperson I
- Pflegefachperson II
- Pflegefachperson mit spez. Ausbildung
- Dipl. Sozialarbeiter/in

Dank den Meldungen der Personalämter und dem Durchsuchen von Regierungsratsbeschlüssen und Lohntabellen konnten kleinere Korrekturen vorgenommen werden.

Die Gehälter der Lehrkräfte stammen aus der Besoldungsstatistik des Dachverbandes der Lehrerinnen und Lehrer Schweiz LCH.

Werden Lohnanpassungen oder Fehler in den Tabellen nachgemeldet, so werden diese unter www.oeffentlichespersonal.ch umgehend nachgeführt.

*Dr. Robert Brawer*

Der vollständige **Lohnvergleich 2022** ist ab sofort auf https://oeffentliches-personal.ch/dienstleistungen/lohnvergleich einsehbar.



# LOHNVERGLEICH

## Wegmacher/in / Betriebsangestellte/r

Erledigt Strassen-Unterhaltsarbeiten unter Beachtung der Verkehrssicherheit oder als Betriebsangestellte/r entsprechende Aufgaben mit gleichwertigem Verantwortungsprofil.



### Ausbildung / Anforderungen

- handwerkliches Geschick
- Bei Wegmacher/in Führerausweis C

### Gehalt

Bei 100%-Pensum, inkl. 13. Monatslohn und Teuerungszulage, ohne Sonderzulagen im Berichtsjahr.

| Gemeinde | 1. Dienstjahr | 11. Dienstjahr | Maximum | nach x DJ | Arbeitszeit/Woche | anger. DJ * | Bemerkungen |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 49'977 | 53'140 | 72'186 | 15-20 | 42 | | |
| 2 | 52'024 | | 73'539 | | 41 | | 3840.- Wohnsitzzulage pro Jahr |
| 4 | 67'056 | 80'726 | 82'050 | 15 | 42 | | |
| 7 | 55'440 | | 78'266 | | 42 | | |
| 9 | 52'001 | 70'859 | 85'146 | 45 | 42.5 | 0 | |
| 10 | 57'077 | | 67'316 | | | | |
| 11 | 53'447 | 70'016 | 74'825 | | 42 | | |
| 12 | 47'192 | | 69'388 | 20 | 40 | | |
| 13 | 57'435 | 66'709 | 70'852 | | 40 | | |
| 14 | 43'447 | | 66'316 | | 42 | 1-3 | |
| 15 | 53'820 | 67'927 | 83'603 | 26 | 42 | 4 | |

| Kantone | 1. Dienstjahr | 11. Dienstjahr | Maximum | nach x DJ | Arbeitszeit/Woche | anger. DJ * | Bemerkungen |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 50'381 | 69'274 | 75'571 | 20 | 42 | 1 | dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag |
| 2 | 54'706 | | 71'773 | | 42 | | KL 6 |
| 3 | | | | | | | |
| 4 | 57'576 | 72'299 | 83'309 | 20 | 42 | | KL 9 LS 1 LS 29 |
| 5 | | | | | | | |
| 6 | 54'840 | | 76'776 | | 42 | | |
| 7 | | | | | | | |
| 8 | 53'286 | | 93'688 | 25-35 | 42 | | |
| 9 | | | | | | | |
| 10 | 56'590 | | 89'941 | | 42 | | |
| 11 | 46'703 | | 71'823 | | | | |

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung

# LOHNVERGLEICH

## Dipl. Sozialarbeiter/in

### Funktionsprofil

- Soziale Betreuung
- Selbstständige Arbeiten im Bereich von geeigneten Massnahmen zur Unterstützung von Hilfebedürftigen (abklären, beurteilen und planen)
- Verhandlungen mit Behörden und Hilfsorganisationen
- Schreiben von Berichten und Gutachten
- Übernimmt Verantwortung im Bereich der Sozialgesetzgebung
- Eventuell auch Ausführen von Projekten im Sozialbereich



