ZV Info / Juli/August 2017

# Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal





## VON DER AHV-GRÜNDUNG BIS ZUR ALTERSVORSORGE 2020

# Die AHV wird 70 – Zeit, sie zu stärken

Ruth Dreifuss
Alt Bundesrätin

**Die AHV ist das Fundament der Schweizer Sozialpolitik. Ein Sozialwerk, das die Rechte nie wollte. Alt Bundesrätin und Gewerkschafterin Ruth Dreifuss erinnert an den harten Kampf vor der Volksabstimmung vom 6. Juli 1947 über die Einführung der AHV. An zehn AHV-Revisionen, welche die Leistungen den Bedürfnissen der Bevölkerung anpassten. An 20 Jahre Stillstand. Und sieht die Chance, die AHV endlich wieder zu stärken. Mit zwei Ja zur Altersvorsorge 2020 am 24. September.**

Vor genau 70 Jahren haben die Stimmberechtigten in der Schweiz das Gesetz über die Alters- und Hinterbliebenenversicherung gutgeheissen. Es war die Krönung

# INHALT

**Seite 1**
Die AHV wird 70 – Zeit, sie zu stärken

**Seite 3**
Altersvorsorge 2020: Renten sichern

**Seite 5**
Altersvorsorge 2020: Jung gegen Alt?

**Seite 7**
Mit Lohnanalysen gegen Lohnungleichheit

**Seite 9**
Abstimmungskampf im Baselbiet – Kündigung der Staatsangestellten analog OR

**Seite 13**
Fachtagung Brunnen 2017

**Seite 16**
Verband Staats- und Gemeindepersonal BL

**Seite 17**
Impressum

**Seite 20**
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

**Seite 22**
Stadtpersonalverband Luzern (SPVL)

**Seite 24**
Buch «Menschen im Service Public»

eines langen gewerkschaftlichen und linken Kampfes. Und gleichzeitig der Beginn eines zähen Ringens um Leistungen, welche die Rentnerinnen und Rentner, die Witwen und Waisen auch tatsächlich schützen.

## Die AHV: Ein Recht, kein Almosen

Schon im Generalstreik von 1918 war die AHV eine der zentralen Forderungen und blieb seither immer im Zentrum des gewerkschaftlichen Engagements. 1925 verankerten Volk und Stände den Auftrag, eine Alters- und Hinterbliebenenversicherung zu gründen in der Verfassung. Doch die Rechte torpedierte einen ersten Gesetzesentwurf erfolgreich. 1947 mobilisierte die wegen eines Referendums der gleichen Gegner nötig gewordene Abstimmung dann alle gewerkschaftlichen Kräfte. Um endlich eine Versicherung zu verankern, deren Prinzipien seither gelten: Alle sind versichert unabhängig davon, welchen Lebensentwurf jemand wählt; die Beiträge sind einkommensabhängig, während die Maximalrente gedeckelt ist. Anders gesagt: Es geht um ein Recht und nicht um Almosen, wie der Schweizerische Gewerkschaftsbund in den Wochen vor der Abstimmung vom 6. Juli 1947 schrieb. Alle müssen dazu beitragen, und die Stärkeren helfen den Schwächeren. Die Solidarität ist das Fundament der AHV. Und deshalb ist die AHV das Fundament der Schweizer Sozialpolitik.

## Langes Ringen um Verbesserungen

Die Einführung der AHV ist auch der Beginn eines langen Ringens: Die ab 1948 ausbezahlten Renten waren viel zu knapp berechnet, um die Altersarmut der Arbeiterinnen und Arbeiter auszumerzen. Es brauchte neun AHV-Revisionen, um sich diesem Ziel anzunähern. Und es brauchte eine 10. AHV-Revision, damit den Frauen das Recht auf eine eigene Rente zugestanden wurde, bei deren Berechnung ausserdem die Erziehungs- und Betreuungsaufgaben berücksichtigt wurden. Damit der bisherige Lebensstandard im Rentenalter gehalten werden konnte, wurde es auch nötig, die bislang freiwillige und an eine Firma oder Branche gebundene berufliche Vorsorge für obligatorisch zu erklären.

## Gleiche Gegner, gleiche Argumente

Heute führen wir wieder eine Kampagne für eine Reform der Altersvorsorge. Dieselben Gegner bekämpfen die Vorlage. Mit den immer gleichen Argumenten wollen sie eine Stärkung der AHV verhindern. Erneut müssen wir ihre Strategie bekämpfen, die AHV in eine Defizitspirale zu führen, um danach einen massiven Leistungsabbau rechtfertigen zu können. Wir wollen sowohl das Rentenniveau aus erster und zweiter Säule erhalten als auch deren Finanzierung mittelfristig sichern. Das verlangt auch Opfer: eine leichte Anhebung der Mehrwertsteuer und die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bezahlten Lohnbeiträge. Aber auch die schrittweise Erhöhung des Frauenrentenalters.

## Ausgeglichene Kosten-Nutzen-Rechnung

Die einzigen Reformen der Altersvorsorge, die bisher angenommen wurden und so die Lage der Rentnerinnen und Rentner verbessern konnten, waren jene mit einer ausgeglichenen Kosten-Nutzen-Rechnung. Am 24. September können wir über eine solche ausgeglichene Reform entscheiden. Sie kann aber nur Erfolg haben, wenn Volk und Stände neben dem Gesetz auch die Erhöhung der Mehrwertsteuer gutheissen. Am 6. Juli 1947 reichte ein Ja für die Geburt der AHV. Am 24. September 2017 braucht es zwei Ja, damit diese AHV gestärkt wird!

*Ruth Dreifuss*



# ALTERSVORSORGE 2020: RENTEN SICHERN

**Am 24. September 2017 stimmt das Volk über die Altersvorsorge 2020 ab. Ziel der Vorlage ist, die Renten langfristig zu sichern und die Altersvorsorge an die gesellschaftliche Entwicklung anzupassen. Die Vorlage sieht vor, dass Massnahmen in der beruflichen Vorsorge und eine gleichzeitige Erhöhung der AHV-Renten das Niveau der Altersrente erhalten. Die wichtigsten Änderungen finden Sie in der folgenden Tabelle.**



Hans Erdin
Co-Vizepräsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Die AHV und die Pensionskassen sollen Rentnern ein existenzsicherndes Einkommen ermöglichen – insbesondere jenen, die während der Erwerbstätigkeit nicht in eine private Vorsorge investieren konnten. Als Leistungsziel sollen die erste und zweite Säule ca. 60% des letzten versicherten Einkommens zur Verfügung stellen. Unter anderem aufgrund der demografischen Entwicklung und der tieferen Rendite auf Kapitalanlagen (der Pensionskassen) ist dieses Leistungsziel langfristig gefährdet und eine Reform notwendig.

### 1. Säule – AHV

Die AHV zeichnet sich durch ihre solidarische Finanzierung aus, indem alle Erwerbstätigen auf ihrem vollen Lohn Beiträge bezahlen, die Höhe der Rente jedoch plafoniert ist. So wird sichergestellt, dass nach der Pensionierung alle, unabhängig von ihrer früheren Tätigkeit, zumindest über ein bescheidenes Einkommen verfügen.

Das System hat sich bewährt. Eine Revision ist nun nötig, weil seit der Einführung dieser Sozialversicherung die Menschen älter werden und somit länger eine Rente beziehen. Gleichzeitig gehen in Kürze die ersten geburtenstarken Jahrgänge («Baby-Boomer») in Pension, womit der finanzielle Aufwand steigt und die finanziellen Beiträge sinken. Es ist deshalb eine bescheidene Zusatzfinanzierung notwendig, um die soliden finanziellen Grundlagen erhalten zu können und die Renten langfristig zu sichern.

Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge sollen um je 0,15%, die Mehrwertsteuer ab 2021 um 0,3% erhöht werden. Zusätzlich werden die Kosten mit 0,3% aus den Mehrwertsteuer-Prozenten für die IV gedeckt; diese waren bis Ende 2017 befristet, wären nun ausgelaufen und sollen stattdessen in die AHV umgeleitet werden. Im Gegenzug werden die AHV-Renten um 70 Franken monatlich erhöht und längerfristig gesichert.

### 2. Säule – berufliche Vorsorge

Die Pensionskassen sehen sich seit geraumer Zeit mit tieferen Renditen auf ihren Kapitalanlagen und der demografischen Entwicklung konfrontiert. Um das finanzielle Gleichgewicht der Pensionskassen zu sichern, sollen einerseits der Umwandlungssatz stufenweise von 6,8% auf 6% reduziert und gleichzeitig die Altersgutschriften der Altersgruppen 35–44 und 45–54 erhöht werden. Für die Übergangsgeneration ab Alter 45 sind zudem zur Wahrung des Besitzstands Zuschüsse aus dem Sicherheitsfonds an die Vorsorgeeinrichtungen vorgesehen, welche infolge einer Anpassung des Mindestumwandlungssatzes das Leistungsniveau zu Gunsten der Personen garantieren müssen, die ein Jahr nach dem Inkrafttreten der Änderung das 45. Altersjahr vollendet haben.

Die 2. Säule muss sich ausserdem den gesellschaftlichen Entwicklungen anpassen. So entscheiden sich heute sowohl Frauen als auch Männer vermehrt für Teilzeitarbeit, was aufgrund des Koordinationsabzugs zu einer tieferen PK-Rente führt. Mit dem in der Reform vorgesehenen variablen Koordinationsabzug wird dieser Entwicklung Rechnung getragen.

Auch im Hinblick auf die Pensionierung haben sich die Bedürfnisse geändert. So will heute eine Mehrheit der Arbeitnehmenden den Zeitpunkt der Pensionierung flexibel wählen können. Die Reform nimmt diesen gesellschaftlichen Wandel auf und ermöglicht, den Übertritt in die Rente flexibel und persönlich zu gestalten – sei es mit einer frühzeitigen Pensionierung, der Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus oder einer Teilzeitlösung vor oder nach dem Rentenalter für einen sanften Übergang vom Erwerbsleben in die Pension.

So wäre nach Annahme der Reform eine flexible Pensionierung zwischen 62 und 70 Jah-

### Weitere Informationen...

... zur Altersvorsorge, kurz und prägnant dargelegt, finden Sie in der Broschüre «Renten sichern, AHV stärken» des SGB.

Download:
**www.sgb.ch / aktuell / Ja zu AV 2020**

ren möglich; ein Teil der Rente kann vorbezogen oder aufgeschoben werden.

### Empfehlung

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützt die Reform Altersvorsorge 2020 klar. Auch wenn die Erhöhung des Rentenalters der Frauen, trotz weiter bestehender Lohnungleichheit, ein Wermutstropfen ist, ist es hinsichtlich der höheren Lebenserwartung der Frauen ein akzeptabler Vorschlag.

