ZV Info / Juni 2018

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal





Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

EMPFEHLUNG LOHNRUNDE 2019

2% Reallohnerhöhung für alle

Die Wirtschaftslage ist gut – so gut wie schon lange nicht mehr. Die Kantone wissen nicht mehr, wohin mit dem Geld – entgegen allen Prognosen schreiben sie massive Überschüsse. Sie wissen aber genau, wem sie das Geld nicht geben wollen: dem öffentlichen Dienst. Und das, obwohl die «Reallohnerhöhung» in den letzten Jahren, wohl Jahrzehnten, für den öffentlichen Arbeitgeber ein Unwort war, das zum Schluss nicht einmal mehr die Gewerkschaften benutzen wollten. Das muss ein Ende haben.

Die gute Wirtschaftslage ist ohne das öffentliche Personal blosses Wunschdenken. Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst leisten mit ihrer täglichen Arbeit einen erheblichen Beitrag an die zuverlässig funktionierende Infrastruktur im ganzen Land – eine Voraussetzung, die dem Werkplatz Schweiz dient, damit unsere Kolleginnen und Kollegen in der Privatwirtschaft ihrerseits ihren Beitrag leisten können und hoffentlich auch an den hervorragenden Bedingungen in

INHALT

Seite 1
2% Reallohnerhöhung für alle

Seite 4
Recht: Ordentliche Kündigung eines Anstellungsverhältnisses

Seite 6
Fachtagung Brunnen

Seite 7
Arbeitsmarktfähigkeit erhalten

Seite 8
Impressum

Seite 11
Recht: Darf ich Auskunft geben?

Seite 13
Adieu, macht's gut!

Seite 14
Aus der Versicherungsgruppe: Keine Angst vor der Börse

Seite 16
Aargauer Staatspersonalverband (ASPV)

Seite 17
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 18
Stadtpersonalverband Luzern (SPVL)

Seite 20
Glosse

finanzieller Hinsicht teilhaben dürfen. Ob auf Bundesebene, in den Kantonen oder vor allem auch in den Gemeinden: Eine leistungsfähige «Verwaltung» (es ist tatsächlich wesentlich mehr als das!) hilft allen und ist Voraussetzung für so vieles. Statt nach Budgetoptimierungen beim Personal muss deshalb nach Entwicklungsmöglichkeiten bei den Arbeitsbedingungen gesucht werden. Eine Reallohnerhöhung von 2% und der Ausgleich der Teuerung sind deshalb der richtige Start.

Das wirtschaftliche Umfeld belegt dies (auch). Die Konjunkturprognose der Expertengruppe des Bundes zeigt, dass sich die Konjunkturerholung weiter fortsetzt und es der Schweizer Wirtschaft gut geht. Folge ist, dass ein Grossteil der Kantone im Rechnungsjahr 2017 (zum Teil hohe) Überschüsse ausweist (bei tiefen steuerlichen Belastungen) – und einmal mehr das düstere Bild der Kantone vor dem finanziellen Abgrund falsch war, ziemlich falsch sogar, und man sich fragen darf, wieso sich diese düsteren Prognosen stets wiederholen.

Dies muss eine gute Ausgangslage für die Lohnverhandlungen für das Jahr 2019 sein. Die Konjunktur wird in den nächsten Jahren stabil bleiben, und bei allem Respekt für vorsichtiges Budgetieren, diesmal muss etwas drinliegen – wenn nicht heute, wann dann?

Daran dürfen auch die (drohende) Steuervorlage 2017 oder Anpassungen beim Finanzausgleich nichts ändern. Argumente für eine zurückhaltende Ausgabenpolitik lassen sich immer ins Feld führen. Die Personalverbände sollten sich bei der Formulierung und Kommunikation ihrer Lohnvorstellungen von den üblichen Argumenten nicht irritieren lassen und stattdessen die positive Entwicklung der Wirtschaft im Auge behalten. Die gute Konjunktur und das von der Expertengruppe des Bundes prognostizierte Wachstum des Bruttoinlandprodukts rechtfertigen die Verwirklichung der längst fälligen Reallohnerhöhungen für das öffentliche Personal.

Zeichen der Wertschätzung

In der Schweiz sollen optimale Rahmenbedingungen herrschen, um wirtschaftlich erfolgreich und auf dem weltweiten Markt bestehen zu können. Das ist heute so.

Einen Beitrag daran leisten alle, auch (und wesentlich) der öffentliche Dienst. Dann aber soll das öffentliche Personal an diesem Erfolg auch teilhaben; in schlechten Zeiten trug es die Sparlast mit, nun soll dies dank der Konjunkturerholung und den gut gefüllten Kassen der öffentlichen Hand auch honoriert werden. Es ist an der Zeit, dass die Politik gegenüber dem öffentlichen Personal Wertschätzung zeigt – nicht nur durch Worte, sondern auch durch Taten, genannt: Reallohnerhöhung.

Formulierung der Forderungen

Die Ausgangslage für Lohnverhandlungen kann für die Personalverbände unterschiedlich sein. 2% Reallohnerhöhung sind ein Minimum. Wer weniger geben will, sollte dies gut begründen können – durch Reallohnerhöhungen in der jüngeren Vergangenheit.

Denkbar ist, je nach Lohnsystem auch, keine konkreten Summen oder Beträge zu nennen, sondern als absolutes Minimum eine Lohnsumme zu fordern, welche eine korrekte Umsetzung des Lohnsystems ermöglicht. Dann sollte aber auch sichergestellt sein, dass diese Beträge in Form von Reallohnerhöhungen auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ankommen.

Teuerung und Krankenkassenprämien

In den Lohngesprächen ist neben der Forderung einer Reallohnerhöhung der Ausgleich der Teuerung ein wichtiges Element. Aufgrund der positiven Konjunkturentwicklung ist Stand heute mit einem Anstieg der Teuerung zu rechnen; für das Jahr 2018 wird eine Teuerung von 0.8% und für das Jahr 2019 von 0.7% prognostiziert. Der Ausgleich der Teuerung (sowie allfälliger Rückstände) muss deshalb eine Selbstverständlichkeit sein, um die Kaufkraft der Löhne zu erhalten.

Zu berücksichtigen sind in den Lohnverhandlungen zusätzlich die stetig steigenden Krankenkassenprämien. Da diese nicht in den Teuerungsindex eingerechnet werden, müssen sie fairerweise beim Teuerungsausgleich berücksichtigt werden. Dabei ist auf die tieferen Einkommen zu achten und keine prozentuale Anpassung vorzunehmen, soweit ein Ausgleich dieser Teuerung vorgesehen wird – Öffentliches Personal Schweiz kann sich vorstellen, aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit hier frankenmässige Beiträge zu sprechen, die nicht von der Lohnhöhe abgeleitet werden.

Lohngleichheit

Die praktische Umsetzung der Lohngleichheit ist noch immer nicht vollzogen.

Wenigstens hat der Ständerat Ende Mai 2018 Erbarmen mit diesem geschundenen Verfassungsgrundsatz gezeigt und sich für Massnahmen gegen die Lohndiskriminierung ausgesprochen; er will Unternehmen, die mehr als 100 Mitarbeitende beschäftigen, zukünftig zur Lohnanalyse verpflichten. Noch im Frühjahr hatte er die Vorlage zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes zur Überprüfung insbesondere hinsichtlich Alternativmodellen zur Selbstdeklaration an die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur (WBK) zurückgewiesen – im Sinn eines Modells der Freiwilligkeit.

Die Kommission hat daraufhin den Vorschlag des Bundesrates leicht abgeändert: Unternehmen sollen nicht bereits ab 50 Mitarbeitenden, sondern erst ab 100 Mitarbeitenden zur Lohngleichheitsanalyse verpflichtet werden. Sie müssen zukünftig kontrollieren, ob ihre Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht für gleichwertige Arbeit tatsächlich den gleichen Lohn erhalten. Erfasst werden von dieser neuen Regelung sowohl private als auch öffentliche Unter-



nehmen. Arbeitgeber des öffentlichen Sektors sollen zudem verpflichtet werden, die Ergebnisse und Einzelheiten zur Analyse zu veröffentlichen.

Der Ständerat macht damit einen kleinen Schritt in die richtige Richtung. Bis zu einer tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau ist es aber gleichwohl auch weiterhin ein langer Weg, weshalb es neben den gesetzlichen Regelungen Sozialpartner braucht, die in ihren Lohngesprächen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit einfordern.

Vaterschaftsurlaub, zusätzliche freie Tage

Und es ist nicht nur die Reallohnerhöhung, die allein glücklich macht. Es gibt weitere Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und damit einen Schritt in die Zukunft zu tun:

- **Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle**
  Der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sich weiterzubilden oder mehr Zeit für gemeinnützige Tätigkeiten oder Hobbys zu haben, gewinnt seit Jahren an Bedeutung, insbesondere bei jüngeren Generationen. So möchten sich im Familienleben Väter aktiver einbringen und für ihre Kinder mehr Zeit haben, Mütter möchten gleichzeitig gerne in einem Teilzeitpensum weiterarbeiten. Flexible Arbeitszeitmodelle helfen, diesen individuellen Wünschen besser gerecht zu werden und die Organisation von Kinderbetreuung, Weiterbildung, sozialem Engagement oder Freizeit und Arbeit besser organisieren zu können.
  Selbst wenn man das ablehnen sollte, weil man die Wünsche damals vor Jahrzehnten nicht durchsetzen konnte (oder gar nicht hatte): Die Zeiten haben sich geändert, die jungen Mitarbeitenden wählen ihren Arbeitsplatz nach diesen Kriterien aus und werden Arbeitgebern, die sich diesen Entwicklungen verschliessen, nicht mehr zur Verfügung stehen. Es geht dabei deshalb nicht mehr um blosse Wünsche, sondern um die intelligente Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch den öffentlichen Arbeitgeber.

- **Unbezahlter Urlaub**
  Was spricht eigentlich gegen einen unbezahlten Urlaub? Viele Arbeitgeber tun sich hier ausserordentlich schwer. Man muss sich zwar organisieren, aber eine gewisse Flexibilität in diesem Bereich dient dem Erhalt guter Mitarbeitender, ihrer Gesundheit und ihrer Leistungsfähigkeit – ohne Kosten für den Arbeitgeber.

- **Mehr Ferientage**
  Fünf Wochen Ferien sind mittlerweile für Mitarbeitende zwischen 20 und 50 Jahren Schweizer Standard; mit zunehmendem Alter steigt dieser Anspruch. Wer das noch nicht hat, sollte tätig werden. Eine Nivellierung in Richtung von sechs Wochen muss das Ziel sein. Wieso sollen gerade die Eltern in Familien mit Kindern weniger Ferien haben als Mitarbeitende, die kurz vor der vorzeitigen Pensionierung stehen? Das ist ebenfalls nicht einzusehen.
  Von einer angepassten Ferienregelung profitieren beide Seiten: Für die Arbeitgeberseite ist es als Ausweis zeitgemässer Arbeitsbedingungen klar ein Vorteil bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden, für die Mitarbeitenden Zeit der Erholung und der Abwechslung mit der Folge eines hohen Arbeitskrafterhalts.

- **Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von mindestens fünf Tagen**
  Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Kinder, und zwar von der Geburt der Kinder an. Ein Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen, der flexibel bezogen werden kann, muss deshalb Minimalstandard sein. Offen gesagt: Viel ist das noch nicht, aber ein Anfang.