### Ausbildung / Anforderungen

- Berufslehre oder Matura
- Dreijährige Ausbildung an einer Schule für Sozialarbeit
- Mehrjährige Berufserfahrung
- Ständige Weiterbildung

| Gemeinde | 1. Dienstjahr | 11. Dienstjahr | Maximum | nach X DJ | Arbeitszeit/Woche | anger. DJ * | Bemerkungen |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 81'104 | 101'505 | 115'374 | 17 | 42 | | |
| 2 | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | |
| 9 | 70'271 | 94'338 | 115'058 | 45 | 43 | | |
| 10 | 63020 | | 77'208 | | | | |
| 11 | 74'706 | 97'702 | 104'262 | | 42 | | |
| 12 | 79'097 | 103'221 | 112'871 | 20 | 40 | | |
| 13 | | | | | | | |
| 14 | 79'001 | | 114'998 | | 42 | 1-3 | |
| 15 | 70'701 | 91'911 | 113'122 | | | | |

| Kantone | 1. Dienstjahr | 11. Dienstjahr | Maximum | nach X DJ | Arbeitszeit/Woche | anger. DJ * | Bemerkungen |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 73'746 | 96'572 | 105'351 | 20 | 42 | | dazu 0% bis 5% Leistungszuschlag |
| 2 | 83'005 | | 105'325 | 30 | 42 | | |
| 3 | 88'104 | | 123'866 | Lohnband | | | LBB3 |
| 4 | 87'866 | | 125'905 | | 42 | | LK 17 |
| 5 | 87'202 | 104'428 | 136'515 | | 42 | | |
| 6 | 90'485 | | 126'679 | | 42 | | |
| 7 | 80'106 | | 124'683 | | 42 | | LB 9 |
| 8 | 75'318 | | 120'509 | 26 | 42 | | |
| 9 | 80'886 | 101'283 | 114'868 | 20 | 42 | | |
| 10 | 76'285 | | 122'503 | | | | |
| 11 | 80'969 | | 116'333 | | | | |

* Minimum der angerechneten Dienstjahre bei voller Ausbildung



# Nebenbeschäftigungsgesuch abgelehnt – Catherine Merkofer muss als Präsidentin des ASPV zurücktreten

Am 17. Oktober 2018 wurde Catherine Merkofer an der ausserordentlichen Generalversammlung des ASPV zur neuen Präsidentin gewählt. Nachdem Catherine Merkofer mehrere Jahre als Gerichtsschreiberin für den Kanton Aargau tätig war, wurde sie Ende 2021 als Oberrichterin gewählt und trat ihre neue Stelle per 1. Mai 2022 an. Dabei stellte sie auch ein Gesuch für ihre Nebenbeschäftigung als Präsidentin des ASPV. Dieses wurde von der Justizleitung des Kantons Aargau abgelehnt. Catherine Merkofer musste somit per Ende August 2022 von ihrer Funktion als Präsidentin des ASPV zurücktreten.

Die Haltung der Justizleitung, wonach das Amt als Oberrichterin nicht mit der Tätigkeit als Präsidentin des ASPV vereinbar sei, überzeugt den ASPV nicht. Der ASPV ist parteipolitisch unabhängig und konfessionell neutral. Er wahrt die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder, fördert die Solidarität innerhalb des Personals und unterstützt Bestrebungen, welche die soziale Stellung des Personals stärken und die Weiterbildung der Mitglieder zum Ziel haben (Art. 1 und 2 Statuten ASPV).

Das Engagement als ASPV-Präsidentin zeugt somit von Interesse an personalpolitischen Fragen und dem Willen, zu Gunsten aller Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung für faire, zeitgemässe und gerechte Arbeitsbedingungen einzutreten. Der ASPV bezieht Stellung zu aktuellen personalpolitischen Fragen und führt mit der Arbeitgeberseite einen Dialog, ohne extrem aufzutreten. Ebenso wenig besteht eine Interessenkollision im Hinblick auf die richterliche Unabhängigkeit und in Bezug auf einzelne Führungsaufgaben. Der ASPV wurde in der Vergangenheit denn auch mehrfach durch Oberrichter präsidiert, was nie zu irgendwelchen Problemen geführt hat.

Der ASPV bedankt sich ganz herzlich bei Catherine Merkofer für ihr grosses Engagement. Sie hat den Verband mit viel Herzblut und Leidenschaft geführt. Die Zeit war geprägt von vielen Herausforderungen, mit welchen das Aargauer Staatspersonal in den vergangenen Jahren zu kämpfen hatte. Der ASPV hofft, dass Catherine Merkofer weiterhin als Vorstandsmitglied im Verband tätig sein kann.

Der ASPV ist nun gezwungenermassen auf der Suche nach einer neuen Präsidentin oder einem neuen Präsidenten. Interessierte können sich gerne beim ASPV melden. In der Zwischenzeit wird der Verband wie bereits 2018 durch den aktuellen Vizepräsidenten Severin Frei ad interim geführt.