Mit der Vorlage Altersvorsorge 2020 konnte ein Kompromiss gefunden werden, bei dem die finanzielle Belastung aller Beteiligten unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung in einem vertretbaren Verhältnis zur langfristigen Sicherung der Altersvorsorge steht. Eine Übersicht finden Sie in der nachfolgenden Tabelle.

Insbesondere für jene Arbeitnehmende, die keine private Vorsorge ansparen konnten und deshalb auf existenzsichernde Beiträge aus der ersten und zweiten Säule angewiesen sind, muss die Reform angenommen werden.

Die Altersvorsorge 2020 besteht aus zwei Vorlagen, welche miteinander verknüpft sind. Eine Vorlage regelt sämtliche Massnahmen zur Sicherung der Renten in der ersten und zweiten Säule, die andere regelt die Zusatzfinanzierung der AHV. Für eine Annahme der Reform sind deshalb **2 x JA zur Altersvorsorge 2020** notwendig.

*Hans Erdin*

# Übersicht des Gesamtpakets «Altersvorsorge 2020»

| Thema | Geltendes Recht | Altersvorsorge 2020 | Beurteilung SGB |
|---|---|---|---|
| **Rentenalter** | ♀ 64 Jahre<br>♂ 65 Jahre | ♀/ ♂ 65 Jahre | – |
| **AHV-Renten** | Minimalrente: 1175.–<br>Maximalrente: 2350.–<br><br>Max. Ehepaar-Rente (150% der Maximalrente): 3525.– | Minimalrente: 1245.–<br>Maximalrente: 2420.–<br><br>Max. Ehepaar-Rente (155% der Maximalrente): 3751.–<br><br>= 1. Ausgleichsmassnahme | + |
| **Finanzierung der AHV** | Lohnbeiträge: 8,4% (je 4,2 % für AG und AN) | Lohnbeiträge: 8,7% (je 4,35% für AG und AN) | + |
| | Keine MWST-Erhöhung | Erhöhung der MWST: 0,6% (= 8,3% 2021) | + |
| | Bundesbeitrag: 19,55% der Jahresausgaben | Beibehaltung des Bundesbeitrags: 19,55% der Jahresausgaben | + |
| **Flexible Pensionierung** | Vorbezug der Rente um max. 2 Jahre. Es kann nur ein vollständiges Jahr vorbezogen werden (Kürzung der Rente um 6,8% pro vorbezogenes Jahr). Aufschub der Rente um max. 5 Jahre.<br><br>♀ 62–69 Jahre<br>♂ 63–70 Jahre | Flexible Pensionierung zwischen 62 und 70 Jahren.<br><br>Möglichkeit, einen Teil der Rente vorzubeziehen oder aufzuschieben (zwischen 20 und 80%).<br><br>Geringere Kürzung der Rente bei Vorbezug.<br><br>BVG: Pensionierung mit 60 weiterhin möglich. | + |
| **Umwandlungssatz und Massnahmen in der 2. Säule** | 6,8% | 6% bis 2021 | – |
| | Fixer Koordinationsabzug | Variabler Koordinationsabzug, der Teilzeitarbeit und tiefe Einkommen besser berücksichtigt.<br><br>= 2. Ausgleichsmassnahme | + |
| | Die Vorsorgeeinrichtungen würden weiter ihre Umwandlungssätze im überobligatorischen Bereich senken oder Sanierungsbeiträge erheben zur Finanzierung des Umwandlungssatzes von 6,8%. | Für 45-Jährige und Ältere: Besitzstandsgarantie. Sie werden Leistungen zu einem Umwandlungssatz von 6,8% erhalten.<br><br>= 3. Ausgleichsmassnahme | + |
| **Transparenz bei den Lebensversicherern** | Lebensversicherer können 10% des Gesamtumsatzes für sich beanspruchen («Legal Quote»). | «Legal Quote»: 10% | – |
| | Keine Plafonierung der missbräuchlichen Risikoprämien. | Plafonierung der Prämien auf 100% des erwarteten Schadensfalls. | + |
| **Ältere Arbeitnehmende** | Ältere ausgesteuerte Arbeitslose verlieren ihr Recht auf BVG-Renten. | Pflicht der Pensionskassen, 58-jährige oder ältere Arbeitslose bis zur Pensionierung weiter zu versichern. | + |

# ALTERSVORSORGE 2020: JUNG GEGEN ALT?

**Im Reformpaket «Altersvorsorge 2020» geht es um nichts weniger als um einen neuen Generationenvertrag und nicht um «Jung gegen Alt».**



Andreas Cabalzar
Pensionskassenreferent Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

In der Ausgabe von «20 Minuten» vom 7. Juli 2017 wurden unter dem schreierischen Titel «Jung gegen Alt – worum es bei der AHV-Schlacht geht», fiktive Fragen beantwortet.

Mehr noch als über den Inhalt des Artikels habe ich mich über den Titel geärgert, weil, wie die Kommentare zum Artikel deutlich zeigten, in unserer heutigen Streaming-Gesellschaft schon mit einem stigmatisierenden Titel Meinungen beeinflusst werden können. Willkommen im Trump-Stil. Nur, diese Vorlage ist viel zu wichtig, als dass Meinungen nur aufgrund eines Titels in einem Gratisanzeiger gebildet werden dürfen. Die erste und die zweite Säule basierten immer schon auf einer Konvention über die Existenzsicherung im Alter. Es sind eigentliche Generationenverträge, die nun an ihre Grenzen stossen und deshalb erneuert werden müssen.

Im vorstehenden Artikel wird gut verständlich aufgezeigt, was das Paket «Altersvorsorge 2020» umfasst. Daraus wird ersichtlich, dass das Paket Kostensenkungsmassnahmen enthält, aber auch flankierende Massnahmen zur Erhaltung des Leistungsniveaus: Das Leistungsziel, dass aus der Summe von AHV- und BVG-Rente nach der Pensionierung ca. 60% des letzten versicherten Einkommens zur Verfügung steht, bleibt also grundsätzlich unangetastet. Dies muss meines Erachtens für uns als Arbeitnehmende immer der Massstab auch für künftige Revisionsvorlagen im Bereich der Altersvorsorge sein. Letztlich müssen wir uns als Arbeitnehmende, unabhängig des Dienstalters und des Stellenumfangs, über eines im Klaren sein: In der Altersvorsorge gibt es kein Freibier. Wenn wir am Leistungsniveau ca. 60% des letzten versicherten Einkommens aus AHV- und BVG-Rente als Gesellschaft festhalten wollen, müssen wir auch für die Finanzierung der Leistungen sein.

So weit, so gut. Was die Vorlage nicht bringt, ist eine Stabilisierung der Leistungen über mehrere Generationen hinweg. Das muss klar gesagt sein, ist aber meines Erachtens kein Mangel in der Vorlage an sich. Auch wenn diese Wertung auf den ersten Blick vielleicht unverständlich oder, angesichts meines Alters (57), opportunistisch erscheint, muss man berücksichtigen, dass entscheidende Parameter, die für das Austarieren von Massnahmen bekannt sein müssen, nicht auf so lange Zeit hinaus genügend genau definiert werden können. Selbst die heute angenommene demografische Entwicklung, welche ein wesentlicher Treiber für das Reformpaket Altersvorsorge 2020 war, ist nur schon mit Blick auf die Auswirkungen der Klimaentwicklung alles andere als sicher.

Was würde ein Nein am 24. September 2017 bedeuten? Ein Nein wäre meines Erachtens für den grössten Teil der Arbeitnehmenden ein Desaster, nämlich für all jene, die im Alter auf ein existenzsicherndes Einkommen aus der ersten und zweiten Säule angewiesen sein werden. Der Stärkung der ersten Säule kommt dabei nach meinem Dafürhalten höchste Priorität zu, weil davon insbesondere auch künftige Rentnerinnen und Rentner mit tiefen BVG-Renten, Teilzeitbeschäftigte also und damit häufig Frauen, profitieren können. Diese Vorlage ist meines Erachtens keine Vorlage «Jung gegen Alt», sondern es geht darin, aufgrund der direkten Abhängigkeit der beiden Vorlagen, um nichts weniger als um einen neuen Generationenvertrag, welcher nach bewährtem Muster auf die Solidarität sowohl zwischen den Generationen als auch zwischen hohen und tieferen Einkommen und ebenso auf die Sozialpartnerschaft zählt.

*Andreas Cabalzar,*
*Vizepräsident Verband des Bündner Staatspersonals und Pensionskassenreferent ZV*



# VERLASSEN SIE SICH AUCH IN ZUKUNFT AUF DEN BESTEN SCHUTZ.

Ob heute oder in Zukunft: Nur wer innovativ ist, kann Ihr Auto optimal schützen. Profitieren Sie jetzt von unserer preisgekrönten Autoversicherung mit vielen Vorteilen: Ihre Prämie wird im Schadenfall nicht automatisch erhöht. Drei Jahre unfallfreies Fahren wird mit 500 Schweizer Franken weniger Selbstbehalt belohnt.

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

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

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




INNOVATIONSPREIS-GEWINNER 2016 DER SCHWEIZER ASSEKURANZ

**ZURICH VERSICHERUNG.**
**FÜR ALLE, DIE WIRKLICH LIEBEN.**

ZURICH®

# MIT LOHNANALYSEN GEGEN LOHNUNGLEICHHEIT

## Rechtliche Verschärfung des Gleichstellungsgesetzes

**Der zweite Evaluationsbericht des Bundes seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 1996 setzt sich mit dessen Wirkung im Alltag auseinander. Obwohl bereits seit über 20 Jahren in Kraft, wird das Gesetz nur mangelhaft umgesetzt. So besteht weiterhin zwischen Mann und Frau ein Lohnunterschied von rund 19,5% in der Privatwirtschaft und rund 16,6% im öffentlichen Sektor. Die Entwicklung ist zwar positiv, muss aber mit zusätzlichen Massnahmen verstärkt werden. Die Revision des Gleichstellungsgesetzes sieht deshalb neu regelmässige Lohngleichheitsanalysen für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden vor. Damit verbunden sind eine externe Kontrolle und eine Informationspflicht der Angestellten.**



Patricia Stöckli
Vorstandsmitglied Öffentliches Personal Schweiz, Ressort Frauengruppe



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Einen Grund für die schlechte Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes sehen die Verfasser des Evaluationsberichts darin, dass die Fälle mehrheitlich zu Ungunsten der klagenden Arbeitnehmenden entschieden werden. Dieser Trend zu Lasten der Arbeitnehmerseite zeigt eine abschreckende Wirkung. Fielen bis im Jahr 2004 immerhin noch 42% der Urteile ganz oder teilweise zu Gunsten der arbeitnehmenden Partei aus, waren es seither nur noch rund 37%.