- **Unterstützung im Bereich Weiterbildung**
  Weiterbildung ist ein Recht und eine Pflicht – neben der persönlichen Entwicklung dient sie auch dem Erhalt guter Dienstleistungen. Mitarbeitende sind deshalb in ihrem Weiterbildungswunsch zu unterstützen – sei es finanziell, durch die Zurverfügungstellung von Arbeitszeit oder mittels flexibler Arbeitszeitmodelle. Und entgegen der weitläufigen Auffassung dient die Weiterbildung in erster Linie dem Arbeitgeber, der diese denn auch anordnen kann. Was nichts mit dem Job zu tun hat, kann, muss aber nicht bewilligt werden. Von daher ist Zurückhaltung nicht angezeigt.

Befürchtet man den Wechsel eines Mitarbeitenden mit guter Weiterbildung, darf nicht vergessen werden, dass der neue Mitarbeiter seine gute Ausbildung ebenfalls irgendwo erworben hat. Das kann also kein Grund sein, sich dieser Unterstützung zu verschliessen.

Schlussbemerkungen

Der öffentliche Dienst bietet vielseitige und interessante Tätigkeitsfelder. Dies führt dazu, dass in jedem Bereich der öffentlichen Verwaltung engagierte, motivierte und interessierte Fachleute zu finden sind.

Es ist nur fair und auch zwingend, für diesen Einsatz moderne Arbeitsbedingungen zu bieten und den Mitarbeitenden mittels Lohnentwicklungen die verdiente Wertschätzung zu zeigen. Die Wertschätzung hat dieses Jahr eine klare Nummer: 2%.

Urs Stauffer, Präsident

ORDENTLICHE KÜNDIGUNG EINES ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSES

Urteil des Bundesgerichts 8C_502/2017 vom 30. November 2017, BGE 144 I 11

Zwischen der Kantonspolizei Basel-Stadt und einem langjährigen Kaderpolizisten war die ordentliche Kündigung umstritten. Das Bundesgericht befand die Kündigung als zulässig. Das höchste Gericht bezog in diesem Zusammenhang zu zahlreichen personalrechtlichen Stolperfallen Stellung (u.a. Res iudicata, Konversion einer fristlosen Kündigung in eine ordentliche Kündigung, rechtliches Gehör, Bewährungsfrist) und präzisierte sowie bestätigte seine Rechtsprechung in anschaulicher Weise.



lic. iur. Christine Zanetti
Rechtsanwältin

Sachverhalt

Ein Polizist, zuletzt mit Kaderfunktion, mit Jahrgang 1968 arbeitete seit 1993 bei der Kantonspolizei Basel-Stadt. Die Arbeitgeberin entliess ihn wegen unangebrachter Verhaltensweisen gegenüber Mitarbeitenden zunächst mit fristloser Kündigung vom 16. März 2015.

Die erstinstanzliche Behörde hob die fristlose Kündigung mit Entscheid vom 7. Dezember 2015 auf. Er erwuchs unangefochten in Rechtskraft. Die Arbeitgeberin sprach jedoch aufgrund des gleichen Sachverhalts am 16. Dezember 2015 eine ordentliche Kündigung aus. Diese focht der Arbeitnehmer wiederum an. Das Bundesgericht bestätigte das Urteil der Vorinstanz und schützte die Kündigung.

Zu den Erwägungen

Materielle Rechtskraft

In seinen Erwägungen hielt das Bundesgericht zunächst fest, dass Anfechtungsgegenstand im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren grundsätzlich nur das Rechtsverhältnis bilde, zu dem die zuständige Verwaltungsbehörde vorgängig in Form einer Verfügung Stellung genommen habe. Die Verfügung der Kantonspolizei vom 16. März 2015 habe die Überschrift «Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 32 Personalgesetz» getragen. Gegenstand des Rekursentscheids bilde folglich die «fristlose Kündigung» und nicht generell die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daraus schloss das Bundesgericht, dass die am 16. Dezember 2015 ausgesprochene ordentliche Kündigung nicht von der Rechtskraft des Rekursentscheids vom 7. Dezember 2015 erfasst sei.

Folglich verneinte das Bundesgericht die Identität des Streitgegenstandes betreffend die fristlose und ordentliche Kündigung und damit auch das Vorliegen einer Res iudicata. Die materielle Rechtskraft des erstinstanzlichen Urteils, welches die fristlose Kündigung aufhob, steht damit dem Folgeverfahren der ordentlichen Kündigung nicht entgegen.

Konversion einer fristlosen in eine ordentliche Kündigung

Der Beschwerdeführer rügte, die Arbeitgeberin dürfe nach rechtskräftiger Aufhebung der fristlosen Kündigung gestützt auf denselben Sachverhalt keine ordentliche Kündigung aussprechen.

Gestützt darauf fasst das Bundesgericht die *privatrechtliche Praxis* zusammen. Danach stellt die obligationenrechtliche Kündigung ein grundsätzlich unwiderrufliches Gestaltungsrecht dar. Der Arbeitgeber, der den Weg der ordentlichen Kündigung eingeschlagen hat, kann den Vertrag nicht gestützt auf denselben Umstand fristlos auflösen. Entscheidet er sich für eine fristlose Kündigung, verliert er definitiv das Recht auf eine ordentliche Kündigung. Der Richter kann eine solche Kündigung nicht in eine ordentliche Kündigung umwandeln.

Nach Auffassung des Bundesgerichts verhält es sich in Bezug auf die Kündigung eines Dienstverhältnisses mittels Verwaltungsverfügung jedoch anders.

Begründet hat es dies damit, dass eine Kündigung mittels Verfügung weder auf einer Willenserklärung beruht noch aus der Ausübung eines Rechts fliesst. Die Verwaltung handle nicht aufgrund eines ihr zustehenden Rechts, sondern aufgrund einer ihr durch das Gesetz übertragenen Zuständigkeit. Die Verfügung eines öffentlichrechtlichen Arbeitgebers könne daher durch die Rechtsmittelinstanz insofern abgeändert werden, als eine Kündigung mit sofortiger Wirkung in eine Kündigung aus wichtigen Gründen mit einer Kündigungsfrist umgewandelt werde.

Zusammenfassend ist damit höchstrichterlich die Konversion einer fristlosen in eine ordentliche Kündigungsverfügung durch die Rechtsmittelinstanz zulässig. Diese Befugnis gesteht das Bundesgericht auch der ursprünglich verfügenden Behörde zu. Eine rechtskräftige Verfügung eines öffentlichrechtlichen Arbeitgebers über eine fristlose Kündigung steht einer nach-

träglichen ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf denselben Sachverhalt damit grundsätzlich nicht entgegen.

Der zivilrechtlichen Praxis, wonach die Kantonspolizei nach verlorenem Prozess bezüglich der verfügten fristlosen Kündigung wegen derselben Umstände keine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mehr hätte aussprechen dürfen, versagte das Bundesgericht die Anwendung.

Rechtliches Gehör bei Kündigung eines öffentlichrechtlichen Anstellungsverhältnisses

In einem ersten Schritt verwies das Bundesgericht auf seine ständige Rechtsprechung, wonach im öffentlichen Personalrecht auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte.

Das Bundesgericht hielt fest, es habe dem Beschwerdeführer keine Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme gewährt werden müssen. Denn die Parteien hätten sich wenige Tage vor der ordentlichen Kündigung im Verfahren betreffend fristlose Kündigung intensiv mit dem der Kündigung zugrundeliegenden Sachverhalt auseinandergesetzt. Dort habe die Arbeitgeberin denn auch unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, es werde eine ordentliche Kündigung in Betracht gezogen, und eine Weiterbeschäftigung werde abgelehnt. Anlässlich des Gesprächs, welches zur ordentlichen Kündigung geführt habe, sei dem Beschwerdeführer dann schliesslich mitgeteilt worden, dass eine ordentliche Kündigung mit sofortiger Freistellung in Betracht gezogen werde, und es wurde ihm Gelegenheit geboten, dazu mündlich Stellung zu nehmen und Einwände vorzutragen.

Gestützt auf den (relativierten) Anspruch erkannte das Bundesgericht keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör. Es berücksichtigte insbesondere auch, dass der Betroffene im zur Kündigung führenden Verfahren beziehungsweise im Verfahren betreffend fristlose Kündigung seinen Standpunkt wirksam zur Geltung hat bringen können.

Schwere Pflichtverletzung als Kündigungsgrund

Der Beschwerdeführer unterliess es, die Feststellung des Sachverhalts durch die Vorinstanz qualifiziert zu rügen. Entsprechend betrachtet das Bundesgericht die vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellungen als verbindlich. Danach hat der betroffenen Polizist Arbeitskolleginnen und -kollegen wiederholt verbal und schriftlich (insbesondere mittels WhatsApp) bedroht, beschimpft, genötigt, beleidigt und belästigt, zur Etablierung des privaten Mitteilungsverkehrs rechtswidrig auf zum geschäftlichen Gebrauch hinterlegte Daten zurückgegriffen und mit jüngeren Mitarbeiterinnen Beziehungen angebahnt sowie bei erfolgter Rückweisung unangemessen reagiert. Sein Verhalten wurde gar als Stalking-ähnliches Vorgehen bezeichnet.

Das Bundesgericht hob in seinen Schlussfolgerungen hervor, dass Angehörige des Polizeikorps «in hohem Ausmass» zu einem adäquaten Verhalten verpflichtet und gerade sie auf das Vorhandensein einer gegenseitigen Vertrauensbasis angewiesen seien. Dieser für eine reibungslose Aufgabenerfüllung notwendige vertrauensvolle Umgang mit den mit ihm im Einsatz stehenden Polizistinnen und Polizisten sei jedoch durch das Verhalten des Beschwerdeführers gefährdet worden. Dies sei umso gravierender, als ihm innerhalb des Korps eine Führungsfunktion zugekommen sei. Nicht überraschend qualifizierte das Bundesgericht die Verfehlungen des Beschwerdeführers als schwerwiegend. Dies insbesondere auch wegen der Betroffenheit der erforderlichen Vertrauensbasis im Polizeikorps und der Kaderfunktion des entlassenen Polizisten.

Kein verfassungsrechtlicher Anspruch auf Bewährungsfrist bei schwerer Pflichtverletzung

Gemäss den einschlägigen gesetzlichen Grundlagen musste die Arbeitgeberin aufgrund der festgestellten schweren Pflichtverletzungen keine Bewährungsfrist ansetzen, sondern durfte sogleich eine ordentliche Kündigung aussprechen.

Nichts Weiteres konnte das Bundesgericht aus dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit ableiten. Es führte in Bestätigung seiner Rechtsprechung aus, bei diesem Grundsatz handle es sich nicht um ein verfassungsmässiges Recht, sondern bloss um ein verfassungsmässiges Prinzip, welches bei der Anwendung kantonalen Rechts im Grundsatz nur unter dem Gesichtswinkel des Willkürverbots angerufen werden kann. Anhaltspunkte für eine willkürliche vorinstanzliche Beurteilung sah das Bundesgericht jedoch nicht.

Fazit

Das bundesgerichtliche Urteil vermag zu überzeugen. In anschaulicher Weise bestätigt es seine Rechtsprechung zu diversen personalrechtlichen Dauerthemen. Hervorzuheben gilt es insbesondere, dass es eine Sperrwirkung (Res iudicata) der vorgängig ausgesprochenen fristlosen Kündigung für das Folgeverfahren der ordentlichen Kündigung verneint und die Zulässigkeit der Konversion der fristlosen Kündigung in eine ordentliche Kündigung bejaht.