Catherine Merkofer

ASP
GEMEINSAM MEHR ERREICHEN!

# KOMMENTAR ZUM ENTSCHEID DES OBERGERICHTS

**Der Entscheid des Obergerichts überzeugt nicht. Er schafft ein unangenehmes Präjudiz und bricht mit alten Traditionen.**

Zunächst gilt verfassungsrechtlich: Richterinnen und Richter können sich auf die Freiheit der Meinungsäusserung berufen, es ist ihnen selbstverständlich erlaubt, sich zu allen möglichen gesellschaftlichen Themen zu äussern, sie müssen darauf achten, dass durch politische Äusserungen nicht Zweifel an ihrer Unabhängigkeit entstehen. Das wäre es dann auch schon.

Der ASPV ist parteipolitisch nicht gefärbt, unabhängig und auch konfessionell neutral. Er wahrt lediglich die beruflichen, wirtschaftlichen und sozialen Interessen seiner Mitglieder, fördert die Solidarität innerhalb des Personals, unterstützt Bestrebungen, welche die soziale Stellung des Personals stärken, und er bemüht sich um Weiterbildung. Durchaus edle Vorsätze. Offenbar nicht für das Obergericht.

Wo genau möchte man denn die Interessenkollision sehen? Die bisherige ASPV-Präsidentin ist nicht Richterin am Verwaltungsgericht, wo personalrechtliche Entscheide getroffen werden. Sie ist in völlig anderen Rechtsgebieten tätig. Ebenso wenig dürfte ein Hindernis darin liegen, dass einer Oberrichterin Arbeitgeberfunktionen zukämen. Das ist nicht der Fall. Es gibt kaum eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter im Kanton, dem weniger Arbeitgeberfunktionen zukommen als einem Oberrichter oder einer Oberrichterin. Sie haben faktisch keine Untergebenen und die Führung des Gerichts erfolgt durch die Geschäftsleitung.

Der Entscheid ist damit unzutreffend. Anders gesagt: Was hätte eine solche Praxis denn für Auswirkungen? Sie würde dazu führen, dass nur noch externe dritte Personalverbände präsidieren können. Das ist nicht sinnvoll.

Diese Einstellung ist leider kein Einzelfall. Zurzeit versucht die Stadt Biel, bei der ein gröberer Rückbau beim Personal bevorsteht, sämtliche Mitarbeitende als Interessenvertreter von den Verhandlungen über einen Sozialplan auszuschliessen. Dies mit der Begründung, die Mitarbeitenden könnten nicht ihre Interessen gegenüber dem Arbeitgeber vertreten. Weshalb das so sein soll, ist unklar, dass die Verfassung aber genau das Gegenteil sagt, das ist klar.

*Urs Stauffer,*
*Präsident Öffentliches Personal Schweiz*



# UNSERE VERTRAGSPARTNER

**Weitere Informationen**

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



# Protokoll

**der 113. Hauptversammlung des Personalverbandes der Stadt Bern vom 5. Juli 2022, 17.30 Uhr im Hotel Kreuz, Zeughausgasse 41, 3011 Bern**



Werner Wirth
Protokollführer

## Traktanden

1. Protokoll der 112. Hauptversammlung vom 29. Juni 2021
2. Jahresbericht 2021
3. Standespolitik / aktuelle Themen
4. Rechnungsablage 2021
5. Revisionsbericht / Entlastung des Vorstandes
6. Budget 2022
7. Wahlen
8. Ehrungen
9. Verschiedenes / Wortmeldungen
10. Gemeinsamer Imbiss

Pünktlich um 17.35 Uhr eröffnet der Präsident Simon Bühler die 113. Hauptversammlung des Personalverbands der Stadt Bern (nachfolgend PVSB).

Namentlich begrüsst er die Ehrenmitglieder:

- Walter Schopferer
- Toni Isenschmied
- Elsbeth Zimmermann

Als Vertreter befreundeter Verbände und Politik begrüsst er:

- Daniel Wyrsch, Geschäftsführer Bernischer Staatspersonalverband

Entschuldigt haben sich:

**Vorstandsmitglied:**

- Eliane Wirth

**Ehrenmitglieder:**

- Martin Arn
- Heinz Bula
- Hans-Ulrich Gränicher
- Bruno Kneubühl
- Niklaus Freivogel

**Diverse andere Verbandsmitglieder**

Gemäss Präsenzliste sind 59 Mitglieder anwesend. Der Präsident stellt fest, dass die Einladung auf unserer Website und in der ZV Info Ausgabe Mai 2022 veröffentlicht wurde. Zudem wurden die Mitglieder mit Mailadresse per Mail eingeladen. Die Versammlung ist somit handlungs- und beschlussfähig. Die publizierte Traktandenliste wird ohne Gegenstimme genehmigt. Allfällige Wahlen werden offen durchgeführt, ausser es würden ausdrücklich geheime Wahlen gewünscht. Die Stimmenzähler werden erst gewählt, wenn dies nötig sein sollte.