Die Studie sieht eine Ursache darin, dass die Gerichte die Verfahren oft nach Obligationenrecht entscheiden und nicht nach dem Gleichstellungsgesetz; das ist für die Klägerinnen ungünstig, weil das Gleichstellungsgesetz zu ihren Gunsten eine Beweislasterleichterung vorsehen würde. Das heisst, sie müssten die Diskriminierung *«nur» glaubhaft machen* und nicht mit Sicherheit beweisen können – eine Erleichterung, weil die Informationsbeschaffung bereits schwierig genug ist. Die beklagte Partei hingegen müsste nach Gleichstellungsgesetz zu ihrer Entlastung den Gegenbeweis erbringen können, dass keine Diskriminierung vorliegt.

Ein weiterer Grund für die schlechte Umsetzung liegt wohl darin, dass sich viele Betroffene aus Angst vor einem Arbeitsplatzverlust und den erwähnten Schwierigkeiten bei der Informationsbeschaffung nicht gegen eine vermutete Lohndiskriminierung wehren. «Rachekündigungen» während oder nach einem Verfahren sind zwar gesetzlich verboten, eine deutliche Mehrheit der klagenden Arbeitnehmenden ist aber gleichwohl bereits während oder nach einem solchen Verfahren nicht mehr beim beklagten (bisherigen) Arbeitgeber tätig.

Bislang wenig genutzt wird die Möglichkeit einer Verbandsbeschwerde, welche von Gewerkschaften oder Arbeitnehmervertretungen eingereicht werden kann. Der Grund dürfte darin liegen, dass es sich hierbei nur um eine Feststellungsklage handelt. Wird die festgestellte Diskriminierung vom betroffenen Arbeitgeber nicht freiwillig beseitigt, müssen Betroffene die tatsächliche Behebung der Diskriminierung zusätzlich selbst einklagen.

### Mutter- und Schwangerschaft führen häufiger zu Diskriminierungen

Der zweite Evaluationsbericht des Bundesrates zeigt auf, dass sich seit 2005 die Art der geltend gemachten Diskriminierungen geändert hat. Waren bis dann die Lohndiskriminierungen auf Platz 1, die sexuellen Belästigungen auf Platz 2 und «erst» auf Platz 3 die diskriminierenden Kündigungen, stehen Letztere heute zusammen mit den Lohndiskriminierungen an der Spitze. Dabei wurde rund die Hälfte der diskriminierenden Kündigungen wegen einer Schwanger- oder Mutterschaft ausgesprochen. Dies entspricht einem starken Anstieg, wobei nicht geklärt ist, ob dessen Ursache in einer Verschärfung der Diskriminierungsproblematik liegt oder ob sich Frauen vermehrt zur Wehr setzen und die Fälle dadurch öfters bekannt werden. Unabhängig vom Grund ist die steigende Entwicklung erschreckend und darf nicht toleriert werden. Zumal der Evaluationsbericht gezeigt

hat, dass die den fehlbaren Arbeitgebern auferlegten Sanktionen aufgrund von Lohndiskriminierungen nicht sehr schwerwiegend sind, was leider dazu führt, dass es auch Unternehmen gibt, die das Risiko einer Klage bewusst in Kauf nehmen.

Der Bundesrat ist deshalb zum Schluss gekommen, dass zusätzliche staatliche Massnahmen notwendig sind, um dem Gleichstellungsgesetz mehr Wirkungskraft zu verleihen und die Lohngleichheit durchzusetzen.

### Revision des Gleichstellungsgesetzes

Freiwillige Massnahmen wie der Lohngleichheitsdialog haben nicht oder nur unwesentlich zur Verbesserung der Lohnungleichheit beigetragen. Da die Lohngleichheit aber ein wichtiges Ziel für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter ist, hat der Bundesrat deshalb bereits im November 2015 einen Änderungsvorschlag des Gleichstellungsgesetzes in die Vernehmlassung gegeben. Die Botschaft zu dieser Gesetzesänderung liegt nun vor:

Mit dem revidierten Gesetz werden Arbeitgeber, die mehr als 50 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, in die Pflicht genommen. Sie sollen alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse durchführen, welche von einer unabhängigen Stelle überprüft wird. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, ihre Angestellten über das Ergebnis der Analyse zu informieren. Börsenkotierte Unternehmen müssen überdies ihre Aktionäre über das Ergebnis orientieren. Die Informationspflicht soll einen Anreiz schaffen, dass die Unternehmen erkannte Unstimmigkeiten im Lohngefüge korrigieren.

Betroffen von dieser neuen Regelung wären 2% aller Unternehmen im privaten und öffentlichen Sektor; sie beschäftigen rund 54% aller Arbeitnehmenden in der Schweiz.

Der Revisionsvorschlag des Bundesrates setzt auf die Eigenverantwortung der Unternehmen. So gibt es weder staatliche Kontrollen noch Meldepflichten. Die Unternehmen haben die Wahl zwischen der Beauftragung von Revisionsunternehmen, anerkannten Lohngleichheitsexperten oder einer Arbeitnehmervertretung. Hinsichtlich der Analysemethode stellt der Bundesrat ein Standard-Analysemodell kostenlos zur Verfügung. Die Unternehmen sind jedoch frei, stattdessen eine andere wissenschaftliche und rechtskonforme Methode anzuwenden, wobei in diesem Fall die Überprüfung durch eine anerkannte Lohngleichheitsexpertin oder einen anerkannten Lohngleichheitsexperten durchgeführt werden muss.

Die Wirksamkeit dieser neuen zusätzlichen Massnahme soll periodisch überprüft werden. Spätestens 10 Jahre nach Inkrafttreten erhält das Parlament vom Bundesrat einen Bericht über die Evaluation; gleichzeitig soll der Bundesrat dann Vorschläge zum weiteren Vorgehen unterbreiten.

### Kritik der Gewerkschaften

Die Gewerkschaften begrüssen die Revisionsbemühungen des Bundesrates, fordern jedoch schärfere Massnahmen zur Umsetzung. Stossend ist, dass weder kontrolliert wird, ob die Lohnanalysen tatsächlich durchgeführt werden, noch Sanktionen bei einer fehlenden Lohnanalyse vorgesehen sind. Ebenso folgen keine Konsequenzen, wenn durch die Analyse erkannte Diskriminierungen nicht beseitigt werden. Es bleibt somit nach wie vor an den betroffenen Frauen hängen, Klage zu führen – meist verbunden mit hohen (Anwalts)Kosten und dem Risiko eines Stellenverlusts.

Die im Vernehmlassungsentwurf ursprünglich vorgesehene Meldung und Veröffentlichung von Pflichtverletzungen wurde nach dem Vernehmlassungsverfahren leider fallengelassen. Die Information der Arbeitnehmenden (bzw. der Aktionäre bei börsenkotierten Unternehmen) vermag nicht dieselbe Wirkung zu erzielen. Um den Lohnanalysen mehr Gewicht zu verleihen, wären Massnahmen oder Sanktionen notwendig, wenn Diskriminierungen erkannt, aber nicht behoben werden.

### Vorbild Island

Dass es auch anders geht, zeigen die Isländer: Ab dem 1. Januar 2018 müssen Unternehmen in Island mittels eines Zertifikats nachweisen, dass sie Frauen und Männern für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn zahlen. Tun sie dies nicht, können Betroffene vom Arbeitgeber Ausgleichszahlungen verlangen. An der Umsetzung sind isländische Gewerkschaften sowie Arbeitgeberorganisationen gleichermassen beteiligt.

### Schlussbemerkung

Die Revision des Gleichstellungsgesetzes steuert in die richtige Richtung und ist als Minimalvorlage zu begrüssen. Es wird sich zeigen, ob die Arbeitgeberseite die Selbstverantwortung wahrnimmt und Diskriminierungen so beseitigt werden können. Der Evaluationsbericht wird zeigen, ob weitergehende Massnahmen und strengere (staatliche) Kontrollen sowie Sanktionen notwendig sind, um eine tatsächliche Gleichstellung zu bewirken.

*Sandra Wittich / Patricia Stöckli*

## Männer zahlen 18% mehr



In Australien beträgt der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen rund 18%. Einen neuen Weg, auf diesen Missstand aufmerksam zu machen, hat das Café «Handsome Her» in der australischen Stadt Melbourne gefunden: Während einer Woche pro Monat bezahlen Männer diesen Lohnunterschied von 18% als Zuschlag auf ihre Konsumation. Die Männer werden gleich am Eingang auf einer Kreidetafel darauf hingewiesen; auch darauf, dass Frauen an diesem «Platz von Frauen für Frauen» klar den Vorrang haben, denn sie werden bei der Sitzplatzvergabe bevorzugt. Kritikern gegenüber verweisen die Betreiberinnen des Cafés darauf, dass sie die Männer natürlich nicht zwingen, diesen Aufpreis zu zahlen. Weigert sich ein Kunde, wird das akzeptiert. Das sei aber noch nie vorgekommen, erklärt die Betreiberin. Die Aktion bietet den Männern aber die Gelegenheit, sich gegen die Lohnungleichheit bzw. für die Gleichbehandlung von Frauen und Männern stark zu machen und gleichzeitig Gutes zu tun, denn der Erlös des «Männer-Zuschlags» wird einer Organisation, die sich für Frauen und Kinder aus der Volksgruppe Aborigines einsetzt, gespendet.

# ABSTIMMUNGSKAMPF IM BASELBIET – KÜNDIGUNG DER STAATSANGESTELLTEN ANALOG OR

**Am 24. September 2017 findet im Kanton Basel-Landschaft die Abstimmung über die Gesetzesinitiative der Liga der Baselbieter Steuerzahler «für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» statt. Entgegen dem Abstimmungstitel geht es bei der Vorlage einzig um eine vermeintliche Aufweichung des Kündigungsschutzes zulasten der Kantonsangestellten.**



Simon Habermacher
Präsident des Verbandes des Staats- und Gemeindepersonals des Kantons Basel-Landschaft (VSG)

Im Baselbiet stehen die Fahnen für Staatsangestellte seit Jahren auf Sturm. Lohnkürzungen um 1%, Lohnsummenkürzungen um 10%, kein Teuerungsausgleich seit 10 Jahren sowie Kürzungen der Pensionskassenbezüge auf bis zu 30% werden den Kantonsangestellten zugemutet. Orchestriert von der Wirtschaftskammer Baselland wird seit Jahren «Beamtenbashing» öffentlich zelebriert und salonfähig gemacht. Aktuellstes politisches Projekt aus der Hand der Wirtschaftskammer BL ist die obengenannte Initiative, welche ein Kündigungsrecht für Staatsangestellte analog Obligationenrecht (OR) vorsieht.