Christine Zanetti



DER ÖFFENTLICHE DIENST

Fachtagung Brunnen von 29./30. November 2018

An der Fachtung Brunnen treffen sich jährlich Personalvertreterinnen und -vertreter aus der ganzen Schweiz, um sich weiterzubilden und sich gegenseitig auszutauschen. Es werden Erfahrungen geteilt, neue Kontakte geknüpft und wird mit alten Bekannten angestossen sowie Freundschaften geknüpft.

Die diesjährige Tagung findet am 29. / 30. November 2018 statt. Die Referenten sind ausgewiesene Fachleute auf ihrem Gebiet, einzelne dürfen wir bereits zum zweiten Mal in Brunnen begrüssen.



Programm und Anmeldung

Das Programm finden Sie auf der rechten Seite. Sämtliche Referenten haben bereits zugesagt; die Teilnehmenden der Fachtagung Brunnen 2018 dürfen sich auf spannende, rhetorisch hervorragende Referate freuen.

Die Teilnahme kostet für Mitglieder **unverändert Fr. 430.– inkl. Übernachtung und Mahlzeiten.** Für Nichtmitglieder beträgt die Teilnahmegebühr Fr. 730.– Anmeldungen sind beim Sekretariat möglich (sandra.wittich@zentral.ch) unter Angabe des Namens, des Verbandes, der Postadresse und eines Vermerks, ob eine Übernachtung gewünscht wird und ob am Nacht- sowie am Mittagessen teilgenommen wird.

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

Wir freuen uns auf zahlreiche Anmeldungen und spannende Tage in Brunnen.

Donnerstag, 29. November 2018

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

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

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

16.00 Uhr Pause

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

18.30 Uhr Apéro
19.30 Uhr Nachtessen

Freitag, 30. November 2018

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

9.30 Uhr **Noch offen**

10.30 Uhr Pause

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

12.15 Uhr Mittagessen

ARBEITSMARKTFÄHIGKEIT ERHALTEN

Arbeitnehmende 50 plus

Arbeitnehmende 50 plus haben Schwierigkeiten, sich im Berufsleben neu zu orientieren, insbesondere, wenn sie durch einen Stellenverlust dazu gezwungen werden. Gleichzeitig fürchten Experten den Fachkräftemangel sobald die Babyboomer-Generation in Rente geht. Für die Lösung beider Probleme sind Massnahmen notwendig, die älteren Arbeitnehmenden helfen, langfristig im Erwerbsleben und auf dem Arbeitsmarkt bestehen zu können. Wichtig sind eine frühzeitige Auseinandersetzung mit Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten durch die Mitarbeitenden selbst und eine Personalpolitik, welche die Förderung von Entwicklungspotenzial als Chance statt als Last sieht.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info



Dr. Michael Merker
Sekretär

Arbeitnehmende, die über 50 Jahre alt sind und ihre Stelle verlieren (oder aus eigenem Antrieb eine neue Herausforderung suchen), haben oft Mühe, eine neue Stelle zu finden. Sie benötigen im Vergleich zu jüngeren Kolleginnen und Kollegen wesentlich länger, bis ihre Stellensuche zum Erfolg führt. Das ist bekannt und wird regelmässig diskutiert.

Ebenfalls regelmässig thematisiert wird der drohende Fachkräftemangel, dessen Ursache in der demografischen Entwicklung lokalisiert wird, weil die geburtenstarken Jahrgänge sich rasant dem Rentenalter nähern. Dies führt dazu, dass in Kürze mehr Arbeitnehmende den Arbeitsmarkt verlassen, als jüngere Arbeitnehmende nachrücken. Es entsteht eine Lücke, die geschlossen werden muss.

Auf der einen Seite also Menschen, die eine Stelle suchen, und auf der anderen Seite offene Stellen, die mit geeigneten Arbeitnehmenden besetzt werden sollen. Welche Massnahmen sind notwendig, damit diese beiden Problemfelder einander gegenseitig Lösungen offerieren?

Regelmässige Weiterbildung

Um auf der Arbeitnehmerseite im Arbeitsmarkt bestehen zu können und als Arbeitgeber gute Mitarbeitende zu finden, braucht es eine gezielte Förderung von Arbeitnehmenden. Nicht nur in den ersten 10 bis 15 Jahren der Erwerbstätigkeit, sondern regelmässig und stetig während des gesamten Arbeitslebens.

Wer sich persönlich oder fachlich weiterentwickelt, neue Herausforderungen annimmt, vorhandenes Wissen vertieft und sich neues aneignet, bleibt langfristig motiviert im Arbeitsleben und für Arbeitgeber im Arbeitsmarkt attraktiv.

Auch wer sich fachlich bereits weiterentwickelt hat und auf der Karriereleiter nach oben geklettert ist, findet ein grosses Angebot an Weiterbildungsmöglichkeiten vor, um seine Kompetenzen zu erweitern. Je nach Tätigkeitsbereich etwa in den Bereichen Personalführung, Projektmanagement oder Betriebswirtschaft. Die Möglichkeiten sind vielseitig, und egal, in welche Richtung man sich weiterbildet – umsonst ist es nie.

Die Argumente für eine Weiterbildung leuchten ein. Doch weshalb tut sich mancher schwer, eine Weiterbildung in Angriff zu nehmen?

- Eine notwendige Voraussetzung ist das persönliche Bewusstsein, wie wichtig Weiterbildung und Entwicklung für das persönliche und wirtschaftliche Fortkommen sind.
- Manchmal braucht es auch einfach Mut, sich einer neuen Herausforderung zu stellen, unter Umständen mit anderen um gute Noten oder bestandene Prüfungen zu konkurrieren.
- Es muss eine Vorstellung bestehen, in welchem Feld man sich zeitlich und finanziell engagiert, naheliegenderweise im Umfeld der bisherigen Tätigkeit, das ist aber keineswegs zwingend.

- Man muss bereit sein, auf Arbeits- und «Freizeitroutinen» für eine gewisse Zeit zu verzichten und Einschränkungen in Kauf zu nehmen.
- Am Arbeitsplatz sind Rahmenbedingungen notwendig, welche Mitarbeitenden mit Weiterbildungswunsch keine Hindernisse in den Weg stellen, sondern Unterstützung bieten. Das kann der Besuch von Kursen oder Veranstaltungen während der Arbeitszeit sein, die Übernahme der Kosten oder wenigstens eine finanzielle Beteiligung oder die Möglichkeit, das Arbeitspensum vorübergehend zu reduzieren.
- Es muss von beiden Seiten ein guter «Spirit» gegeben sein, Weiterbildung als etwas Positives zu sehen. Dem genügen Personalreglemente, die Weiterbildungen nur im Ausnahmefall oder gegen weitgehende Übernahme der Kosten durch den Arbeitnehmenden ermöglichen oder die sich Rückforderungen vorbehalten, wenn eine Prüfung nicht bestanden wird, nicht.
- Die Arbeit am Arbeitsplatz darf nicht liegen bleiben mit dem Ergebnis, dass sie nach der Weiterbildung erledigt werden muss, es braucht Stellvertretungen.

All dies passiert häufig nicht von selbst. Beide Seiten, sowohl der Arbeitgeber wie auch der Arbeitnehmer, brauchen einen Anstoss, die Weiterbildung zu suchen oder die Weiterbildung anzuregen. Jeder kennt die Situation: Man ist froh, sich gerade jetzt nicht noch mehr aufladen zu müssen – beim Arbeitnehmenden durch vermehrtes Engagement in einer Weiterbildung, beim Arbeitgeber durch weitere Engpässe, wenn ein Mitarbeitender fehlt.

Doch diese Situationen sind heute die Regel. Eine günstige Zeit mit schwacher Arbeitsbelastung wird es nicht geben. Weiterbildung ist deshalb oft eine Sache, die lediglich von Arbeitnehmenden durchgesetzt wird, die sehr ehrgeizig und in der jeweiligen Stelle noch nicht fest verankert sind.

Anders gesagt: Es gibt Weiterbildungen (vor allem im Sicherheitsbereich), die gesetzlich vorgeschrieben sind. Diese Weiterbildungen werden absolviert, zeitliche Engpässe hin oder her.

Es ist deshalb zwingend, dass Weiterbildungen in die Personalführung fest eingebaut werden, einem zeitlichen Ablauf folgen, ohne dass hierfür ein besonderes Engagement von einer der beiden Seiten erforderlich ist. Die Frage nach der Weiterbildung muss zur Routine werden, die jährlich angesprochen, geplant und vollzogen wird. Das ist einerseits eine Frage der Organisation, der Führung, der Mechanismus kann aber auch im jeweiligen Personalgesetz abgebildet werden. Es ist denkbar, einen solchen Automatismus mit dem jährlichen Mitarbeitergespräch zu verbinden – aber nicht wie heute, wo es in der Regel bei Absichtserklärungen bleibt, sondern es sind Ziele, Fristen, Termine zu vereinbaren.

Die breite Durchsetzung von Weiterbildung hilft allen, auch den Arbeitgebern, die diese Weiterbildung bezahlt haben. Selbstverständlich kann man mit der Leistung von Beiträgen an die Weiterbildung eine Rückzahlungsverpflichtung verbinden; sinnvoll ist das aber in den wenigsten Fällen. Wird überall weitergebildet, spielt es letztlich keine Rolle mehr, wer was bezahlt hat. Die Weiterbildung kommt dem nächsten Arbeitgeber zugute, der alte Arbeitgeber profitiert von einem gut ausgebildeten und gut weitergebildeten Neuzugang. Damit würde eine weitere Hürde entfallen; missglückte Prüfungen und Rückzahlungsverpflichtungen, die eine faktische Bindungswirkung für Jahre nach sich ziehen, beeinflussen den Entscheid, eine Weiterbildung durchzuführen oder nicht, mindestens ebenso stark wie der mit der Weiterbildung verbundene persönliche Aufwand.

Individuelle Arbeitszeitmodelle

Im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel ist es entscheidend, Mitarbeitende lange im Erwerbsleben halten zu können. Die Förderung der Weiterbildung ist eine Massnahme.

Eine weitere Handlungsoption ist, Mitarbeitenden mehr Zeitautonomie zuzugestehen, indem sie die Möglichkeit haben, ein Arbeitszeitmodell zu wählen, das ihren Bedürfnissen – und dazu gehört auch die Weiterbildung – entspricht.

Damit ist nicht nur die Weiterbildung gemeint, sondern sind insgesamt altersadäquate Entfaltungsmöglichkeiten von Bedeutung, um die «Arbeitsmarktfähigkeit» des älteren Mitarbeitenden – diesmal aus der Sicht des Arbeitgebers – zu erhalten.

Wer einen Mitarbeitenden, der ihm wichtig ist und den er sehr gerne über die Pensionierung hinaus behalten würde, überzeugen will, zumindest teilweise weiterzuarbeiten, muss bereits einige Jahre vor der Pensionierung Zeitmodelle anbieten, die auch das Bedürfnis nach mehr Privatleben ermöglichen.

Das erfordert Flexibilität. Die Möglichkeit, das Arbeitspensum um 10%, 20% oder mehr zu reduzieren, oder die Vereinbarung (zum Beispiel) einer Jahresarbeitszeit, welche mehr Ferientage beinhaltet, sind praktikable Lösungsansätze.

Die Vorteile für den Arbeitnehmer liegen auf der Hand. Die Arbeitgeber profitieren von solchen Regelungen, indem sie länger auf engagierte Mitarbeitende zählen können, die über einen reichen Erfahrungsschatz verfügen.

Die Freizeit kann und soll privat genutzt werden, es ist aber auch erlaubt, hier eine Weiterbildung anzugehen, die nun gar nichts mit dem Erwerbsleben zu tun hat. Dass die Weiterbildung dabei für den Arbeitgeber letztlich doch von Nutzen ist, kann auch nicht ausgeschlossen werden.