## 1. Protokoll der 112. Hauptversammlung vom 29. Juni 2021

Das Protokoll der 112. HV wurde in der ZV Info Ausgabe 8.7.2022 sowie auf der Website des PVSB publiziert.

**Das Protokoll wird einstimmig genehmigt.**

## 2. Jahresbericht 2021

**Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.**

Der Jahresbericht 2021wird nach der Genehmigung zusammen mit dem HV-Protokoll 2022 in der ZV Info publiziert.

## 3. Standespolitik / aktuelle Themen

Im Rahmen der Fit-II-Sparmassnahmen konnte der PVSB einen Personalabbau leider nur ungefreut akzeptieren, und das nur unter der klaren Bedingung, dass ein Leistungsverzicht im ausgewogenen Rahmen stattfindet.

Die sich abzeichnenden Überbelastungen des Personals im Zusammenhang mit einem grossen internen Ressourcenengpass und einer Arbeitsmarktsituation, welche keine qualifizierten Fachkräfte für spezifische Arbeitsgattungen mehr anbieten kann, sind für den PVSB absolut inakzeptabel.

Nach Ansicht des PVSB zeugt es von fehlender Wertschätzung, wenn «während des laufenden Spiels die Spielregeln verändert werden». Dies gilt insbesondere auch für die Auszahlung der Treueprämien.

Die Gleichbehandlung der Mitarbeitenden ist diesbezüglich aus Sicht des PVSB klar nicht gewährleistet. Darauf wurde auch in der Stellungnahme eindeutig hingewiesen.

## 4. Rechnungsablage 2021

Die Rechnung 2021 schliesst mit einem Überschuss gegenüber dem Budget von Fr. 4656.90.

Die Rechnung wurde am 17. Mai 2022 durch die Revisoren Thomas Messerli und Daniel Fischbach geprüft. Dem Kassier wurde mit dem Revisorenbericht vom 17. Mai 2022 die fachgerechte Rechnungs-

führung bestätigt. Die Revisoren beantragen den Mitgliedern, die Jahresrechnung 2021 unter Entlastung der verantwortlichen Organe zu genehmigen, und sprechen dem Präsidenten und dem Vorstand den besten Dank für die geleistete Arbeit aus.

**Die Rechnung wird einstimmig genehmigt.**

### 5. Revisionsbericht / Entlastung des Vorstandes

Mit der Verabschiedung des Jahresberichtes und der Zustimmung zur Rechnung 2021 wird das Verbandsjahr 2021 offiziell abgeschlossen.

**Dem Vorstand wird einstimmig Décharge erteilt.**

### 6. Budget 2022

Der Vorstand empfiehlt, den Jahresbeitrag von Fr. 90.00 für Aktive und Fr. 60.00 für Aktiv-Veteranen und Pensionierte beizubehalten. Im Budget 2022 müssen gegenüber der Rechnung 2021 nur geringe Anpassungen vorgenommen werden. Der daraus resultierende Ausgabenüberschuss liegt bei budgetierten Fr. 1380.00.

**Jahresbeitrag und Budget 2022 werden wie vom Vorstand vorgeschlagen einstimmig angenommen.**

### 7. Wahlen

Simon Bühler tritt nach 7 Jahren als Präsident zurück. Er bedankt sich für die grosse Unterstützung, die er während seiner ganzen Präsidentschaft erhalten habe. Er schaue auf eine sehr interessante Zeit mit vielen spannenden Begegnungen zurück, welche er nicht missen möchte.

Anschliessend gibt Simon Bühler Maria Jurkovic das Wort.