### «Willkommen in der Welt der Privatwirtschaft» ...

... lautete das Votum eines Mitgliedes des Landrates (wie der Kantonsrat im Baselbiet heisst). Dies geschah im Rahmen der Debatte über vorliegende Angelegenheit. Die letzte Bastion des Beamtentums müsse geschliffen werden. Es sei offensichtlich, dass die Kantonsangestellten einen ungerechtfertigt starken Kündigungsschutz beanspruchen würden.

Ein anderes Landratsmitglied führte aus, dass Staatsangestellte faktisch unkündbar seien. Den faulen Angestellten im Kanton könne nicht gekündigt werden. (Dankenswerterweise wurden diese Aussagen im offiziellen Landratsprotokoll stark abgemildert. Auf der öffentlichen Tribüne wurden die Worte trotzdem gehört. Zudem wurde dem Schreibenden im Nachhinein und auf Nachfrage versichert, dass der Kanton insgesamt natürlich hervorragende Arbeit leiste, was auch die Zahlen sowie etliche Befragungen belegen würden.)

Der VSG sah sich aufgrund der Voten im Landrat veranlasst, beim Personalamt nachzufragen, ob Staatsangestellte denn tatsächlich faktisch unkündbar seien. «Überraschenderweise» hat sich aus den neusten Zahlen des letzten Jahres herausgestellt, dass der Kanton sich (auf sein Betreiben hin) von knapp 250 Angestellten getrennt hat. Auch weil der VSG im Landrat erhebliche Aufklärungsarbeit leistete und sich die faktische Unkündbarkeit als «Fake News» entpuppte, hat der bürgerlich dominierte Landrat die Fehler der Vorlage «für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» erkannt und den Stimmbürgern die Ablehnung der Initiative empfohlen. Dies, obwohl die Initiative aus der Feder der Wirtschaftskammer stammt. Aber wo liegen die Fehler der Vorlage? Folgend ein kurzer (juristischer) Exkurs:

### (Abschliessende) Liste von Kündigungsgründen im Personalgesetz

Damit den Staatsangestellten zurzeit gekündigt werden kann, wird gemäss Personalgesetz BL ein «wesentlicher Kündigungsgrund» verlangt. Ein solcher liegt dann vor, wenn der Angestellte längerfristig oder andauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist (zum Beispiel wegen Krankheit oder Unfall) oder wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird (Reorganisation) und der Mitarbeiter die Annahme einer neuen oder einer anderen zumutbaren Arbeitsstelle ablehnt oder die Zuweisung einer anderen Arbeitsstelle nicht möglich ist. Auch bei andauernden oder wiederholten Mängeln in der Leistung oder im Verhalten kann nach einer Verwarnung gekündigt werden. Eine einseitige Auflösung des Anstellungsverhältnisses ist zudem möglich, wenn der Mitarbeiter wichtige vertragliche oder gesetzliche Verpflichtungen verletzt hat oder wenn der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Ohne das Vorliegen einer der genannten Gründe ist die ordentliche Kündigung durch den Kanton zurzeit rechtswidrig.

Indes hat das Baselbieter Kantonsparlament die Liste der Kündigungsgründe erweitert. Neu sollen (falls die Gesetzesinitiative abgelehnt

wird) auch andere Gründe zu einer Entlassung führen können, wenn sie den aufgezählten Kündigungsgründen in der «Schwere und im Gehalt» entsprechen. Die zuvor genannte Aufzählung ist also nicht mehr abschliessend.

### Kündigung analog OR

Im Obligationenrecht gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit, d.h., eine Kündigung ist nicht an bestimmte Gründe gebunden, nur an Fristen. Wird das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber gekündigt, muss die Kündigung auf Verlangen des Arbeitnehmers schriftlich begründet werden, wenn dies der Arbeitnehmer verlangt.

Das OR stellt in diesem Rahmen das rechtlich zulässige Minimum dar. Abweichende Regelungen zugunsten des Arbeitnehmers wie Regelungen im Arbeitsvertrag oder in einem GAV sind aber weitgehend zugelassen.

Für Staatsangestellte beim Bund, in den Kantonen oder den Gemeinden kommt das zivilrechtliche OR nicht zur Anwendung. Für diese Angestelltengruppen gilt das (jeweils anwendbare) öffentliche Personalrecht. Im Rahmen dieser Personalgesetze kann jedoch das OR als indirekt anwendbar erklärt werden, so wie die vorliegende Initiative der Wirtschaftskammer dies möchte. Ein Verweis auf das OR ist jedoch nur möglich, insofern übergeordnete, zwingende Erlasse nicht tangiert werden.

Die Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft und auch die meisten kantonalen Verfassungen haben aber spezielle Grundprinzipien statuiert, welche direkt für die Staatsangestellten und ihre Arbeitsverträge gelten. Sie gehen den Regelungen des OR in jedem Falle vor.

Es sind dies die Rechtsgleichheit (namentlich Diskriminierungsverbot und Gleichstellung von Mann und Frau), Schutz vor Willkür, Schutz von Treu und Glauben, Koalitionsfreiheit (darunter fällt auch das Streikrecht), Verfahrensgarantien (wie das rechtliche Gehör) und das Recht auf ein gerichtliches Verfahren. Diese Grundsätze müssen bei Kündigungen von Staatsangestellten immer und ausnahmslos beachtet werden, auch wenn das Personalrecht auf das OR verweist.

### Kündigung analog OR – ein Eigentor

Könnten Sie eine geplante Entlassung analog OR korrekt vornehmen, oder benötigen Sie die Hilfe eines Juristen? Würde Ihre Entlassung eines Staatsangestellten gerichtlichen Verfahren standhalten? Würden Sie vielleicht wegen dieser Schwierigkeit von einer Kündigung absehen? Um den verfassungsmässigen Anforderungen zu begegnen, hat das öffentliche Recht zuvorgenannte Liste mit möglichen, wesentlichen Kündigungsgründen erarbeitet, welches eine «einfache» Kündigung für Staatsangestellte ermöglicht und trotzdem den Prinzipien der Bundesverfassung entspricht. Genau diese schlanke Regelung möchte die Initiative «für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» aber abschaffen. Flexibel und effizient? Mitnichten. Die Initiative zur Kündigung analog OR bringt dem Kanton als Arbeitgeber eine erhebliche Unsicherheit, ob eine Kündigung im Einzelfall den gesetzlichen Vorgaben standhält. Jede Entlassung wird noch vor ausgesprochener Kündigung zum Juristenfutter, möchte sich doch jeder Vorgesetzte absichern, um nicht in ein gerichtliches und öffentliches Verfahren hineingezogen zu werden. Und das kostet den Kanton zusätzliche Ressourcen und Geld, welches er nicht hat und welches er nicht ausgeben möchte.

Mit Annahme der Initiative «für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» würden Kan-






tonsangestellte vielleicht tatsächlich «faktisch unkündbar». Ein Schildbürgerstreich!

### Staatsangestellte benötigen besonderen Schutz

Der bürgerlich dominierte Landrat hat über die Initiative bereits ausführlich beraten und ist zum Schluss gelangt, dass die Kündigung analog OR kontraproduktiv und dass eine weitere Lockerung des Kündigungsrechtes den Staatsangestellten nicht zuzumuten ist. Er hat erkannt, dass gerade die Staatsdiener einen besonderen Schutz benötigen. Leute wie Polizisten, Lehrer, Steuerbeamte oder Angestellte des Bauamtes sind täglich grossem Druck ausgesetzt und müssen unpopuläre Entscheide treffen und durchsetzen. Deswegen benötigen sie bei einer Entlassung zumindest eine vertiefte, obligatorische Begründungspflicht des Arbeitgebers sowie die Möglichkeit, sich zu den Vorwürfen und Umständen äussern zu können. Das OR verlangt aber keine Anhörung des Entlassenen. Gerade die Steuerzahler haben aber ein vitales Interesse, dass der Staat verlässlich funktioniert; ein Kündigungsrecht nach OR würde einen Staatsangestellten indes verwundbar machen. Sein Interesse wird nicht mehr sein, ein richtiges, gesetzmässiges Anliegen durchzusetzen, sondern möglichst keine Reibung zu erzeugen. Nur, wem nützt ein solcher Staatsangestellter?

### Signalwirkung auch für Private

Schweizerischer Standard für Kündigungsrecht ist nicht das OR. Standard sind die Regelungen gemäss den Gesamtarbeitsverträgen (GAV) der verschiedenen Branchen, welche sozialpartnerschaftlich und gemeinsam mit Arbeitnehmenden erarbeitet wurden. Gerade aber diese GAV garantieren der Schweiz seit gut 70 Jahren einen zuverlässigen und effizienten Arbeitsmarkt und erhalten den Arbeitsfrieden. Nicht umsonst gilt die Ressource «Humankapital» in der Schweiz als äusserst erfolgreich und effizient.

Würde die Initiative «für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat» angenommen, hätte die Abstimmung Signalwirkung auf private Unternehmen. Ein Kündigungsrecht gemäss Obligationenrecht stellt, wie bereits ausgeführt, bloss das gesetzliche Minimum dar. Wenn gar Staatsangestellte «nach OR» gekündigt werden können, dann bestimmt auch «normale», privatrechtlich Angestellte. Eine Abwärtsspirale zu Ungunsten sämtlicher Arbeitnehmer würde in Gang gesetzt.

### Wahlkampf – David gegen Goliath

Die Arbeitnehmerverbände der Kantonsangestellten des Kantons Basel-Landschaft bekämpfen aktiv die Initiative der Wirtschaftskammer, um weiterhin ein gerechtes und effizientes Kündigungsrecht zu gewährleisten. Dazu führen sie mit einfachsten Mitteln einen Abstimmungskampf gegen eine Initiative mit einem irreführenden und vereinfachenden Titel, welcher aus der Feder der potenten Wirtschaftskammer Baselland stammt. Am 24. September 2017 wird abgestimmt, es bleibt noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten. Die Arbeitnehmerverbände der Staatsangestellten BL haben diesbezüglich gemeinsam eine Plakatserie erarbeitet, welche die gute, notwendige Arbeit der Staatsangestellten darstellt und zeigt, weshalb ein guter Kündigungsschutz unerlässlich ist. Lassen Sie sich überraschen!

*Simon Habermacher,*
*Präsident VSG*

# GRILLEN OHNE REUE

## Zürich Versicherung

**Es knistert, es duftet und es brutzelt: Grillen macht Freude. Aber es ist nicht ungefährlich. Fünf Sicherheitstipps fürs Grillen ohne Reue.**



### Sicherer Stand

Bevor Sie starten, sollten Sie prüfen, ob der Grill sicher steht. Das gilt ganz besonders, wenn Sie im Wald bräteln und Ihren Rost über einem Feuer aufbauen. Denn wenn heisse Gegenstände durch die Luft fliegen, könnte sich jemand schwer verletzen.