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
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



Handlungsbedarf

Für ältere Arbeitnehmende sieht die Realität manchmal anders aus. Statt einer gezielten Förderung werden sie Sparbemühungen geopfert und durch jüngere (günstigere) Fachkräfte ersetzt. Auch wenn diese fachlich zwar durchaus gut qualifiziert sind, lässt sich über 20 Jahre Berufserfahrung nicht so einfach wettmachen. Dass dieses Vorgehen gegenüber älteren – oft auch langjährigen – Mitarbeitenden nicht fair ist, liegt auf der Hand.

Beliebt sind «Reorganisationen» auf dem Papier. Es wird behauptet, eine Abteilung sei neu zu strukturieren, die Funktion des älteren Mitarbeitenden gebe es leider nicht mehr. Selbst wenn daran Zweifel bestehen und die Kündigung letztlich als unsachlich qualifiziert wird, bleibt bloss die Pönale (Entschädigung), nicht der Arbeitsplatz. Ein solcher Abschied aus dem Erwerbsleben hinterlässt Spuren – beim Mitarbeitenden in erster Linie, aber auch, und dies wird häufig unterschätzt, bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Betrieb des Arbeitgebers zurückbleiben. Es ist nicht so schwierig, sich vorzustellen, wie derselbe Arbeitgeber 10 Jahre später handelt, wenn man selbst in ein Alter gekommen ist, das für diesen Arbeitgeber scheinbar nicht mehr so attraktiv ist. Schaden tragen deshalb alle Beteiligten davon.

Um solche Situationen zu analysieren, zu vermeiden und Handlungsmöglichkeiten für einen besseren Erhalt der Arbeitsmarktfähigkeit zu definieren, treffen sich jährlich Interessenvertreter der Arbeitnehmenden und Vertreter des Bundes, der Kantone und der Gemeinden zu einer nationalen Konferenz. An der diesjährigen Tagung wurde der Fokus auf langfristig stellensuchende Personen über 50 Jahre gelegt. Die beteiligten Akteure waren sich einig, dass Massnahmen gefunden werden müssen, welche die Arbeitsmarktattraktivität von älteren Arbeitnehmern erhöhen und somit eine drohende Aussteuerung von älteren Menschen nach Langzeitarbeitslosigkeit verhindern.

Die Verantwortlichen waren sich überdies einig, dass die frühzeitige Berufs- und Laufbahnberatung für Erwachsene sowie regelmässige Standortbestimmungen zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden, um gemeinsam Weiterbildungen zu planen, wichtige Instrumente sind. Der Analyse müssen nun allerdings noch Taten folgen. Die Erkenntnis, dass Weiterbildungen etwas mit Arbeitsmarktfähigkeit zu tun haben, liegt nahe. Das Defizit liegt in der Umsetzung, und zwar auf beiden Seiten.

Arbeitgeber müssen erkennen, dass sie in ihre Mitarbeitenden investieren sollen – sie schaffen so für jeden einzelnen Arbeitnehmenden, aber auch für sich selbst einen Wettbewerbsvorteil. Und sie müssen auch bereit sein, die finanziellen Mittel bereitzustellen und Zeit zur Verfügung zu stellen. An beiden besteht Mangel. *Arbeitnehmende* ihrerseits müssen bereit sein, Wagnisse einzugehen, Einschränkungen in Kauf zu nehmen, Neues an Hand zu nehmen – und all dies ist oft damit verbunden, sich von Routinen zu verabschieden, und sei es nur für eine gewisse Zeit.

Der Entscheid, welche Weiterbildung Sinn macht, ist nicht immer einfach; manchmal fehlt es auch schlicht an der Fantasie, sich vorzustellen, in welchem Bereich man sich weiterentwickeln kann. Hier können Fachleute weiterhelfen, weshalb zur Diskussion steht, dass die Kantone Angebote für die Laufbahnberatung Erwachsener zur Verfügung stellen.

Wie weiter?

Dass Handlungsbedarf besteht, belegen auch die Zahlen: Die Lage auf dem Arbeitsmarkt hat sich zwar entspannt, bei den über 55-Jährigen jedoch unterdurchschnittlich. Parallel zu der Zunahme der älteren Personen in der Arbeitslosenversicherung, steigt auch die Zahl der Personen über 55 Jahren die auf Sozialhilfe angewiesen sind. Die finanziellen und die sozialen Auswirkungen sind gravierend, und für Betroffene ist es ausserordentlich schwierig, sich aus dieser Situation heraus wieder ins Erwerbsleben integrieren zu können.

Erfreulich ist auf der anderen Seite, dass die Zahl der Beschäftigten über 55 in den letzten Jahren im Grundsatz leicht zugenommen hat.

Dies soll so bleiben und sich in der gleichen Richtung weiterentwickeln. Das bedingt Anstrengungen von allen Seiten, insbesondere aber von den Arbeitgebern und den Mitarbeitenden selbst.

- Arbeitnehmende müssen zu einem lebenslangen Lernen bereit sein und sich mit ihren beruflichen Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten frühzeitig auseinandersetzen.
- Arbeitgeber müssen ihre Personalpolitik so anpassen, dass sie die Förderung ihrer Mitarbeitenden nicht als Last, sondern als Chance sehen.

Das hilft dann allen. Glückliche Arbeitgeber, glückliche Mitarbeitende, entschärfter Fachkräftemangel: Das sind idealerweise die Folgen eines dringend notwendigen Umdenkens im Bereich Weiterbildung.

Sandra Wittich
Dr. Michael Merker

UNSERE VERTRAGSPARTNER

sanitas

AXA ARAG

GENERALI

KPT CPT
Einfach gut versichert.

ZURICH®

ÖKK

VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG

rewardo
SHOP DEIN GELD ZURÜCK

Bank Banque Banca CLER

smart

Weitere Informationen

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

DARF ICH AUSKUNFT GEBEN?

Datenschutz im Kanton Zug

Wer in der Verwaltung arbeitet, hat in der Regel auch Kundenkontakt mit Bürgerinnen und Bürgern und wird von Anfang an mit diversen Anfragen konfrontiert. Häufig besteht bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unsicherheit darüber, welche Auskünfte erteilt werden dürfen – hier das Wichtigste in Kürze.



Claudia Mund
Datenschutzbeauftragte des Kantons Zug

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung beschaffen, speichern und verwenden tagtäglich eine Unmenge von Personendaten, um ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen zu können. In den wenigsten Fällen sind diese Datenflüsse den Kundinnen und Kunden bekannt. Um hier Transparenz zu schaffen, steht ihnen das sogenannte Auskunftsrecht zu (§ 13 Datenschutzgesetz, DSG; BGS 157.1). Es gibt jeder Person das Recht, bei der Verwaltung Auskunft darüber zu erhalten, ob Daten über sie bearbeitet werden (beispielsweise beschafft, gesammelt, gespeichert, bekanntgegeben usw.) und falls ja, gestützt auf welche Rechtsgrundlagen. Das Recht auf Auskunft umfasst auch das Recht, Akten direkt vor Ort einzusehen und von den eigenen Personendaten kostenlos Kopien zu verlangen (§ 17 DSG).

Die eigenen Personendaten

Das Auskunftsrecht steht jeder Person zu, unabhängig von Alter, Wohnsitz, Nationalität oder anderen Eigenschaften. Die Person, die ein Gesuch um Auskunft über die eigenen Personendaten stellt, muss sich über ihre Identität ausweisen, es sei denn, die Identität steht für die ersuchte Verwaltungsstelle eindeutig fest – etwa, wenn ein Klient bei seinem Sozialarbeiter, der ihn seit Jahren betreut, mündlich Auskunft oder Einsicht in seine Akten verlangt. Die ersuchte Verwaltungsstelle legt eine Kopie des Identitätsausweises zu den Akten, um sich allenfalls später gegen den Vorwurf wehren zu können, einer anderen als der berechtigten Person Auskunft erteilt zu haben.

Das Auskunftsrecht steht jeder Person voraussetzungslos zu. Ein Auskunftsgesuch muss daher auch nicht begründet werden. Ist es zu offen formuliert («Ich will alles sehen, was Sie über mich haben»), so kann die ersuchte Stelle die anfragende Person bitten, das Gesuch näher auf einen oder mehrere konkrete Datenbestände einzugrenzen oder ein konkretes Dossier zu bezeichnen. Gesuchstellerinnen und Gesuchsteller können mit Hilfe des Registers der Datensammlungen (www.datenschutz-zug.ch/ Rubrik «Services») ihre Anfrage präzisieren.

Die Auskunft kann schriftlich oder mündlich erfolgen. Sie kann auch in Form einer Einsicht in Akten vor Ort gewährt werden. Es gilt zu beachten: Erfolgt die Auskunft auf dem elektronischen Weg per E-Mail, muss die Übertragung verschlüsselt erfolgen (vgl. § 3 Verordnung über die Benutzung von elektronischen Geräten und elektronischen Kommunikationsmitteln im Arbeitsverhältnis; BGS 154.28).

Das Recht auf Auskunft über die eigenen Personendaten darf nur unter bestimmten Voraussetzungen eingeschränkt werden. Die ersuchte Verwaltungsstelle darf die Auskunft und die Einsicht aus überwiegenden Interessen der Öffentlichkeit oder Dritter begründet einschränken, mit Auflagen versehen, aufschieben oder verweigern (§ 14 DSG). Überwiegende öffentliche Interessen sind etwa bei einem geplanten Polizeieinsatz denkbar – eine Auskunft darüber oder die Einsicht in die entsprechenden Akten könnte die polizeilichen Ermittlungen empfindlich beeinträchtigen. Im Polizeigesetz findet sich denn auch eine analoge Bestimmung zu § 14 DSG, welche die Einschränkungsgründe noch zusätzlich präzisiert (vgl. 38e Polizeigesetz; BGS 512.1). Doch auch ohne spezialgesetzliche Bestimmung muss die Verwaltungsstelle immer im konkreten Einzelfall prüfen, ob überwiegende öffentliche oder private Interessen dem Auskunftsrecht entgegenstehen.

Gemischte Dossiers

Da sich das Auskunftsrecht auf die eigenen Personendaten bezieht und Daten über andere Personen grundsätzlich nicht darunter fallen, scheinen entgegenstehende private Interessen auf den ersten Blick irrelevant. Sie bestehen aber häufig bei sogenannten gemischten Dossiers oder solchen, die auch etwas über Drittpersonen aussagen. Sie stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung vor besondere Herausforderungen:

- In einem Dossier können Personendaten über verschiedene Personen gemeinsam bearbeitet werden, beispielsweise wenn die Schulleitung in einem Disziplinarverfahren eine Akte über ein von mehreren Schülern begangenes Delikt führt. Hier sind die Daten sorgfältig den einzelnen Personen zuzuordnen.

Die Auskunft oder die Einsicht in diese «fremden» Akten ist auszuschliessen. Dies kann etwa dadurch geschehen, dass diejenigen Textpassagen, welche nur die anderen beiden Schüler betreffen, abgedeckt bzw. geschwärzt werden.