Maria Jurkovic, aktuell Vizepräsidentin, wird vom Vorstand als neue Präsidentin vorgeschlagen. In Ihrer Vorstellungsrede würdigt Maria Jurkovic die markantesten Meilensteine, welche Simon Bühler in seiner Präsidentschaft gesetzt hat:

Die neue Website, der neue Flyer, eine Mitgliederumfrage zum Homeoffice während der Covid-Pandemie oder die Organisation der Klausur «Boxenstopp» mit dem Vorstand für die Neuausrichtung der PVSB-Führung waren neben den Schwerpunktthemen Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle, die Überführung der Pensionskasse vom Leistungs- ins Beitragsprimat, die Fusion von Sanitätspolizei, Feuerwehr, Zivilschutz und Quartieramt im Projekt UNIO und die Begleitung der Reorganisation bei ewb die wichtigsten Themen, welche Simon Bühler mit viel Herzblut begleitet hat.

Dazu kommen die laufenden Themen wie Sozialpartnergespräche, Teuerungsverhandlungen, Lohngleichheit, Digitalisierung, Fachkräftemangel, Sparrunden usw., bei denen Simon Bühler als beharrlicher und ernst zu nehmender Partner wahrgenommen wurde und dessen Stimme gezählt hat.

Unter grossem Applaus bedankt sich Maria Jurkovic bei Simon Bühler und überreicht ihm ein kleines Präsent.


Innovative Lösungen für Städte und Gemeinden.

AbaGovernment – die Software für die öffentliche Verwaltung




Ihr Nutzen mit AbaGovernment

Fortschrittliche Verwaltungen verlangen nach modernen und funktional umfassenden Lösungen, damit sie die stetig steigenden Ansprüche erfüllen können.

Aufbauend auf den etablierten Software-Modulen für Finanzen, Lohnbuchhaltung, Human Resources und Zeiterfassung bietet Abacus die Branchenlösung AbaGovernment für öffentliche Verwaltungen an.

Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/abagovernment

ABACUS

Anschliessend stellt sich Maria Jurkovic der Versammlung vor.

Maria Jurkovic ist Historikerin und Juristin. Sie ist seit 2017 bei der Stadt Bern in leitender Funktion beim EKS/SUE angestellt. Im PVSB hat sie als Vizepräsidentin bereits seit 2020 an vielen Sitzungen und Sozialpartnergesprächen teilgenommen. Maria Jurkovic ist stolz, als erste Frau im PVSB für das Präsidium vorgeschlagen zu werden. Sie freut sich, Frauen und Männern und allen Menschen im Arbeitsprozess im Fokus zu haben und allen Partnern auf Augenhöhe begegnen zu können. Sie wird ihre neue Aufgabe mit grossem Engagement wahrnehmen und bittet die Versammlung um ihre Unterstützung.

## Wahl der Präsidentin

Simon Bühler schlägt der Versammlung Maria Jurkovic zur Wahl als Präsidentin des PVSB vor.

**Maria Jurkovic wird von der Versammlung mit Applaus gewählt.**

Simon Bühler gratuliert Maria Jurkovic und überreicht ihr einen Blumenstrauss.

## Wahl des Vorstandes

Die bisherigen Vorstandsmitglieder, Bernadette Bechtiger, Eliane Wirth (abwesend), Dieter Arnold, Lukas Bieri und Werner Wirth, haben sich bereit erklärt, ihre Aufgaben im nächsten Verbandsjahr wie gewohnt weiterzuführen.

**Die bisherigen Vorstandsmitglieder werden von der Versammlung einstimmig gewählt.**

Vom Vorstand wird Kolinda Kropf für die Wahl in den Vorstand vorgeschlagen.

**Kolinda Kropf wird von der Versammlung einstimmig gewählt.**

## Wahl des Vizepräsidenten

Der Vorstand schlägt der Versammlung Simon Bühler als Vizepräsident vor.
**Simon Bühler wird von der Versammlung einstimmig gewählt.**

Der neue Vorstand des PVSB setzt sich für die nächste Amtsperiode wie folgt zusammen:



Neu gewählte Präsidentin: Maria Jurkovic

**Präsidentin**
- Maria Jurkovic

**Vizepräsident**
- Simon Bühler

**Vorstandsmitglieder**
- Bernadette Bechtiger
- Eliane Wirth
- Kolinda Kropf
- Lukas Bieri
- Dieter Arnold
- Werner Wirth.

Die Chargen im Vorstand werden an der nächsten Vorstandssitzung festgelegt.

## Wahl des Ersatzrevisors

Gemäss Turnus muss der Ersatzrevisor alle zwei Jahre neu gewählt werden.