### Achtung, «Flammenwerfer»

Wer Brennspiritus oder Benzin zum Anzünden verwendet, stellt das Schicksal auf die Probe: Gerade heisse Kohle kann sich explosionsartig entzünden und überraschende Stichflammen produzieren.

### Schützen Sie Ihre Haut

Autsch! Sie wollten das Würstchen durchbrutzeln – aber nicht Ihre Finger. Grillhandschuhe und lange Ärmel schützen Sie vor Verbrennungen. Wenn Kinder anwesend sind, dürfen Sie den Grill keine Sekunde aus den Augen lassen. Sie können die Gefahr schlechter einschätzen – und ihre Haut ist viel empfindlicher. Falls doch einmal etwas passiert, sollten Sie die verbrannte Stelle für einige Minuten unters kalte Wasser halten.

### Alles dicht?

Bei Gasgrills können Brände entstehen, wenn Leitungen und Anschlüsse undicht sind. Prüfen Sie sie regelmässig: Mit Seifenwasser bestrichen, weisen Blasen auf undichte Stellen hin. Schliessen Sie bei Gasgeruch sofort das Ventil. Und lassen Sie keinen Raucher in die Nähe des Gasgrills.

### Wenn die Tonne brennt

Brennende Mülltonnen gibt es nicht nur in Hollywoodfilmen, sondern manchmal auch in Schweizer Vorgärten. Lassen Sie heisse Asche mindestens 48 Stunden stehen, bevor Sie sie in den Kübel leeren. So sind Sie sicher, dass nichts mehr passieren kann.

## Der Zurich-Expertentipp

Auch wenn Sie alle Tipps beherzigen, können Sie Grillunfälle niemals vollständig ausschliessen. Je nach Situation können Schäden durch die Hausratversicherung, die Gebäudeversicherung, die Privathaftpflicht oder die Unfallversicherung übernommen werden. Möchten Sie mehr wissen? Nehmen Sie mit uns Kontakt auf unter 0800 33 88 33.

# FACHTAGUNG BRUNNEN 2017

**Mit den diesjährigen Referaten setzt die Fachtagung Brunnen 2017 verschiedene aktuelle Schwerpunkte. Die Referenten sind in ihren Bereichen erstklassige und anerkannte Fachleute; sie werden einen professionellen Einblick in ihr Tätigkeitsgebiet bieten. Freuen Sie sich auf eine spannende und abwechslungsreiche Tagung am 9. und 10. November 2017 in Brunnen.**



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Geschäftsleitung und Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) haben entschieden, sich nicht auf ein Hauptthema zu konzentrieren, sondern wie an der letztjährigen Tagung mehrere Schwerpunkte zu setzen. Damit wird das Ziel der Veranstaltung, auf aktuelle Fragestellungen im öffentlichen Dienst einzugehen, auch in diesem Jahr erreicht.

### Korruption in schweizerischen Verwaltungen? Gibt es nicht!

Referent *Prof. Dr. Adrian Ritz*, Geschäftsleitungsmitglied des Kompetenzzentrums für Public Management der Universität Bern, wird sich mit dem Thema Korruption auseinandersetzen. Er wird aufzeigen, wo die Grenze zu korrektem Verhalten liegt und welche Rolle die Ethik dabei spielt. Ebenso geht er auf Vorbeugemassnahmen und Führungsverantwortung ein.

Prof. Ritz ist Professor für Betriebswirtschaftslehre des öffentlichen Sektors an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Bern. Er leitet zudem als Programmdirektor den Executive Master of Public Administration (Executive MPA) sowie den Certificate of Advanced Studies in Public Administration (CeMaP). Seine Arbeits- und Forschungsschwerpunkte sind Verwaltungswissenschaften und Public Management, insbesondere Personal, Führung, Motivation, Performance Management, Verwaltungsreformen, NPM und Evaluation. Er ist regelmässig als Referent und Experte für öffentliche Institutionen auf Bundes-, Kantons- und Gemeindeebene tätig.

### Always On – Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0

Die Digitalisierung verändert und prägt die neue Arbeitswelt. Man nennt sie deshalb auch die vierte industrielle Revolution, die Arbeitswelt 4.0. Sie steht für das vernetzte und flexible Arbeiten mit webfähigen Geräten und mobilem Internet.

Die Arbeitswelt 4.0 bringt neue Arbeitsprozesse, Organisationsstrukturen, Berufsbilder und neue Anforderungen an Arbeitnehmende mit sich. Durch das mobile Internet und die entsprechenden Geräte wird die Vernetzung, das Arbeitstempo und die Erreichbarkeit erhöht, es wird ein orts- und zeitunabhängiges Arbeiten möglich. Dies kann als positiv oder negativ empfunden werden.

Mit diesem Thema setzt sich *Dr. Anna-Lena Majkovic* in ihrer Forschungsarbeit auseinander. Sie hat an der IAP Studie 2017 «Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0» mitgearbeitet und wird sich in Brunnen mit den Auswirkungen der Arbeitswelt 4.0 auf die Mitarbeitenden befassen. Anna-Lena Majkovic ist Dr. phil. Diplom-Psychologin. Sie studierte Psychologie und Gender Studies an der Freien Universität Berlin und an der Monash University in Australien.

### Der Schlaf

Guter Schlaf und psychisches Wohlbefinden hängen eng zusammen; wer gut schläft, kann die Herausforderungen des Alltags besser bewältigen. Nach einer oder mehreren schlechten Nächten sind wir müde, weniger belastbar und schneller gereizt. Ein- oder Durchschlafprobleme belasten die Qualität des Schlafs und können – wenn sie länger andauern – Anzeichen von psychischen Belastungen wie Depressionen oder gar Burnout sein. In schweren Fällen, bei denen an Schlafen und Erholung kaum noch oder gar nicht mehr zu denken ist, besteht die Möglichkeit, im Schlaflabor die Bewegungen, die Atmung sowie die Bewegung der Augen messen zu lassen. Anhand der daraus gewonnenen Erkenntnisse können die Schlafprobleme behandelt werden.

An der Fachtagung Brunnen wird *Ute Bahner* das Thema Schlaf vertiefen. Sie ist Psychologin und als Psychotherapeutin und Somnologin in der auf Schlafmedizin spezialisierten Seeklinik Brunnen tätig.

### Teilzeitarbeit

Die Teilzeitarbeit ist heute eine weit verbreitete Arbeitsform, sei es bei Müttern oder Vätern, um Arbeit und Kinderbetreuung unter einen Hut zu bringen, sei es, weil neben der Arbeit eine Weiterbildung absolviert wird oder sei es, um mehr Zeit für sein Hobby oder Sport zu haben. Obwohl heute rund 59% der erwerbstätigen Frauen und rund 17% der Männer Teilzeit arbeiten, stellen sich bei der Lösung von rechtlichen

Fragen immer wieder Probleme, da die Personalreglemente in der Regel auf Vollzeitangestellte ausgerichtet sind. Muss der Arztbesuch in der Freizeit erfolgen, oder darf er auch in der Arbeitszeit liegen? Wie erfolgen Zeitgutschriften bei Krankheit? Wie erfolgen sie, wenn jemand für eine berufliche Weiterbildung oder eine Sitzung an einem freien Tag aufgeboten wird?

*Dr. Corinne Saner*, Rechtsanwältin und Notarin in Olten sowie Geschäftsleitungsmitglied von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), setzt sich in ihrem Referat mit diesem Thema auseinander.

### Altersvorsorge 2020 – wie weiter?

Das Thema Altersvorsorge ist hochaktuell. Am 24. September 2017 stimmt das Volk über die Reformvorlage Altersvorsorge 2020 ab. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) unterstützt diese Reform und empfiehlt, 2 x JA zu stimmen.

Für die Fachtagung Brunnen konnte eine Referentin verpflichtet werden, die sich mit der Reform der Altersvorsorge bestens auskennt. *Franziska Grob* ist Leiterin des Bereichs Recht berufliche Vorsorge und war in die Arbeiten zur Reform der Altersvorsorge 2020 stark einbezogen.

### Anmeldung

Die Tagung findet am **9./10. November 2017** bereits zum 15. Mal im Seehotel Waldstätterhof in Brunnen statt. Die Teilnahme kostet für Mitglieder unverändert CHF 430 inkl. Übernachtung und Mahlzeiten. Für Nichtmitglieder beträgt die Teilnahmegebühr CHF 730. Anmeldungen sind beim Sekretariat möglich (sandra.wittich@zentral.ch) unter Angabe des Namens, des Verbandes, der Postadresse und eines Vermerks, ob eine Übernachtung gewünscht wird und ob am Nacht- sowie Mittagessen teilgenommen wird.

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

Wir freuen uns auf zwei interessante Tage in Brunnen mit lehrreichen Vorträgen und spannenden Diskussionen.

*Für die Geschäftsleitung*
*Sandra Wittich*

## Die Referentinnen und Referenten der Fachtagung Brunnen:



**Prof. Dr. Adrian Ritz**



**Dr. Anna-Lena Majkovic**



**Franziska Grob**



**Dr. Corinne Saner**


nest
easy government
Die IT-Lösung für Städte und Gemeinden




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

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

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

# Das Programm der Fachtagung Brunnen

## Donnerstag, 9. November 2017

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

14.15 Uhr **Korruption in schweizerischen Verwaltungen? Gibt es nicht!**
*Prof. Dr. Adrian Ritz,*
Geschäftsleitungsmitglied Kompetenzzentrum für Public Management, Universität Bern

15.00 Uhr **Always On – Der Mensch in der Arbeitswelt 4.0**
*Dr. phil. Anna-Lena Majkovic,*
Diplom-Psychologin, wissenschaftliche Mitarbeiterin ZHAW Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften, Institut für angewandte Psychologie, Zürich

15.45 Uhr Pause

16.30 Uhr **Der Schlaf**
*Ute Bahner*
Psychotherapeutin und Somnologin, Seeklinik Brunnen

17.30 Uhr Ende / Bezug der Zimmer

18.30 Uhr Apéro

19.30 Uhr Nachtessen





## Freitag, 10. November 2017

8.30 Uhr **(noch offen)**

9.30 Uhr **Rechtliche Probleme von Teilzeitbeschäftigten**
*Dr. Corinne Saner,*
Rechtsanwältin und Notarin, Geschäftsleitungsmitglied Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Olten

10.30 Uhr Pause

11.00 Uhr **Altersvorsorge 2020**
*Franziska Grob*
Leiterin Bereich Recht berufliche Vorsorge, Bundesamt für Sozialversicherungen, Bern