- Ein Dossier kann Personendaten enthalten, die nicht nur über die gesuchstellende Person, sondern auch über andere Personen etwas aussagen. Dies ist etwa der Fall, wenn eine Person eine andere Person bei einer Behörde anschwärzt, sich über eine Person beschwert oder sonstige Auskünfte gibt. Hier ist eine sorgfältige Interessenabwägung vorzunehmen. Wenn im konkreten Fall Anhaltspunkte vorliegen, dass der Drittperson durch die Auskunftserteilung schwerwiegende, rechtswidrige Beeinträchtigungen drohen, so kann die Verweigerung der Auskunft gerechtfertigt sein. Anhaltspunkte dafür könnten z. B. bestehen, wenn die Drittperson schon zu einem früheren Zeitpunkt von der auskunftsersuchenden Person bedroht wurde. Oder wenn die Drittperson in einem Abhängigkeitsverhältnis zur auskunftsersuchenden Person steht und anzunehmen ist, dass diese ihre Machtstellung rechtsmissbräuchlich ausnützen würde. Umgekehrt ist ein überwiegendes privates Interesse bei Gefahr blosser Unannehmlichkeiten zu verneinen. Insgesamt sind die Gründe für eine Verweigerung der Auskunft oder Einsicht gemäss § 14 DSG restriktiv auszulegen. Wird ein überwiegendes privates Interesse verneint, sollte die Drittperson vor der Auskunftserteilung zur Stellungnahme eingeladen werden. Die Stellungnahme ist bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung haben keinen Anspruch darauf, dass ihre Namen bei Auskunftsgesuchen nicht bekanntgegeben oder geschwärzt werden. Denn sie handeln nicht etwa als Privatpersonen, sondern im Rahmen ihrer gesetzlich vorgegebenen Aufgaben und Funktionen. Die auskunftsersuchenden Personen haben einen Anspruch darauf zu erfahren, wer ihre Daten wie bearbeitet hat, wie Mitarbeitende entschieden oder wie sie sich geäussert haben. Ausnahmsweise ist die Situation anders zu beurteilen, wenn für die Mitarbeitenden durch die Bekanntgabe des Namens eine konkrete Gefahr entstehen könnte oder wenn bereits ihre Arbeitstätigkeit selbst gewissen diesbezüglichen Restriktionen unterliegt (beispielsweise im Bereich Polizei oder Staatssicherheit).

Wird das Auskunftsrecht aus überwiegenden öffentlichen oder privaten Interessen eingeschränkt, muss die zuständige Verwaltungsstelle dies begründen und der um Auskunft ersuchenden Person in Form einer anfechtbaren Verfügung mitteilen.

Abgrenzung zu anderen Rechten

Abgrenzung ist das datenschutzrechtliche Auskunftsrecht vom Recht auf Einsicht in amtliche Dokumente gemäss Öffentlichkeitsgesetz und vom verfahrensrechtlichen Akteneinsichtsrecht.

- Das Öffentlichkeitsgesetz fördert die Transparenz über die Tätigkeit der Behörden und der öffentlichen Verwaltung und regelt den Zugang zu amtlichen Dokumenten. Der Zugang zu amtlichen Dokumenten, die Personendaten der Gesuchstellerin oder des Gesuchstellers enthalten, richtet sich nach dem Auskunftsrecht des Datenschutzgesetzes (vgl. § 4 Abs. 2 Öffentlichkeitsgesetz; BGS 158.1).
- Das verfahrensrechtliche Akteneinsichtsrecht leitet sich aus dem verfassungsrechtlichen Anspruch auf rechtliches Gehör ab. Es soll in (Verwaltungs-)Verfahren Sachgerechtigkeit, persönliche Mitwirkung und Legitimation des Entscheids durch die Mitwirkungsmöglichkeit gewährleisten. Es umfasst Einsicht in sämtliche Akten. Massgeblich sind die anwendbaren Verfahrensrechte.

Übrigens: Wenn Unklarheiten bei einem Auskunftsgesuch bestehen, dürfen Sie sich jederzeit an die Datenschutzstelle wenden. Genau dafür sind wir da!

Schliesslich

Weitere praktische Informationen zu Datenschutz und Datensicherheit sowie ausgewählte Fälle aus der Datenschutzpraxis finden Sie in unserem Tätigkeitsbericht 2017. Er wird im Mai 2018 veröffentlicht und steht Ihnen dann unter www.datenschutz-zug.ch zur Verfügung.

Claudia Mund

Quelle: Personalziitig des Kantons Zug, Nr. 83, April 2018



ADIEU, MACHT'S GUT!

Es sei eine schwierige Zeit. Die jungen Staatsangestellten haben kein Bedürfnis, Mitglied des Personalverbandes zu werden. «Wozu? Was bringt das?», hört man sie sagen. Solidarität ist nicht gefragt, denn sie suchen bei den Gemeinden oder dem Kanton sowieso keine Lebensstelle, haben nicht vor, lange zu bleiben, vielleicht nur wenige Jahre. Wieso also soll ich mich engagieren? Ist das wirklich so neu? War das früher nicht auch so?



Bruno Siegenthaler
ehemaliges Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Nun, ich meine, das war 1981, als ich im Rechenzentrum des Kantons Basel-Landschaft meine Beamtenkarriere begann, nicht viel anders. Aber vielleicht waren die Ansprüche nicht so hoch, und es gab nicht ein so grosses Angebot der Freizeitgestaltung wie heute. Kein Internet, keine PCs, Playstations und Handys, keine Smartphones, kein Twitter, Facebook, Instagram … all diese sogenannten sozialen Netzwerke. So war eine Mitgliederversammlung (MV) für viele ein willkommener Event, und zudem gab es für die Verbandsmitglieder neben dem Abendessen an der MV auch eine Vergünstigungsliste, die all die Geschäfte aufführte, bei denen die Mitglieder Prozente erhielten. Das genügte wohl, um den kleinen Mitgliederbeitrag zu zahlen.

Aber war der Solidaritätsgedanke damals wirklich mehr verbreitet? Wurde man Mitglied, um einen starken Sozialpartner zu haben, der gegenüber der Regierung die Interessengegensätze durch Konsenspolitik zu lösen und offene Konflikte einzudämmen vermag?

In der ZV Info 2018 appellierte der Präsident von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Urs Stauffer, an die Mitglieder und die angeschlossenen Verbände, sich gemeinsam zu engagieren. Er zeigte, wie wichtig ein Dachverband ist. Aber trotz allen Bemühungen in den Gemeinden und den Kantonen wird es immer schwieriger, eine engagierte Basis zu generieren. An der Mitgliederversammlung sind über 70% Pensionierte anwesend. Aktive Mitglieder sind in der klaren Minderheit.

Wie soll man junge, aktive Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen können? Eine schwierige Aufgabe für unseren Verband. Denn wir in der Verwaltung sind nicht wie die Lehrpersonen oder die Polizisten im gleichen Beruf tätig. Ein Steuerbeamter hat nicht die gleichen Probleme und Herausforderungen wie der Mitarbeiter im Kantonslabor. Diejenigen vom Hoch- oder vom Tiefbauamt kennen kaum die Arbeit der Archäologen, der Mitarbeiter im Amt für Berufsbildung oder der Informatiker usw. Wir sitzen zwar im selben Boot, rudern aber nicht im Takt und ab und zu auch in die andere Richtung. Dies alles unter einen Hut zu bringen, ist schwierig. Sich da für ALLE zu solidarisieren, fast unmöglich.

Das Buch von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) mit den vielen Interviews verdeutlicht sehr gut, wie heterogen und vielseitig die Arbeit im Service public ist, wie viele Berufe sich da vereinigen.

Leider ist dies der Bevölkerung nicht genug bewusst. Und noch schlimmer, auch unsere Arbeitgeber, die Regierung und das Parlament, scheinen dies nicht zu wissen oder nicht zu honorieren. Sie reden aber viel von Solidarität, von Loyalität gegenüber dem Arbeitgeber. Aber umgekehrt, wo ist da Loyalität zu spüren, wo ist da die Wertschätzung? Diese fehlt zunehmend. Das hat sich in den fast 40 Jahren

meiner Tätigkeit für den Kanton Basel-Landschaft und den 25 Jahren als Vorstandsmitglied im VSG BL spürbar geändert.

Mehr Präsenz

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat viel getan, doch er muss zukünftig stärker auftreten.

Eine neue Website genügt nicht, und die ZV Info ist intern und wird «draussen» kaum oder gar nicht wahrgenommen. Das Buch wird eines Tages verteilt sein und in den Regalen stehen. Ich meine, es braucht mehr Öffentlichkeitsarbeit.

Ein Medienkonzept wurde einmal in Angriff genommen, blieb aber bis dato doch fast unbemerkt. Immer wieder höre ich: «Der ZV – was ist das?».

Die Polizeiverbände und vor allem der Verband der Lehrpersonen sind regelmässig in den Printmedien und im Fernsehen. Auch Öffentliches Personal Schweiz (ZV) könnte, ja sollte dies tun. Wieso sich nicht auch einmal im «Club» oder in der «Arena» präsentieren und so für die Anliegen seiner Mitglieder einstehen?

Man muss ja nicht täglich twittern, aber etwas lauter reden und sich bemerkbar machen, damit Öffentliches Personal Schweiz (ZV) und seine Mitglieder gehört und wahrgenommen werden – das wäre dringend nötig.

Ich wünsche meinen ehemaligen Vorstandskolleginnen und –kollegen sowie der Geschäftsleitung viel Freude, Kraft und alles Gute dazu.

Bruno Siegenthaler

KEINE ANGST VOR DER BÖRSE

Aus der Versicherungsgruppe

Wenn Sie seit Ihrem 25. Altersjahr begonnen hätten, jeden Monat zum Beispiel 300 Franken in den richtigen Börsenpapieren anzusparen, dann würden Sie die Diskussionen über mangelnde AHV-Gelder und sinkende Umwandlungssätze in den Pensionskassen nicht einmal am Rande interessieren. Sie hätten ganz einfach selber genügend Geld angespart.



Willy Graf
Inhaber der VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG

Leider hat mir das damals auch niemand gesagt. Heute weiss ich mehr und bin überzeugt, dass ein monatliches Ansparen den gewünschten Erfolg bringt, aber in die richtigen Titel. Wir investieren seit 2011 in VALUE Fondsanlagen. Die Resultate sprechen für sich, http://www.vvk.ch/vermoegensverwaltung.html.

Falls Sie es interessiert, wieso das funktioniert, lesen Sie bitte weiter.

Wie funktioniert die Börse?

Eine Börse ist ein gewöhnlicher Marktplatz. Auf einem Marktplatz, den wir alle kennen, bietet z. B. der Händler sein Gemüse an und preist die Frische seiner Produkte in den blumigsten Worten. Der Käufer prüft, ob das auch stimmt, und kann sofort selber entscheiden, ob ihm das angebotene Gemüse frisch genug erscheint, um es zu kaufen und zu verzehren.

Hingegen an der Börse bringt jemand sogenannte Wertpapiere, z. B. Aktien und Obligationen oder Fonds, zum Verkauf. Jetzt will jemand Geld anlegen und kauft diese Papiere. Der Anbieter schildert die Vorteile seiner Aktien, Obligationen und Fonds in den blumigsten Worten. Er bringt dicke Studien und Analysen und erklärt die Zukunftsaussichten und die möglichen Wertsteigerungen. Die Anlegerin und der Anleger können das glauben oder nicht.

Für den Handel an der Börse braucht es eine Lizenz. Wertpapierhäuser und Banken besitzen solche Lizenzen. Sie erhalten dann bei jedem Handel eines Wertpapiers eine Kommission. Je mehr gehandelt wird, desto höher die Kommissionen. Die Börsenhändler haben also ein Interesse, dass die Anlegerinnen und Anleger ihre Wertpapiere oft verkaufen und mit dem Geld wieder andere Wertpapiere kaufen. Diese Titel werden dann bei einer Bank in einem soge-

nannten Depot eingelagert und die Anlegerin und der Anleger zahen für das Halten ihrer Wertpapiere in einem Bankdepot nochmals eine Gebühr.