Vom Vorstand wird der Versammlung vorgeschlagen, Christian Eberle als Ersatzrevisor zu wählen.

**Christian Eberle wird von der Versammlung einstimmig gewählt.**

## 8. Ehrungen

Der Vorstand gedenkt der im Jahr 2021 verstorbenen Mitglieder Alfred Brügger, Peter Glauser, Urs Pulver und Martin Vonlanten.

Zu neuen Veteranen mit 30 Jahren Mitgliedschaft werden Hans Aeschlimann, Rolf Badertscher, Anna Fahrni, Fritz Isenschmid und Thomas Wilhelm ernannt. Mit einem kleinen Präsent wird den neuen Veteranen für ihre Treue zum Verband gedankt.

## 9. Verschiedenes / Wortmeldungen

## Antrag Arbeitsauftrag

Maria Jurkovic präsentiert die Ergebnisse der Mitgliederumfrage vom März 2022, Motivation für die PVSB-Mitgliedschaft und Erwartungen der Mitglieder an den PVSB. Basierend auf dieser Mitgliederumfrage und der aktuellen Analyse der Situation wird sich der Vorstand im Verlaufe des Jahres um die Besetzung einer Geschäftsstelle im Mandatsverhältnis kümmern.

Ziel soll es sein, ab Januar 2023 erste Aufgaben des Verbandes zur Bearbeitung an die Geschäftsstelle zu delegieren.

Erste Erfahrungen sollen an der Hauptversammlung 2023 aufgezeigt werden.

**Der Antrag wird von der Versammlung einstimmig genehmigt.**

Daniel Wirsch, Geschäftsführer Bernischer Staatspersonalverband, gratuliert dem PVSB für die geleisteten Arbeiten. Er hebt mit einigen Beispielen aus der Kantonsverwaltung hervor, wie wichtig die Präsenz und Solidarität der Verbände in der heutigen Zeit ist angesichts der teils unverständlichen Sparvorschläge der Arbeitgebenden, welche auf dem Buckel der Arbeitnehmenden ausgeführt werden sollen.

## 10. Gemeinsamer Imbiss

Nach dem offiziellen Teil der Versammlung offeriert der PVSB den Mitgliedern einen Imbiss.

## Termin nächste HV:

Die 114. Hauptversammlung des Personalverbandes der Stadt Bern findet voraussichtlich am **Dienstag, 28. März 2023,** im Hotel Kreuz statt.

Toffen, 5. Juli 2021

Der Protokollführer

*Werner Wirth*



# Grillabend VGSG 2022








Abschalten und die Seele baumeln lassen wird in Zeiten von Hektik im Alltag und negativen Meldungen aus Politik und Finanzwelt immer wichtiger.

Der Verband Glarner Staats- und Gemeindepersonal VGSG will mit seinem alljährlichen Grillabend diese Möglichkeit bieten.

Gutes Essen, Freunde und Arbeitskollegen treffen und ungezwungene Gespräche führen – eben abschalten vom Alltag. Zum ersten Mal nach der Pandemie durften wir den Grillabend am 12. August 2022 wieder durchführen.

Rund 70 Mitglieder gönnten sich die Auszeit mit perfekten Speisen der Familie Fischli und Getränken von der Brauerei Adler. Wie immer durften wir auf das Gastrecht im Feuerwehrlokal Buchholz in Glarus zählen.

Die erhaltenen Feedbacks waren wiederum durchwegs positiv. Somit hat sich der nicht geringe Aufwand des Vorstandes des VGSG für die Vorbereitung und Durchführung gelohnt.

Der VGSG dankt an dieser Stelle allen Mitgliedern für das zahlreiche Erscheinen und die guten Gespräche, aber auch der Familie Fischli, der Brauerei Adler und der Feuerwehr Glarus für die gute Zusammenarbeit.

Glarus, August 2022

*Vorstand VGSG*



# Protokoll

**Generalversammlung vom**
**Donnerstag, 2. Juni 2022, 18.00 Uhr**
**Ort:** Viva Luzern AG, Eichhof, Haus Rubin, Steinhofstrasse 13, 6005 Luzern
**Anwesend:** 48 Mitglieder (inkl. Vorstand, Vertrauensleute und Gäste, gemäss separater Präsenzliste)

### Bericht / Beschluss

Der Präsident begrüsst alle Anwesenden zur Teilnahme an der 106. Generalversammlung.