12.00 Uhr Abschluss der Tagung

12.15 Uhr Mittagessen

## KANTON BASEL-LANDSCHAFT
### Verband Staats- und Gemeindepersonal BL



# Mitgliederversammlung 2017



Bruno Siegenthaler
Vorstandsmitglied

**Am 21. Juni 2016 fand die 106. ordentliche Mitgliederversammlung im Mehrzweckraum der Psychiatrie Baselland in Liestal statt. Der neue Präsident Simon Habermacher eröffnete an diesem von der grossen Hitze des Hochs «Deike» dominierten Sonnenwendetag seine erste Mitgliederversammlung pünktlich, und die statutarischen Geschäfte gingen zügig und unkompliziert über die Bühne. Nach den statutarischen Geschäften stand eine Podiumsdiskussion zum Thema «attraktiver Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft» auf dem Programm. Regula Steinemann, Landrätin der GLP und Arbeitnehmervertreterin der ARB (Angestelltenvereinigung Region Basel), sowie Balz Stückelberger, Landrat FDP, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes der Banken und Präsident der Personalkommission des Landrates, stellten sich den Fragen von VSG-Präsident Simon Habermacher.**

### Ergänzungen zum Jahresbericht 2016

Simon Habermacher nutzte das Traktandum, um die Anwesenden über ausgewählte Themen auf den neusten Stand zu bringen und ging dabei auf selbst Miterlebtes bis ins Jahr 2012 zurück. Ein grosses Thema davon war bis ins 2014 die *Umstellung vom Leistungsprimat zum Beitragsprimat* unseres Vorsorgewerkes bei der BLPK und deren Ausfinanzierung. In der Zeitung wurde unsere Pensionskasse ein *Rolls Royce* genannt, aber kaum zu lesen war, dass Arbeitnehmer bis zu *18%* der Rente aus der zweiten Säule verloren haben. Besonders erschreckt hat Simon Habermacher ein Anlass der Wirtschaftskammer Baselland zu ebenjener Zeit. Während des ganzen Anlasses, zu welchem ein Bundesrat eingeladen war sowie der gesamte Regierungsrat BL, wurde *Beamtenbashing* erster Güte betrieben. Faul und gut verdienend seien die Beamten. So viel Staat sei viel zu teuer und unnötig; der Staat sei eine Belastung für Firmen und Steuerzahler, war zu hören.

Die Stimmung war ausgelassen, und die Referenten wurden durch die Anwesenden lauthals unterstützt. Anwesende Staatsangestellte haben aus Angst ihre Namensschilder abgenommen! Bedenklich dabei war dabei der Umgang der Regierung mit dem Thema. Kein Regierungsrat hat den Podiumsteilnehmern widersprochen und die Staatsangestellten in Schutz genommen. Erst eine Woche später habe sich ein einziger Regierungsrat per E-Mail bei seinem Stab entschuldigt.

*Zurzeit sind beim Regierungsrat* (RR) mehrere Vorlagen an den Landrat (LR) in Bearbeitung, dies in vorauseilendem Gehorsam gegenüber den Initiativen der Liga der Baselbieter Steuerzahler bzw. um einen tauglichen Gegenvorschlag zu bringen. Dabei fällt auf, dass der Regierungsrat bei den Vorlagen den Anliegen der Liga zumeist entspricht. Weite Teile wurden bereits umgesetzt, dies teilweise mit *kritischer Zustimmung* durch die Arbeitnehmerverbände wie u.a. Whistleblowing und die Anpassungen bei den Abgangsentschädigungen.

Aktuell beschäftigen den Vorstand des VSG neben zahlreichen kleineren Geschäften zwei grosse Themenblöcke. Das eine ist die *Gesetzesinitiative* der Baselbieter Steuerzahler *«für einen effizienten und flexiblen Staatsapparat».* Dabei geht es einzig um eine Lockerung des Kündigungsschutzes für Staatsangestellte. Neu soll eine Kündigung analog OR ausgesprochen werden dürfen. Das andere Thema ist die *Senkung des technischen Zinssatzes und des Umwandlungssatzes durch die BLPK* sowie der Umgang der Regierung und des Landrates damit.

*Um der Gesetzesinitiative der Liga entgegenzukommen,* hat der Regierungsrat dem Landrat eine Lockerung der Kündigungsgründe vorgeschlagen. Die wesentlichen Gründe wurden insofern erweitert, als auch andere gleichwertige Gründe zu einer Kündigung führen dürfen. Der VSG und die anderen Arbeitnehmerverbände haben der Vorlage zugestimmt und sie mitgetragen.

Der LR-Personalkommission ging dieser Vorschlag (bei 5:4 Stimmen) jedoch zu wenig weit, und sie forderte ein Kündigungsrecht analog OR (so wie dies die Initiative der Baselbieter Steuerzahler verlangt). Doch der LR lehnte der Vorschlag der Kommission knapp ab und stimmte der RR-Vorlage zu (Stichentscheid LR-Präsident). Der VSG hat dabei an vorderster Front für die Variante RR Stimmung gemacht und die Unzulänglichkeiten der Variante Kommission und Liga erklärt. Der Landrat hat diese Argumente verstanden. Die Liga der Baselbieter Steuerzahler hält aber an ihrer Initiative, welche 5 Mio. Steuergeld verschlingt, fest! RR und LR lehnen die Initiative ab, und der VSG und die ABP führen einen *Abstimmungskampf zum 24. September* – Infos folgen.

Die *Pensionskasse BL* beschäftigt uns schon wieder mit einer *weiteren Revision*, notabene vier Jahre nach der letzten, welche für die Arbeitnehmenden schon sehr einschneidend war. Sie senkt per 1. Januar 2018 den technischen Zinssatz von 3,00% auf 1,75%. Dies macht eine Anpassung des Umwandlungssatzes bis auf 5,00% nötig. Diese Massnahme erfolgt schrittweise ab 2019.

Simon Habermacher zeigte die Problematik anhand einer eindrücklichen Folienpräsentation mit dem Fallbeispiel eines 50-jährigen Polizeiinspektors in Lohnklasse 17, mit Maximallohn nach 30 Dienstjahren. Die ganze Dokumentation mit den entsprechenden Auswirkungen ist auf der neu gestalteten Homepage des Verbandes zu finden (www.vsgbl.ch).

Die *ABP* (Arbeitsgruppe der Baselbieter Personalverbände), mitgetragen durch den VSG, stellt dem Landrat eine eigene Variante der Pensionskassenlösung vor. Diese beinhaltet vereinfachend:

1. Es muss sichergestellt werden, dass kein Jahrgang einen durchschnittlichen Rentenverlust von mehr als 18% (verglichen mit 2014, vor

dem Übergang der Pensionskasse zum Beitragsprimat) hinnehmen muss.

2. Die künstliche Anhebung des Umwandlungssatzes wird auf die Jahrgänge bis und mit 1974 begrenzt, dies bei einer differenzierten Anpassung bei den Beitragssätzen.

Als Abschluss seiner Ausführungen schaute der Präsident noch ganz kurz in die *Zukunft* und bemerkte, dass die *Unzufriedenheit* der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurzeit sehr gross sei und weiter anwachse. Obwohl die Arbeit gerne geleistet werde, fühlt man sich *nicht wertgeschätzt*. Weder durch die Bevölkerung noch durch den Arbeitgeber Kanton Baselland.

Von den Staatsangestellten wird immer *mehr gefordert,* dies bei immer kleiner werdendem Lohn und *tieferen sonstigen Leistungen*. Unter der Federführung des VSG wird zurzeit beim RR das *«Projekt Wertschätzung»* ins Leben gerufen und werden *Missstände bei der Anstellung bekämpft*.

Des Weiteren möchten die Staatsangestellten des Kantons Basel-Landschaft der Bevölkerung ihre *Not bemerkbar* machen und ihre hervorragende Arbeit präsentieren. Im September werden daher die Arbeitnehmerverbände der ABP gemeinsam eine Grossveranstaltung organisieren. Infos dazu folgen rechtzeitig. *Es ist Zeit zusammenzustehen*. Ansonsten werden uns Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weiterhin Leistungen und Mittel gekürzt, sodass wir unsere Aufgaben nicht mehr zufriedenstellend erfüllen können.

Der Präsident fordert auch auf, den Landratssitzungen beizuwohnen und auf dem Balkon Präsenz zu zeigen. Die Verbände werden je nach Traktandenliste des Landrates eine Delegation schicken.

## Rechnung 2016 und Budget 2017

Ebenso wie den Jahresbericht genehmigte die Versammlung die Rechnung 2016 und das Budget 2017 des VSG. Für die Revisionsstelle dankte René Stöcklin der Kassierin Andrea Feigenwinter für ihre mustergültige Buchführung und umsichtige Verwaltung der finanziellen Mittel des Verbands. Der *Jahresbeitrag* bleibt unverändert auf CHF 60 für die Aktiven und CHF 25 für die Pensionierten.

## Werbung

Um dem Mitgliederschwund etwas entgegen setzen zu können, **«schenkt» der VSG jedem Mitglied, welches ein neues Mitglied wirbt, den Jahresbeitrag!**

## Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Simon Habermacher informiert die Mitglieder, dass an der Mitgliederversammlung im 2018 die Frage «Verbleib oder Austritt aus dem ZV?» traktandiert werde. Die jährlichen Beiträge von momentan CHF 9000 bis 10 000 entsprächen nicht der erbrachten oder erhofften Gegenleistung. Die Angelegenheit werde im Vorstand diskutiert, auch zusammen mit Öffentliches Personal Schweiz (ZV), und dann an der MV 2018 zur Abstimmung gebracht.

## Verabschiedung von Severin Faller

Severin ist seit 2002 VSG-Mitglied und war Vorstandmitglied seit 2004. Ebenfalls seit 2004 ist er für den VSG Verwaltungsratsmitglied (Vertreter Arbeitnehmer) der Pensionskasse BL. Simon Habermacher sowie die Vizepräsidentin Maritta Zimmerli danken im Namen aller für die gute Zusammenarbeit im Vorstand sowie die wichtige und hervorragende Arbeit in der PK.

Severin Faller darf von der Versammlung einen herzlichen Applaus als Dank für seine Arbeit im Vorstand entgegennehmen. Er dankt für die tollen, interessanten Jahre, reich an Erfahrungen und schönen Begegnungen, und ermuntert die Runde, junge Interessierte für den Vorstand zu gewinnen.