Das Marketing der Wertpapierhändler zielt also darauf ab, viele Verkäufe und Käufe zu generieren und diese in einem Wertpapierdepot zu halten. Verkäufe und Käufe innerhalb eines hauseigenen Fonds sind doppelt interessant, weil hier die Anlegerin und der Anleger keinen Einblick in die Gebührenstruktur erhalten.

Um den Handel zu steigern, werden zu den einzelnen Wertpapieren Studien und Analysen erstellt, die begründen, wieso man sich von einer bestimmten Aktie oder Obligation oder einem bestimmten Fonds trennen sollte, und gleichzeitig geben andere Studien und Analysen Hinweise, wieso man eine andere Aktie oder Obligation oder einen anderen Fonds kaufen soll. Für diese Arbeit, die Vermögensverwaltung, bezahlen die Anlegerin und der Anleger eine Vermögensverwaltungsgebühr. Die Banken und Wertpapierhäuser verdienen an Wertpapieren also

- beim Kauf und Verkauf eines Titels
- beim Halten der Titel in einem Depot
- und bei der Verwaltung (Beratung), welche Wertpapiere die Anlegerin und der Anleger kaufen und verkaufen sollen.

Anders gesagt: Der Analyst einer Bank identifiziert mit seinen Studien, welche Wertpapiere seiner Meinung nach aus welchen Gründen auch immer gekauft oder verkauft werden sollten, und liefert diese Informationen an die Vermögensverwalter der Bank. Diese kaufen und verkaufen diese Titel in den Depots der von ihnen betreuten Anlegerinnen und Anlegern, und die Händler der gleichen Bank handeln diese Titel an der Börse. Durch den Handel wird aber das Volumen in den Depots nicht geschmälert und schon gar nicht vergrössert. Immer aber wird eine Gebühr fällig, welche die Anlegerin und der Anleger der Bank bezahlen.

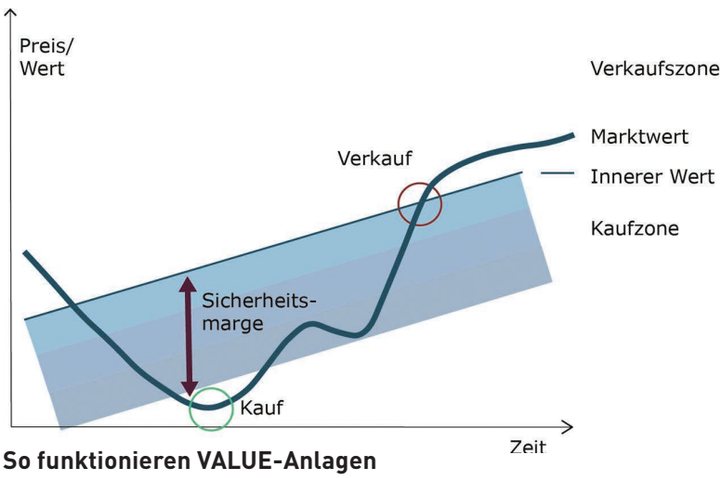
Das Wichtigste kommt jetzt: Die Banken und Wertpapierhäuser verdienen NICHT an der Wertsteigerung der empfohlenen Wertpapiere. An der Wertsteigerung verdienen nur Sie als Anlegerin und Anleger. Ob sich der Wert eines Papiers so entwickelt, wie der Analyst es annimmt, ist jedoch nicht sicher. Jedoch sicher sind die Gebühren für den Handel, die Depotführung und die Vermögensverwaltung der Wertpapiere, diese fliessen regelmässig.

Wie viel Sie als Anlegerin und Anleger mit Ihren Wertpapieren verdienen, ist also die Wertsteigerung des Papiers an der Börse minus die Handels-, Depot- und Vermögensverwaltungsgebühren.

Es gilt für Sie als Anlegerin bzw. Anleger, jene Anlagestrategie und jene Vermögensverwalter zu finden, die mehrheitlich an der Wertsteigerung der Wertpapiere und damit an der Vermögensverwaltungsgebühr verdienen und nicht auch noch an einem Handel der Wertpapiere. Wertpapiere also, die wenig gehandelt werden und trotzdem gute Wertsteigerungen versprechen.

VALUE-Anlagestrategie

Ein Weg, um Gebühren zu sparen, ist also, die Titel weniger an der Börse zu handeln und trotzdem eine gute Wertsteigerung zu erzielen. Hier vertrauen wir der VALUE-Anlagestrategie, die von den erfolgreichsten Anlegern der Welt verfolgt wird.



So funktionieren VALUE-Anlagen

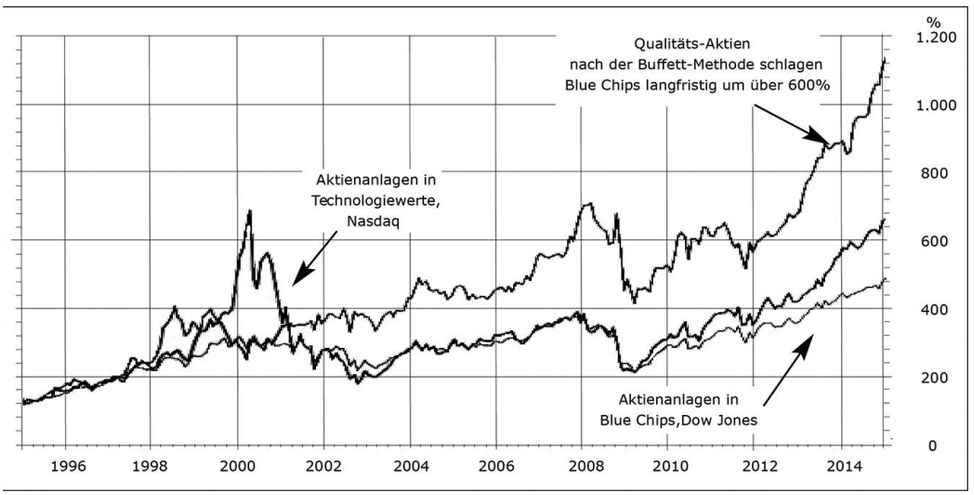
Der wichtigste Vertreter der VALUE-Strategie ist Warren Buffett. Von ihm stammen viele eingängige Zitate zur obigen Situation. Beispielsweise «Die Wall Street (die Börse) verdient ihr Geld mit hektischer Betriebsamkeit. Verdienen Sie Ihr Geld lieber in Ruhe.»

Der Kommentar zu diesem Zitat lautet: *«Das Wall-Street-Spiel (Börsenspiel) bedeutet, Kontrolle über Ihr Vermögen zu bekommen und Sie kräftig mit Provisionen zu melken. Die Broker tun das auf tausenderlei Art und Weise. Sei veranlassen Sie, zu kaufen oder nicht zu kaufen, indem sie Ihnen die neuesten Zinsentwicklungen, Quartalsberichte, Geschäftsberichte, Gewinnerwartungen und Empfehlungen aller Art vorlegen, die über ihren Tisch gehen. Sie nehmen sogar Wetten über den Ausgang der nächsten Präsidentenwahlen an. Sie machen aus jeder Nachricht Geld, und solange Sie willig mitspielen, streichen sie Ihr Geld gerne ein.*

Wenn Sie selber an der Börse Geld verdienen wollen, müssen Sie nur die Aktien einer gesunden Firma zu einem fairen Preis kaufen oder aber weniger erwerben und über lange Zeit behalten – damit die einbehaltenen Gewinne und die Wertschöpfung des Unternehmens sich akkumulieren können. Das ist die Methode, dank welcher jedermann von Bill Gates bis Warren Buffett superreich geworden ist. Gates hat es nur mit einer Aktie gemacht, Warren mit einem Dutzend. Und es hat funktioniert. Sehen Sie sich an, wer die reichsten Männer der Welt sind. Wenn Sie es dann immer noch nicht glauben, fragen Sie die etwa hundert Leute aus Omaha, die vor 30 Jahren all ihr Geld in eine einzige Firma, Berkshire Hathaway, gesteckt haben und von denen heute jeder mehr als 50 Millionen Dollar besitzt.» (aus: Das TAO des Warren Buffett, Mary Buffett und David Clark, Börsenmedien AG, Kulmbach, 2017)

Der VALUE-Fondsmanager setzt diesen Rat um, indem er jene Unternehmen verfolgt, deren Titel durch irgendeine Aussage spürbar und kräftig an Börsenwert verlieren. Dann studieren sie die Bilanz dieses Unternehmens. Diese gibt den wahren Wert des Unternehmens wieder. Ist die Differenz zwischen dem Bilanzwert (Innerer Wert) und dem Preis an der Börse gross genug, kauft er den Titel, legt ihn in sein Depot und wartet, bis der Preis (der Börsenkurs) sich dem inneren Wert des Unternehmens nähert. Einmal





Qualitäts-Aktien nach der Buffett-Methode schlagen die anderen Anlagen deutlich

in der Gewinnzone, überlegt er sich, ob er den Titel schon verkaufen soll oder ob dieser eigentlich noch höher steigen kann. Durch das Warten werden keine Kaufgebühren fällig.

Die VALUE-Strategie ist also eine kostengünstige Anlagestrategie, da sie weniger Handelsgebühren verursacht. Gleichzeitig rentieren diese Anlagen aber auch besser als die anderen Börsenpapiere, wie man oben sehen kann.

Wir nehmen Ihnen die Arbeit ab!

Geld anlegen ist nicht jedermanns Sache. Deshalb nehmen wir Ihnen die Arbeit der Titelauswahl ab. Die VVK-VALUE-Fondsstrategien investieren konsequent in Fonds, die nach der VALUE-Methode investieren (Ausnahme: bei den nachhaltigen Anlagen sind einige wenige Nicht-VALUE-Anlagen dabei). Gleichzeitig minimieren wir das Währungsrisiko, indem mehr als 85% in Schweizer Franken angelegt werden. VALUE-Anlagen sind langweilige Anlagen und sind deshalb ideal für langfristige Anlegerinnen und Anleger. Ihre 300 Schweizer Franken pro Monat investieren sie so in die besten Anlagen, langfristig und ohne grosse Gebühren durch Kauf und Verkauf.

Die VALUE-Fondsstrategien der VVK investieren immer in verschiedene Fonds, diese wiederum in verschiedene Unternehmen. Ihr Geld ist deshalb breit gestreut und in den besten Händen. Also umgehen Sie die zukünftigen Ereignisse bei der AHV und in den Pensionskassen mit einem vernünftigen Selberansparen Monat um Monat und bleiben somit immer dabei. Nebenstehende Grafik zeigt Ihnen deutlich, dass sich diese Anlageform lohnt.

Wie viel Sie als Anlegerin und Anleger mit Ihren VALUE-Wertpapieren verdienen, ist also die Wertsteigerung des Papiers an der Börse minus die Depot- und die Vermögensverwaltungsgebühr. Sie sparen sich die Handelsgebühren und erzielen schon dadurch eine bessere Performance.

Vereinbaren Sie einen Termin unter:
info@vvk.ch oder 071 333 46 46.

Willy Graf

KANTON AARGAU
Aargauer Staatspersonalverband (ASPV)

Generalversammlung



Am 17. Mai 2018 fand die Generalversammlung des Aargauer Staatspersonalverbands in Aarau statt. Neben den üblichen Themen wurde der scheidende Präsident Rudolf Hochuli an der Generalversammlung mit bestem Dank verabschiedet. Neu wurde Peter Heid in den Vorstand gewählt.