Der Präsident ist froh, dass die GV heute physisch durchgeführt werden kann. Er dankt für das Erscheinen, trotz schönem Sommerabend und Fussballspiel.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:

- Herrn Adrian Borgula, Stadtrat
- Herrn André Hobi, Präsident Pensioniertenverein
- Frau Gabriela Sollberger, Sekretärin Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz
- Frau Inge Lichtsteiner, Luzerner Staatspersonalverband

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder zur heutigen GV entschuldigt, darunter die beiden Ehrenpräsidenten Anton Merz und Daniel Burri, das Ehrenmitglied Robi Bühler, Personalchef Christian Bünter, Urs Stauffer, Präsident ZV öffentliches Personal sowie unser Vorstandsmitglied Peter Meier. Urs Stauffer wird vertreten durch Frau Sollberger.

### Traktanden

Einige administrative Angaben:
Die Generalversammlung wird gemäss Statuten vom 12. Juni 1995 durchgeführt.

Gemäss Art. 12 findet die GV in der Regel in der ersten Jahreshälfte statt. Die Bekanntgabe der GV muss zwei Monate im Voraus erfolgen – dies wurde im Februar 2022 im ZV Info publiziert. Die Einladung muss einen Monat im Voraus erfolgen. Die Einladung ist datiert auf den 11. April 2022.

Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden. Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehr statt. Anträge seitens der Mitglieder sind keine eingegangen. Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt.

Es sind heute 46 Mitglieder anwesend.

Stimmenzähler werden keine gewählt.

### Traktandenliste:

1. Protokoll vom 24. Juni 2021 der Generalversammlung 2021 auf dem Korrespondenzweg (siehe Intranet: HR Hub > Arbeiten bei der Stadt Luzern > Personalverbände) oder im ZV Info Nr. 10, Oktober 2021 (Internet: https://oeffentlichespersonal.ch/ausgabe/zv-info-2021-10)
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Budget 2022 (inkl. Genehmigung Mitgliederbeiträge 2023)
5. Wahlen Vorstand, Rechnungsrevisoren und Vertrauensleute
6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
7. Verschiedenes

### 1. Protokoll der Generalversammlung vom 24. Juni 2021 auf dem Korrespondenzweg

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

### 2. Jahresbericht des Vorstandes 2021/2022

Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht 2021/2022. Dieser wird im ZV Info Nr. 10 sowie auch im Intranet der Stadt Luzern publiziert. Folgendes wird hervorgehoben:

- Erstmals musste die Generalversammlung auf schriftlichem Weg durchgeführt werden.
- Der Vorstand traf sich zu 11 Vorstandssitzungen (via Skype und auch physisch) sowie zu einer Sitzung mit den Vertrauenspersonen.
- Vernehmlassungen zu personalrelevanten Themen wurden erstellt, die jährlichen Lohnverhandlungen und GAV-Verhandlungen mit den ewl AG und Viva Luzern AG fanden statt.
- Man traf sich zu drei Sitzungen mit der städtischen Finanzdirektorin Franziska Bitzi sowie Personalchef Christian Bünter.
- Erfolgreiche Lohnverhandlungen mit der

Stadtratsdelegation sowie den Geschäftsleitungen der ewl AG und der Viva Luzern AG konnten durchgeführt werden.

- Der Vorstand des Stadtpersonalverbandes ist in der Pensionskommission mit Peter Hofstetter, Josef Zimmermann und Miriam Emmenegger vertreten. Das Geschäftsjahr der Pensionskasse war erfolgreich, der Deckungsgrad ist auf 118,4% gestiegen, die Performance betrug 9,7% und das Altersguthaben wird im Jahr 2022 mit 2,75% verzinst. Auf den 1. Januar 2023 wird das Leistungs- und Organisationsreglement der Pensionskasse geändert. Unter Mitwirkung einer Arbeitsgruppe, den Stellungnahmen der Arbeitgeber sowie den Sozialpartnern konnte die Pensionskommission ein Massnahmenkonzept erarbeiten, welches für die Arbeitnehmenden sozialverträglich ist.
- Vergünstigungen und Rabatte der Mitglieder sind im Intranet aufgelistet.
- Mitglieder per 31.3.2022: 721
- Der Mitgliederanlass konnte im Herbst 2021 durchgeführt werden. Die Mitglieder durften an einer interessanten Besichtigung des Verkehrshaus teilnehmen mit anschliessendem exklusivem Nachtessen. Weiter konnte im Mai 2022 eine Orientierungsversammlung zur Änderung des Pensionskassenreglements durchgeführt werden.

Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

## 3. Kassa- und Revisorenbericht

Den Kassenbericht präsentiert Kassier Jörg Moser.

Er erläutert die Rechnung 2021. Die Jahresrechnung 2021 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 23 065.93 und Erträgen von Fr. 25 470.– mit einem Mehrertrag von Fr. 2404.07. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2021 auf Fr. 36 718.76. Die Arbeit von Jörg Moser wird herzlich verdankt.

Die Rechnung 2021 wurde von den beiden Revisoren Katja Coray und Theo Lamberts geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Sie beide sind an der heutigen Sitzung nicht anwesend.

Josef Zimmermann liest den Revisorenbericht vor.

Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt und verdankt.

Für den Revisorenbericht wird Katja Coray und Theo Lamberts gedankt.

## 4. Budget 2022 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeiträge)

Jörg Moser orientiert über das Budget 2022. Es sind Einnahmen von Fr. 26 600.– und Ausgaben von Fr. 24 000.– geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehrertrag von Fr. 2600.–. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.

Gemäss den Statuten sind die Mitgliederbeiträge jährlich festzulegen. Der Antrag des Vorstandes für unveränderte Mitgliederbeiträge für 2023 von Fr. 40.– für Aktive und Fr. 20.– für Passive und Pensionierte wird von der Generalversammlung einstimmig bestätigt. Der Mitgliederbeitrag ist bescheiden. Zurzeit hat der SPVL genug Vermögen und muss deshalb den Mitgliederbeitrag nicht anpassen.

Genehmigung durch alle.

## 5. Wahlen Vorstand, Rechnungsrevisoren und Vertrauensleute

**Wahl Vorstand**

Josef Zimmermann als Vizepräsident führt aus, dass Peter Hofstetter sich weiterhin als Präsident zur Verfügung stellt. Er wird einstimmig gewählt. Die übrigen Vorstandsmitglieder werden im Ganzen einstimmig gewählt.

**Rechnungsrevisoren**

Auch die Rechnungsrevisoren stellen wiederum zur Wahl und werden ebenfalls einstimmig gewählt.

**Wahl Vertrauensleute**

Josef Zimmermann präsentiert eine Liste mit den aktuellen Vertrauensleuten und gibt deren Abteilung bekannt. Es besteht eine Vakanz. Alle Vertrauensleute werden wiedergewählt.

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

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

## 7. Verschiedenes

**Adrian Borgula, Stadtrat:**

Er bedankt sich für die Einladung und betont, wie wichtig ihm ein guter Austausch mit dem Stadtpersonalverband ist. Adrian Borgula spricht über die Verschiebung der Arbeit während der Corona-Pandemie vom Arbeitsplatz ins Heimbüro an. Besonders beeindruckt hat ihn, dass alle Dienstleistungen durch die Stadtverwaltung weiterhin sichergestellt werden konnten. Adrian Borgula ist froh um eine starke Vertretung des Personals im Stadtpersonalverband und dankt für die Ideen und Vorstösse. Er dankt auch allen Mitarbeitenden der Stadt Luzern und den angeschlossenen Betrieben. Er würdigt auch die frühere Arbeit und das Mitdenken der Passivmitgliedern und Pensionierten.

**Gabriela Sollberger / Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz:**

Sie überbringt die besten Wünsche vom Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz und dankt für die jahrelange Unterstützung. Der Zentralverband ist momentan stark gefordert durch Anfragen zu Personalfragen und im Rechtsbereich.

Peter Hofstetter schliesst die Generalversammlung um 19.00 Uhr.

Luzern, 16. August 2022

Für das Protokoll:

*Judith Isenegger Niederberger*

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

# Folgt uns auf Instagram, Facebook und neu auch auf Linkedin!



**Instagram**
oeffentlichespersonal

**Facebook**
Öffentliches Personal Schweiz

**Linkedin**
Öffentliches Personal Schweiz




# Deine Finanzen immer im Griff.

**Mit Zak hast du stets die Übersicht über deine Finanzen und weisst immer, wie viel dir wofür noch bleibt. Unkompliziert und gratis. Zak. Das einfachste Banking der Schweiz.**
**Mehr dazu unter cler.ch/startguthaben**

**ZV-Spezial:** Zak-Konto eröffnen und 25 CHF Startguthaben sichern! **Code: ZV4ZAK**

**Zeit, über Geld zu reden.**

Bank
Banque
Banca
CLER