## Podiumsdiskussion

Im Anschluss an die statutarischen Geschäfte fand eine Podiumsdiskussion mit Regula Steinemann, Landrätin GLP und Arbeitnehmervertreterin Angestelltenvereinigung Region Basel (ARB), Balz Stückelberger, Geschäftsführer Arbeitgeberverband der Banken in der Schweiz (AGV Banken), Landrat FDP und Präsident der Personalkommission, sowie unserem Präsidenten Simon Habermacher zum Thema **«Ist der Kanton Basel-Landschaft ein attraktiver Arbeitgeber?»** statt.

Balz Stückelberger hält den Kanton Basel-Landschaft nach wie vor für einen attraktiven Arbeitgeber für jene, die gerne im öffentlichen Dienst arbeiten möchten. Im Vergleich mit anderen Arbeitgebern stehe der Kanton nicht so schlecht da. Balz Stückelberger zeigte jedoch, auch Verständnis dafür, dass die subjektive Betroffenheit zu einer anderen Beurteilung führen könne!

Regula Steinemann anerkannte, dass die in den letzten Jahren erfolgten Anpassungen der Anstellungsbedingungen, wie beispielsweise die kürzlich durchgesetzte Lohnsenkung von 1% oder der seit Jahren ausbleibende Teuerungsausgleich, den Eindruck eines weniger attraktiven Arbeitgebers hinterliesse, doch zahle der Kanton in den unteren Lohnbereichen gute Löhne, teilweise sogar bessere als die Privatwirtschaft. Die *Kaderlöhne* halte sie aber *nicht für konkurrenzfähig*. Sie betonte, dass die *andauernden Umstrukturierungen* in der kantonalen Verwaltung auf die Mitarbeiterinnen und


# 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**
22'531 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2014 / 2015)

**REDAKTIONSSCHLUSS**

| Nummer | Red. Schluss | Erscheint |
|---|---|---|
| 09 • 17 | 04.09.17 | 20.09.17 |
| 10 • 17 | 09.10.17 | 25.10.17 |
| 11 • 17 | 13.11.17 | 29.11.17 |
| 12 • 17 | 04.12.17 | 20.12.17 |

Mitarbeiter zermürbend wirkten, wobei dieses Empfinden ihrer Meinung nach auch ein Generationenproblem sei. Die älteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hätten eher Probleme mit Umstrukturierungen als die jungen, die tendenziell offener und flexibler seien und meist auch nicht vorhätten, lange am selben Ort zu arbeiten, einen Wechsel also eher in Betracht zögen. Neben einem adäquaten Lohn und einem sicheren Arbeitsplatz halte sie aber auch eine gute Stimmung am Arbeitsplatz für wichtig. Da die Kantonsangestellten dem Einfluss der Politik unterworfen seien, könne sich die Zusammensetzung des Landrates sicher auch auf das Arbeitsklima auswirken.

Simon Habermacher stellte einerseits klar, dass ihm viele Mitarbeitende in Gesprächen versichert hätten, mit ihrer Arbeit zufrieden oder sogar sehr zufrieden zu sein. Sie könnten sich mit dem Arbeitgeber identifizieren und stellten fest, dass sie etwas Gutes leisten und dem Volk etwas zurückgeben könnten. Auf der anderen Seite höre er von grosser *Unzufriedenheit wegen der steigenden Verunsicherung.* Die *Arbeitnehmer* fühlten sich vermehrt von ihren Vorgesetzten und allgemein vom Arbeitgeber Kanton BL *im Stich gelassen.*

Balz Stückelberger bestätigte, dass er in seinem Umfeld, privat und im Bekanntenkreis, immer wieder höre, dass das Klima beim Kanton furchtbar sei, dass die *Wertschätzung fehle.* Er erklärte dies jedoch damit, dass der Kanton halt wirklich kein Geld habe und *dass beim Personal nun mal schnell und relativ einfach gespart werden könne.* Der Umgang mit solchen Einsparungen stelle natürlich hohe Anforderungen an die Vorgesetzten, denn das sei tatsächlich keine leichte Aufgabe, sondern eine grosse Herausforderung. Der Kanton könne nicht so einfach wie eine Bank von heute auf morgen zum Beispiel 500 Personen entlassen und danach zügig weiterplanen. Nein, bei der kantonalen Verwaltung sei dies ein mehrjähriger Prozess, der leider Verunsicherung mit sich bringe, weil niemand so einfach abschätzen könne, ob er von den Massnahmen betroffen sein werde oder nicht.

Maritta Zimmerli, Vizepräsidentin des VSG, weist aus dem Publikum darauf hin, dass der heute in der kantonalen Verwaltung geltende Lohn bis zum 35-sten Altersjahr im Vergleich mit anderen Kantonen oder der Privatwirtschaft recht gut sei, sich der Lohn ab diesem Altersjahr in diesem Vergleich aber unterdurchschnittlich weiterentwickle. Zudem würden die vielen Umstrukturierungen, welche auf die unterschiedlichen politischen Vorstellungen der regelmässig wechselnden Zusammensetzung des Parlaments und der Regierung zurückgingen, die Staatsangestellten erschöpfen. Die Verunsicherung, die Angst um den Arbeitsplatz, die Fragen, wie die neue Funktion aussehen werde oder ob die Funktion die Umstrukturierung überhaupt überlebe, ob gar das ganze Amt aufgehoben werde, raubten den engagierten Mitarbeitenden Kraft und verlangten ihnen grossen Einsatz ab, dennoch gute Arbeit leisten zu können.

Balz Stückelberger bestätigte, dass Politik, Medien und Bevölkerung mitreden und die Entscheide wie auch die Umsetzung durch die unterschiedlichen Zuständigkeiten meist sehr lange dauern würden. Das Projekt Reduktion der Personalkosten um *10%* werde sich nicht so dramatisch auswirken, dauere die Umsetzung doch vier Jahre. Somit umfasse die Reduktion pro Jahr nur 2,5% und könne mit der Fluktuation erreicht werden. Man müsse es immer relativ sehen. Fakt sei, dass der Arbeitsplatz beim Kanton sicher sei und niemand wie in der Privatwirtschaft Angst haben müsse, dass morgen die Chinesen den Kanton übernähmen. Im Bankbereich könne es durchaus sein, dass ein Mitarbeiter morgens wie gewohnt arbeiten gehe und am Abend mit der Kartonschachtel, gefüllt mit seinen persönlichen Habseligkeiten, entlassen nach Hause komme. So weit seien wir beim Kanton noch lange nicht. Dem hält ein Mitglied des VSG entgegen, dass dies sicher auch nicht das Ziel sein könne.

Balz Stückelberger hob Bezug nehmend auf die Löhne noch hervor, dass die Löhne der Kaderangestellten, insbesondere bei der Staatsanwaltschaft, absolut nicht konkurrenzfähig seien. Dies könne auch mit dem Argument der Jobsicherheit nicht kompensiert werden. Deshalb sei es schwierig, teilweise gar unmöglich, gewisse Kaderpositionen beim Kanton adäquat zu besetzen.

Ein weiteres Mitglied des VSG ergänzte aus dem Publikum, dass eine solche Lohndifferenz nicht nur das Topkader betreffe, sondern auch die Fachkräfte ab dem 35-sten Altersjahr. Meist bewürben sich nur Junge, die sich an einer Kantonsstelle ausbilden liessen, von den in diesem Alter guten Lohnbedingungen profitierten und danach schnell wieder gehen wollten, um in der Privatwirtschaft besser zu verdienen. Die Löhne der Fachkräfte im Kanton Basel-Landschaft lägen teilweise mindestens 30% tiefer als in der Privatwirtschaft.

Simon Habermacher forderte, dass gerade bei Kaderpositionen vermehrt darauf zu achten sei, Anreize zu schaffen, führe die Unzufriedenheit dieser Kadermitarbeitenden im Falle von Kündigungen oder vorzeitiger Pensionierung doch zu einem grossen Wissensverlust.

Dann wirft Simon Habermacher die Frage **«Welchen Eindruck hat die Baselbieter Bevölkerung von den Staatsangestellten?»** in die Runde.

Regula Steinemann bemerkte dazu, dass ihr eine solche Beurteilung schwerfalle. Es sei doch so, dass vom Kanton viel geleistet werde, was aussen kaum oder gar nicht wahrgenommen werde. Beim Bürger könne deshalb auch durchaus der Eindruck von schlafenden Beamten entstehen, weil sie keine Produkte herstellen würden. Obwohl vielen bewusst sei, was die Staatsangestellten leisten würden, könnte man zum Beispiel durch eine Imagekampagne eine konkretere Vorstellung von der tatsächlichen täglichen Arbeit und den vielen unterschiedlichen Aufgaben der Kantonsagestellten aufbauen.

Simon Habermacher ergriff diese Chance und informierte darüber, dass Öffentliches Personal Schweiz (ZV) genau dies anlässlich des 100-jährigen Bestehens getan, Interviews mit unterschiedlichen Angestellten in diversen Kantonen geführt und in einem umfassenden Buch zusammengefasst habe.

Balz Stückelberger ergänzte, dass die beste Werbung die Leistung selber sei. Wenn man erlebe, wie hochprofessionell zum Beispiel beim Pass- und Patentbüro oder auf der Motorfahrzeugkontrolle (MFK) gearbeitet werde, könne niemand mehr von «Schlafbetrieben» reden. *Die Leistung der Staatsangestellten sei sehr gut, und es sei höchste Zeit, mit diesem negativen Vorurteil aufzuräumen.* Deshalb seien die eingangs erwähnten herabwürdigenden Äusserungen gegenüber den Staatsangestellten am Tag der Wirtschaft nicht zu verstehen und zu verurteilen. Er habe selbst zwar nicht an dieser Veranstaltung teilgenommen, aber ebenfalls davon gehört, dass das, was dort «abgegangen» sei, unter der Gürtellinie und sachlich nicht zu rechtfertigen gewesen sei.

Dies führt zur Frage: **Was kann der Kanton tun, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben oder zu werden?**

Für Regula Steinemann ist die Antwort darauf klar: «Nicht schlecht über die Kantonsangestellten reden.» Forderungen wie jene, das Kündigungsrecht des Kantonspersonals sei an das OR anzupassen, trügen nicht dazu bei, das Bild vom

**www.toner-discount.ch**
Toner, Tinte, Büromaterial




**Forderung nach Anwendung des privaten Arbeitsrechts für Staatsangestellte ist problematisch**

«Beamten» zu verbessern. Im Gegenteil, man erwecke damit den Eindruck, es gäbe viele faule Eier, die man nicht loswerden könne, weil das Kündigungsrecht zu lasch sei. Dies stimme aber nicht. Einerseits habe der Kanton durchaus schon Mitarbeitenden wegen mangelnder Leistung gekündigt, andererseits entspräche die Mehrheit der Mitarbeitenden des Kantons diesem falschen Bild in Tat und Wahrheit ja auch nicht. Zudem hob Regula Steinemann hervor, dass sie Leistungslohn für eine schlechte Lösung halte, da er falsche Anreize setze, Lohndiskriminierung ermögliche und sich auf Frauen nachteilig auswirke. Zudem könne die Arbeitsleistung nicht immer bemessen werden. Insbesondere bei der Polizei, bei Richter- und Lehrerfunktionen sei dies kaum möglich.