Mehr zu reden gab die Wahl des Präsidenten. Vom Vorstand wurde einstimmig Werner Scherer, Grossrat der SVP, als Nachfolger nominiert.

Der Vorstand hatte sich vor der Generalversammlung intensiv mit dieser Personalie beschäftigt. Zu reden gab die Parteizugehörigkeit des Kandidaten. Die SVP hat in den vergangenen Jahren einen intensiven Sparkurs verfolgt. Insbesondere wurde bei verschiedenen Gelegenheiten auch auf das Staatspersonal gezielt. Der Vorstand betrachtete die Kandidatur eines Exponenten gerade dieser Partei als Chance, die Stimme des Staatspersonals in die entsprechenden Parteigremien und in den Grossen Rat zu tragen. Ebenso konnte Werner Scherer den Vorstand auch durch seine ausgeglichene Persönlichkeit überzeugen.

An der Generalversammlung stellte Ehrenmitglied Viktor Egloff den Antrag auf Aussetzung der Wahl. Er erachtete das Amt des Präsidenten des ASPV nicht mit der aktiven Mitgliedschaft in der SVP (insbesondere als Grossrat) vereinbar. Die Mitglieder folgten diesem Antrag mit grossem Mehr.

Der ASPV ist derzeit ohne Präsident. Die Geschäfte werden durch die bisherigen Vorstandsmitglieder weitergeführt. Der Vorstand bedankt sich bei Werner Scherer für die Kandidatur und die Bereitschaft, sich für das Aargauer Staatspersonal zu engagieren. Gerne nimmt der Vorstand Kandidaturen entgegen.

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Mitgliederversammlung 2018



Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

Rund 80 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des BAV, welche am 30. Mai 2018 wiederum im Universitätsspital Basel stattfand, teil. Neben den ordentlichen Traktanden wie der Präsentation und der Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget waren auch drei Verabschiedungen aus dem Vorstand sowie eine Neuwahl vorzunehmen. Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden wurde ein Referat von Frau Prof. Dr. rer. nat. Julia Wolf zum Thema «Ethik im Spannungsfeld von Krankheit und Gesundheit» gehalten.

I. Jahresbericht 2017

Wie üblich wurde der Jahresbericht vom Sekretär des Verbandes, Dr. Georg Schürmann, verfasst. Der seit einem Jahr im Amt stehende Präsident des BAV, Herr Dr. Gregor Thomi, führte durch den Text des Jahresberichtes, welcher einstimmig von den Mitgliedern genehmigt wurde. Gesondert und ausführlicher ging der Präsident auf die Themen Systempflege, Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Spitäler und die Pensionskasse Basel-Stadt ein.

Auch die üblichen ordentlichen Traktanden wie die Genehmigung des Jahresberichts samt Jahresrechnung 2017 sowie Budget 2018 wurden von der Mitgliederversammlung genehmigt und dem Vorstand bezüglich der Jahresrechnung und der Bilanz vollumfänglich Décharge erteilt.

Der Mitgliederbeitrag wurde auch für das Jahr 2019 unverändert auf Fr. 160.– für Aktive und Fr. 80.– für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

II. Verabschiedungen und Wahlen

Neben dem Ausscheiden des Sekretärs und der Präsentation seines Nachfolgers, Herrn Steven Hürlimann (vgl. die letzte Ausgabe der ZV Info), hatte der BAV in diesem Jahr zwei namhafte Rücktritte aus dem Vorstand zu verzeichnen.

Edith Holsboer ist seit dem Jahre 1992 Mitglied im BAV und seit 2011 Mitglied im Vorstand. Beruflich war sie lange Jahre tätig als Chefärztin im Zentrum für Affektive -, Stress- und Schlafstörungen (ZASS) und im Zentrum für Alterspsychiatrie (ZAP) der Erwachsenenpsychiatrie, als Leiterin Zentrum für Schlafmedizin der Basler Universitätskliniken.

Ebenfalls aus dem Bereich der Spitäler und den UPK verlässt Christine Schneider den Vorstand. Sie ist seit dem Jahre 2011 Mitglied im BAV und seit 2014 Mitglied im Vorstand.

Gerade in den Zeiten der Verselbstständigung der Spitäler war es für den Vorstand und den gesamten Verband wichtig, Ansprechpersonen aus dem Gesundheitsbereich zu haben. Edith Holsboer und Christine Schneider haben diese Aufgabe – zusammen mit dem im USB tätigen Werner Weisskopf – bestens gewährleistet.

Erfreulicherweise konnte für die so entstandene Vakanz aus dem Bereich Spitäler eine Nachfolge gefunden werden. Frau Prof. Dr. rer. nat. Anne Eckert ist seit 14 Jahren in der UPK im neurobiologischen Institut, seit ca. 10 Jahren Mitglied im BAV und daneben auch Mitglied in der Personalkommission (Peko) UPK. Die Mitgliederversammlung hat Frau Eckert einstimmig gewählt. Daneben waren keine Mutationen im Vorstand zu verzeichnen, sodass sich der Vorstand des BAV neu zusammensetzt, und zwar wie folgt:

- Dr. Gregor Thomi, Präsident
- Andreas Reyes, Vizepräsident
- Patrizia Bardelli, Finanzen
- Steven Hürlimann, Sekretär
- Christian Heim
- Ruth Wolf
- Werner Weisskopf
- Dr. Markus Dürrenberger
- Prof. Anne Eckert

Der Beirat des BAV wird nach wie vor von Frau Birgitte Wittlin präsidiert, welche auch Einsitz im Vorstand hat. Neu in den Beirat gewählt wurde Frau Michèle Runco, Mitarbeiterin im Gesundheitsdepartement Basel-Stadt, Abteilung Sucht.

Als Revisoren für das Jahr 2018 wurden Frau Tanja Antener und Herr Bert Noy, als Ersatzrevisor Herr Peter Arnosti gewählt.

III. Referat «Ethik im Spannungsfeld von Krankheit und Gesundheit»

Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden referierte Frau Dr. rer. nat. Julia Wolf zum Thema «Ethik im Spannungsfeld von Krankheit und Gesundheit». Die interessanten Ausführungen über den Umgang mit Krankheiten bzw. damit in Zusammenhang stehenden Lebensweisen führten auch beim anschliessenden traditionellen Nachtessen zu anregenden Gesprächen.

Kontaktmöglichkeit BAV

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

Daten 2018

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 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

STADT LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern (SPVL)



Jahresbericht 2017/2018 des Vorstandes



Peter Hofstett, Präsident SPVL

Einleitung/Rückblick

Anlässlich der letztjährigen Generalversammlung vom 15. Mai 2017 im Pflegeheim Steinhof, welche von über 60 Mitgliedern besucht wurde, durften wir zum ersten Mal die neu gewählte Stadträtin von Luzern, Frau Franziska Bitzi Staub, unter unseren Gästen begrüssen.

Als neu gewählte Finanzdirektorin und direkte Ansprechpartnerin bei den sozialpartnerschaftlichen Verhandlungen überbrachte sie die Grussworte des Stadtrates und würdigte unter anderem die sozialpartnerschaftliche Vereinbarung zwischen der Stadt Luzern und dem SPVL, welche wiederum um vier Jahre verlängert wurde.

Nach dem vorläufigen Rücktritt unserer verdienten Kassiererin Silvia Baumann (ich komme unter Traktandum Ergänzungswahlen Vorstand darauf zurück) hat unser bisheriges VS-Mitglied Jörg Moser zusätzlich die Finanzen übernommen; dabei hat der Vorstand entschieden, aufgrund der sehr engagierten Kolleginnen und Kollegen diese Vakanz vorderhand nicht auszugleichen, d.h. der SPVL-Vorstand besteht im Rahmen unserer Statuten aus total sieben Mitgliedern. Die weiteren Details zu dieser Generalversammlung können dem in der ZV Info und im Intranet publizierten Protokoll nachgelesen werden.

Just am Tag unseres Verbandsanlasses in Luzern im November 2017 erreichte uns die traurige Nachricht, dass unser langjähriges und sehr verdientes Vorstandsmitglied Hans Bucher am Vorabend überraschend und trotz seines Alters völlig unerwartet gestorben sei. Im Vorstand unseres Verbandes hat Hans tiefe Spuren hinterlassen; wir sind ihm für seine Arbeit zu Gunsten unseres Verbandes zu grossem Dank verpflichtet und werden ihm stets ein ehrendes Andenken bewahren.

Der Vorstand befasste sich im Berichtsjahr an insgesamt zwölf Vorstandssitzungen sowie einer Zusammenkunft mit den Vertrauensleuten vornehmlich mit den Themen Lohnverhandlungen, Vernehmlassungen, Teilrevision PR (u.a. Zulagen, Ombudsstelle, Schlichtungsstelle), Anerkennungssystem, betriebliche Notfallbewältigung und Bedrohungsmanagement, PP-Regelungen ewl-Areal, GAV-Anpassungen Viva, Leitbild Personalpolitik, Projekte DA Personal, Pausenräume, Reka-Checks sowie Rahmenbedingungen bei der Digitalisierung. Mehrere Sitzungen und Besprechungen mit der ewl AG sowie der Viva Luzern AG wurden vom Präsidenten als Teil der Sozialpartner besucht. Insgesamt drei Meetings mit der Finanzdirektorin und dem Personalchef der Stadt Luzern standen ebenfalls wie üblich auf dem Programm, und zudem fand im Frühling 2017 erstmals auch ein Austauschtreffen mit der Personalkommission der vbl AG auf der Agenda. Wiederum ein grosses Mass an Arbeit, welches nur dank der aktiven Mitarbeit und Unterstützung der Vorstandsmitglieder bewältigt werden konnte, weshalb diesen Kolleginnen und Kollegen an dieser Stelle wiederum sehr herzlich gedankt sei.

Verhandlungsdelegationen Stadt, ewl AG und Viva Luzern AG

Wie üblich befassten wir uns bei den Sitzungen mit der Stadtratsdelegation sowie den Geschäftsleitungen der ewl und Viva Luzern AG im Sommer und Herbst 2017 schwergewichtig mit den Lohnverhandlungen für das kommende Kalenderjahr. Diese Verhandlungen verliefen teilweise recht hart in der Sache, aber stets konstruktiv und mit gegenseitigem Verständnis und Wertschätzung. Der Output dieser Gespräche darf sich unseres Erachtens für das Personal absolut sehen lassen, gelang es dem SPVL doch, im Dialog mit den Arbeitgebern folgende mehrheitlich positive Resultate zu erwirken, nämlich 1,5% individuelle Lohnerhöhungen bei der Stadt Luzern, 1,25% Lohnentwicklung bei den ewl AG sowie 1% individuelle Lohnerhöhungen bei der Viva Luzern AG. Zudem orientierte uns die ewl AG im Sommer 2017, dass sie ihren Angestellten ab 1. Januar 2018 erfreulicherweise neu 20 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub gewährt. Bei der Viva Luzern AG konnte die bestehende Pendenz in Sachen Krankentaggeld dahingehend provisorisch erledigt werden, indem der Arbeitgeber bei gleichbleibendem Abzug bei den Arbeitnehmenden für ein bis zwei Jahre die Risiken ohne KTG-Versicherung selber trägt.

In unmittelbarer Zukunft wird uns die Thematik Lohnentwicklung, vor allem aber die Frage nach einer wieder einmal generellen Lohnerhöhung für alle, auch im Dialog mit dem Pensioniertenverein der Stadt Luzern weiterbeschäftigen.

Pensionskasse der Stadt Luzern

Mit der Senkung des Umwandlungssatzes von 6,2% auf 5,7% per 1. Januar 2017 wurde ein für die Pensionskasse der Stadt Luzern wichtiger und nachhaltiger Schritt in Richtung gesunde Finanzen vollzogen. Dadurch wären jedoch alle künftigen Renten um rund 8% gesenkt worden. Um die damit verbundenen Leistungseinbussen aber durch flankierende Massnahmen sozialverträglich abzufedern, wurden auf den Altersguthaben der Versicherten einmalige altersabhängige Ausgleichsgutschriften einbezahlt. An diese Kosten haben die Arbeitgeber 62% bei-

gesteuert. Die übrigen 38% wurden aus Reserven der Pensionskasse gedeckt.

Am 21. September 2016 hatte ein Initiativkomitee die Initiative «Für ein Verbot von Luzerner Kriegsgeschäften» eingereicht. Die Initiative verlangte in Form des ausgearbeiteten Entwurfs eine Änderung der Gemeindeordnung, wonach die Stadt Luzern ihre Pensionskasse hätte anweisen müssen, keine Geldanlagen mehr bei Unternehmungen zu tätigen, die mehr als 5% ihres Umsatzes mit der Herstellung, Entwicklung oder Instandhaltung von verbotenem Kriegsmaterial erzielen. Gegen den Wortlaut dieser Initiative wäre grundsätzlich nichts einzuwenden gewesen, aber in der Praxis wäre dies ein sehr kompliziertes Unterfangen für die Pensionskasse geworden, weil viele Anlagefonds einzelne Titel von solchen Firmen beinhalten und vor allem weil sich dies ständig ändern kann. Am 1. Februar 2018 wurde diese Initiative überraschend zurückgezogen. Trotz Rückzugs hat die Pensionskasse von sich aus weitere Schritte eingeleitet, damit die von ihr verwalteten Gelder möglichst nachhaltig angelegt werden. Ein in Auftrag gegebenes Screening durch die Stiftung Ethos hat übrigens ergeben, dass die Pensionskasse der Stadt Luzern zurzeit keine Geldanlagen in Firmen hält, die verbotenes Kriegsmaterial produzieren.

Das Geschäftsjahr 2017 der Pensionskasse ist vor allem wegen der boomenden Börse sehr positiv abgeschlossen worden. Mit Stand April 2018 liegt der Deckungsgrad der Pensionskasse bei erfreulichen 110%. Dieser Grad sagt aus, wie sicher unsere künftigen Renten gedeckt sind. Um gegen mögliche Wertschwankungen gewappnet zu sein, braucht unsere Pensionskasse einen Deckungsgrad von über 100%. Anzustreben ist ein Deckungsgrad von 115%, um gegen Wertschwankungen an den Börsen und bei den Immobilien gewappnet zu sein.

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

Die diesjährige Mitgliederversammlung der PK Stadt Luzern findet am Mittwoch, 20. Juni 2018, 18.30 Uhr im Armeeausbildungszentrum Luzern (AAL) am Murmattweg 6 statt. Die GV steht ganz unter dem Motto «100 Jahre Pensionskasse der Stadt Luzern»

Vergünstigungen, Vereinbarungen mit SPVL

Wiederum möchten wir unsere Mitglieder an dieser Stelle auf verschiedene Vergünstigungen und Rabatte bei diversen Institutionen wie Krankenkassen, Versicherungen, Banken, EDV-Lieferanten, Anbietern elektronischer Produkte, Internetanschluss ewl AG sowie seit neuem auch auf Flottenrabattmöglichkeiten via Öffentliches Personal Schweiz (ZV) aufmerksam machen. Die komplette Liste der Vergünstigungen ist im Intranet sowie unter www.oeffentlichespersonal.ch abrufbar.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist die Dachorganisation der Personalverbände von Gemeinden, Städten, Kantonen usw. Er arbeitet auch mit anderen Dachverbänden wie z.B. Verbände nder Lehrer, Polizeibeamten, von Pflege-, und Bundespersonal sowie von Personal ÖV im Rahmen der Ebenrain-Konferenz zusammen. Der Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) setzt sich zusammen aus Geschäftsleitung, Sekretariat mit Rechtsberatern und Vorstandsmitgliedern, die vorwiegend grössere Verbände vertreten; unser Vorstandsmitglied Peter Meier ist übrigens Vertreter im Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) für die Stadt Luzern und arbeitet zudem in der Arbeitsgruppe Versicherungen mit.

Hauptaufgaben von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) sind:

- Aktive Unterstützung der angeschlossenen Verbände und Führung Sekretariat mit Dokumentationsstelle und Rechtsberatung
- Information, Koordination, Unterstützung und Beratung der Mitgliederverbände in persönlichen Gesprächen, durch Veranstaltungen (Delegiertenversammlung, Fachtagung, Präsidialkonferenz) und durch die monatlich erscheinende Publikation der ZV Info
- Behandlung spezieller Probleme durch Spezialisten in den Ressorts Personalfragen, Sozialpartnerschaft, Aussenwirkung, Frauenfragen und Versicherungen
- Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen
- Angebot von Vergünstigungen und Rabatten

Aktuell hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) u.a. seine Homepage neu gestaltet.

Mitgliederanlässe

Im Berichtsjahr konnten wir wiederum wie früher zwei Mitgliederanlässe organisieren. Am 15. November 2017 trafen sich über 20 aktive und passive SPVL-Mitglieder zu einem sehr gemütlichen Bocciaabend mit anschliessendem Zusammensein bei Speis und Trank beim Verein Pro Ticino am Schäferweg beim Eichwäldli. Ein besonderer Erfolg war der am 15. März 2018 durch unseren Verband organisierten Infoveranstaltung mit dem Thema Altersvorsorge bei den ewl AG beschieden, lauschten doch über 100 Aktivmitglieder den sehr interessanten Ausführungen durch Primo d'Andrea der Pensionskasse der Stadt Luzern über die Altersvorsorge CH, Infos zur PKSL, Vorsorgeausweise sowie aktuellen Themen mit anschliessender Fragerunde. Im Herbst dieses Jahres wird wiederum eine interessante Besichtigung als Verbandsanlass auf dem Programm stehen.

Diverses/Ausblick

Als Ersatz für Frau I. Erni konnten wir seitens des SPVL neu Frau Beatrice Heeb-Wagner, Personaladministration KJF, als Mitglied der Schlichtungsstelle der Stadt Luzern und Vertreterin der Arbeitnehmenden melden – besten Dank Beatrice für deine Zusage.

Die Thematik Vertrauensleute beschäftigte den Vorstand praktisch an jeder Vorstandssitzung. Die wichtigen Vertrauensleute bilden zusammen mit den Vorstandsmitgliedern den erweiterten Vorstand, nehmen Wünsche und Anregungen zuhanden des Vorstandes entgegen, setzen sich für die Werbung neuer Mitglieder ein und sollen die einzelnen Abteilungen angemessen vertreten. Leider fehlen uns seit längerer Zeit je eine Vertrauensperson der beiden Abteilungen Volksschule und Finanzverwaltung, weshalb an dieser Stelle der neuerliche Aufruf erfolgt, sich bei Interesse bei unserem Vizepräsidenten Josef Zimmermann oder bei einem anderen Vorstandsmitglied zu melden. Dafür zum Voraus besten Dank; danken möchten wir zum Schluss dieses Jahresberichtes aber auch Ihnen, liebe Verbandsmitglieder, für Ihre Mitgliedschaft, Ihre Treue zum SPVL sowie Ihr Interesse und Ihre Unterstützung. Der Vorstand wird zusammen mit den Vertrauensleuten auch in Zukunft dafür besorgt sein, dass die Mitarbeitenden weiterhin bei einem sozialen und verlässlichen Arbeitgeber tätig sein können.

Luzern, im Mai 2018
Der Vorstand

Mitgliederstatistik
per 30. April 2018

	2018	2017
Aktive	489	496
Passive	241	234
Total	730	730
davon		
Ehrenpräsidenten	2	2
Ehrenmitglieder	3	2
Vorstand	7	8
Vertrauenspersonen	20	21

ABER SELBSTVERSTÄNDLICH!

Glosse. Dass man diese Glosse lesen sollte, versteht sich ja von selbst. Wenn Sie wissen wollen, warum solche Selbstverständlichkeit eigentlich ein guter Grund wäre, sie nicht zu lesen – lesen Sie sie doch.



Fabian Schambron
Vorstandsmitglied
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Unsere Zeit ist eine Zeit der Blödwörter. Ein Blödwort ist eine Wendung, die von viel zu vielen Menschen viel zu oft gebraucht wird. Das Wort *viel* wäre also das Blödwort des vorherigen Satzes, der eben ganz schön viel *viel* enthält; viele sagen ja vielfach, *viel* werde viel zu viel gebraucht. (Viele werden inzwischen gemerkt haben, was ich meine.) Ein besonders blödes Blödwort ist *selbstverständlich*, das, so scheint es, schon immer überall war – ganz ohne Internet. *Selbstverständlich* muss der Lastwagen dieses Piepsgeräusch machen, schliesslich sind in diesem Nebenquartier der Aarauer Altstadt an einem Dienstagabend um neun Uhr extrem viele Leute unterwegs. Und nein, *selbstverständlich* stört mich das Piepsen auch nicht beim Schreiben, und ich rege mich selbstverständlich auch nicht auf, und selbstverständlich ist dieser Satz zu lang, und ja, liebe Redaktion, *selbstverständlich* kürze ich ihn, wenn ich dazu komme.

♦

Selbstverständlich erkläre ich aber zuerst, weshalb mich das Wort *selbstverständlich* so stört. Es behauptet nämlich, ein Sachverhalt verstünde sich von selbst und aus sich selbst heraus. Sobald es um Selbstverständliches geht, muss folglich kein Mensch mehr darüber nachdenken, warum etwas ist, wie es nun einmal ist. Gemein: Selbstverständliches muss dabei nicht einmal mit dem Wort *selbstverständlich* markiert werden. (Daran erkennt man Blödwörter übrigens auch, sie wurzeln immer in einem glibberigen Alltagswissen, von dem man kaum weiss, dass man es weiss.) Viele sagen das Wort also nicht einmal so oft, sondern leben es einfach und, eben, *selbstverständlich*.

♦

Ein Beispiel: Im Aargau gab es kürzlich ein Diskussiönchen. Eine wichtige, überregionale Zeitung berichtete nämlich, eine grössere Umweltschutzorganisation habe in einem Dorf Bauland gekauft, um zu verhindern, dass jemand da etwas baut. Der Skandal dabei ist – ja, was eigentlich? Das Land wurde rechtmässig erworben und dient jetzt dem Schutz der Umwelt, denn Tiere gibt es vor allem, wo keine Menschen, Häuser, Strassen sind. (Und in Fleischfabriken, *selbstverständlich*, aber dort gibt es dafür besonders viele auf besonders wenig Raum. Toll.) Wo liegt also das Problem beim fraglichen Landkauf? Selbstverständlich im Selbstverständnis jener Menschen, die sich am Gedanken stören, es könnte einen Flecken Erde geben, der nicht irgendwann von ihnen oder von ihresgleichen bewohnt wird. Und selbstverständlich haben sie recht, weil die Bundesverfassung ja ein Einfamilienhüsli im Grünen garantiert. Diesen Artikel gibt es selbstverständlich wirklich, gucken Sie nach, und Sinn macht er auch, denn wenn es Bauland hat, muss darauf selbstverständlich auch gebaut werden. Darum hat die Natur überhaupt Bauland wachsen lassen. Versteht sich ja von selbst.