Laut Balz Stückelberger lasse sich die Frage nach der Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber auf einen einfachen Nenner bringen. Sinnvolle Arbeit und gute Arbeitsbedingungen im Sinne von Autonomie und Vereinbarkeit von Familie und Beruf seien der Schlüssel.

Maritta Zimmerli erkannte grundsätzlich einen Widerspruch darin, dass es der Bevölkerung, wie von Regula Steinemann erwähnt, einerseits schwerfalle, in der Arbeit der Kantonsangestellten ein Produkt, also eine Leistung, zu erkennen, von den Initiantinnen und Initianten der Initiative der Baselbieter Steuerzahler andererseits aber die Einführung eines leistungsabhängigen Lohnsystems für die Staatsangestellten verlangt werde. Dieser (wohl nur scheinbare) Widerspruch fusse wohl auf der Hoffnung der Initiantinnen und Initianten, dass sich die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger, welche in der Tätigkeit der Staatsangestellten schon keine Leistung erkennen könnten, von der Idee überzeugen liessen, dass die Einführung des Leistungslohns in der Kantonsverwaltung gezwungenermassen zu Einsparungen führen müsse.

Weil die Leistung der Kantonsangestellten eben nur sehr differenziert messbar sei, sei es ausserordentlich schwer, sie der Bevölkerung als mit der Privatwirtschaft konkurrenzfähig zu verkaufen. Zudem sei ein Leistungslohn unter diesen Voraussetzungen kaum rechtsgleich umzusetzen.

Zm Schluss meldete sich ein Mitglied, welches in leitender Stellung und noch aktiv beim Kanton tätig ist, und zählte leicht frustiert auf, wie es ihm in den letzten über 20 Jahren beim Arbeitgeber Kanton Basel-Landschaft ergangen ist.

Seit dem Jahre 1995 (seinem Arbeitsantritt) lautete aus seiner Sicht die Devise beim Kanton schon jeweils nur «Sparen, Sparen, Sparen». Die Sparübungen hätten unterschiedliche Namen (GAP/Generelle Aufgabenüberprüfung, EP12–15/Entlastungsprogramm 12–15, SM/Strategiemassnahmen, etc.) und auch unterschiedliche Begründungen (z.B. strukturelles Defizit, Steuerreformen etc.) gehabt, hätten sich rückblickend aber doch sehr stark geglichen. Sie hätten zudem eine Gemeinsamkeit gehabt: Das Personal, d.h. die Angestellten, sei immer wieder in starkem Ausmass direkt davon betroffen gewesen und ungerechtfertigt immer wieder im Fokus gestanden. Die Kantonsangestellten dürften dies wohl der – vor Jahren habe man das sagen können – der «gut» bürgerlichen Mehrheit, die seit Jahren die Mehrheit im Rat bilde, zu verdanken haben. In letzter Zeit werde seiner Einschätzung nach zunehmend nicht mehr mit dem nötigen Augenmass und Feingefühl operiert. Je länger, je weniger. Die Schere öffne sich immer mehr und immer schneller. Die Skrupellosigkeit setze sich durch. Die Menschlichkeit bleibe auf der Strecke. Es werde schon zu oft und in nicht gebührender Art und Weise immer wieder zu Lasten des «Personals» gespart. Dabei – und das sollten an sich alle Personen mit betriebswirtschaftlichen Grundkenntnissen wissen – stelle die Ressource «HR» bzw. «das Personal» gerade und vor allem bei der öffentlichen Hand «an sich» die grösste und wichtigste Ressource dar, die es entsprechend und mit Wertschätzung (nicht nur mit Floskeln, sondern auch mit entsprechenden finanziellen Aspekten) zu behandeln gelte. Aber leider: Diese Erkenntnis scheine bei den bestimmenden Akteuren und in Bezug auf die adäquate Behandlung «des Personals» beim Kanton (bzw. den Akteuren) nicht vorhanden bzw. in den letzten Jahren verloren gegangen zu sein. So sei einem über die Jahre als Arbeitnehmer quasi «Salamitaktik-mässig», aber regelmässig das Einkommen sukzessive geschmälert worden. Einige Beispiele seien die seit Jahren nicht ausgeglichene Teuerung, die massiv reduzierten Dienstalterszulagen, die reduzierten bzw. gestrichenen Erziehungszulagen, die Lohnkürzung um 1%, massive Einbussen bei den künftigen Renten durch Umstellung vom Leistungs- auf das Beitragsprimat bei der BLPK. Weitere massive Renteneinbussen stünden durch die bevorstehende PK-Revision (Senkung technischer Zinssatz und Senkung Umwandlungssatz) vor der Tür bzw. seien kurz vor der Umsetzung. Machtlos und erdrückend könnten die Kantonsangestellten wieder nur zusehen, wie sich das künftige Renteneinkommen – wofür sie oft ein halbes Leben lang gearbeitet und viele Opfer gebracht haben – weiter massiv reduziere. Aber nun zurück zur Frage. Der Kanton Basel-Landschaft ein guter Arbeitgeber? Das sehe er differenzierter. Mag sein, dass dies für die jüngere und jüngste Generation im Moment

«noch» zutreffe. Eine Garantie, dass dies so bleibe, werde es nicht geben. Seine ursprüngliche Ansicht und Vorstellung bei Anstellungsbeginn und Vertragsunterzeichnung im Jahre 1995, dass der Kanton Basel-Landschaft ein verlässlicher Arbeitgeber sei, habe sich zumindest für ihn nicht erfüllt. Eine gewisse Ernüchterung und Machtlosigkeit sowie Enttäuschung über die sogenannt «gut» bürgerliche Mehrheit ist nicht von der Hand zu weisen. Ihm fehle die soziale Verantwortung der Politiker, und er appelliere an diese vor allem auch bei der Umsetzung der anstehenden BLPK-Reform.

Balz Stückelberger stellte abschliessend dazu fest, dass dies leider Fakten seien, die man so stehen lassen müsse. Dass den Mitarbeitenden des Kantons aber das Weihnachtsessen gestrichen werden müsse und flächendeckend 1% weniger Lohn gezahlt werde, zeige doch, wie schlecht die finanzielle Lage des Kantons sei und dass der Kanton das Messer nun wirklich am Hals habe.

Das scheidende Vorstandsmitglied Severin Faller konterte diese Behauptung mit der Forderung, dass die Zuständigen dann aber auch mal konsequent sein und eine Dienstleistung des Kantons ganz streichen müssten. Der Kanton könne nicht mit immer kleinerem Budget und weniger Personal die gleiche Dienstleistung anbieten.

Geplant war eine Gesprächszeit von 30 Minuten. Nach fast 50 Minuten musste Simon Habermacher die angeregte Diskussion aber beenden und verteilte den beiden Gastreferenten zum Dank das vorhin angesprochene Buch **«Menschen im Service public»** von Öffentliches Personal Schweiz (ZV). Über 40 Interviews zeigen ein abwechslungsreiches Bild der Berufe im Dienste der Öffentlichkeit, welche Persönlichkeiten hinter den Berufsfunktionen stehen und was ihre Motivation für ihren täglichen Einsatz ist und wie sie – manchmal auf Umwegen – zu ihrer Berufung fanden. Eines ist ihnen allen gemeinsam: Ihre Arbeit bereitet ihnen Freude, und sie gehen ihr mit grossem Engagement nach.

*Bruno Siegenthaler*
*Vorstandsmitglied*

## KANTON BASEL-STADT
### Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



# Kündigung und Kündigungsschutz im Anstellungsverhältnis mit dem Kanton Basel-Stadt



Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

**Wie bei den meisten Kantonen, Gemeinden und auch beim Bund gelten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Basel-Stadt spezielle, vom Privatrecht abweichende Regelungen bezüglich des Anstellungsverhältnisses. Immer wieder tauchen diesbezüglich Fragen auf, wie der Kündigungsschutz ausgestaltet ist und wie das Vorgehen und die Möglichkeiten bei einer Kündigung sich darstellen. Der nachfolgende Beitrag soll einen Überblick über die geltenden Regelungen im Kanton Basel-Stadt geben.**

### I. Der Kündigungsschutz im Allgemeinen

Wird im Rahmen eines privatrechtlichen Anstellungsverhältnisses eine Kündigung ausgesprochen, so sind die Möglichkeiten des betroffenen Mitarbeiters bzw. der betroffenen Mitarbeiterin gering. Zwar muss auch eine solche Kündigung begründet werden und darf nicht missbräuchlich sein (was z.B. der Fall wäre, wenn eine Kündigung ausgesprochen wird, weil der oder die MitarbeiterIn Rechte aus dem Arbeitsverhältnis geltend macht), aber der Beweis für die Missbräuchlichkeit einer Kündigung ist in der Regel schwierig zu erbringen.

Anders stellen sich die Verhältnisse bei einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis dar: So gelten für das Anstellungsverhältnis im Kanton Basel-Stadt gemäss § 30 Personalgesetz abschliessend fünf Kündigungsgründe als zulässig, und es können beispielsweise nichtwirtschaftliche Gründe dazu führen, dass ein Arbeitsverhältnis seitens des Arbeitgebers aufgelöst wird. Dieser Kündigungsschutz gilt nicht für den Fall der fristlosen Auflösung, welche voraussetzt, dass ein Umstand vorliegt, bei dessen Vorhandensein der kündigenden Partei nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden kann (§ 32 Personalgesetz Basel-Stadt). Für die ordentliche

Kündigung muss einer der fünf nachfolgend beschriebenen Kündigungsgründe vorliegen, damit die Kündigung zulässig ist.



## II. Die einzelnen Kündigungsgründe

**a) Verhinderung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters an der Aufgabenerfüllung**

Der Arbeitgeber kann das Arbeitsverhältnis auflösen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ganz oder teilweise an der Aufgabenerfüllung verhindert ist. Hauptanwendungsfall für diese Bestimmung ist eine länger dauernde Krankheit der oder des Betroffenen, wobei zu beachten ist, dass bei einer Arbeitsverhinderung infolge Krankheit oder Unfall eine Kündigungssperrfrist von 365 Tagen gilt. Zudem ist der Arbeitgeber bei diesem Kündigungsgrund verpflichtet, der oder dem Betroffenen eine Abfindung zu bezahlen.

Zu beachten ist in diesem Zusammenhang sodann § 34 Personalgesetz: Dieser sieht vor, dass mit Beginn von Rentenzahlungen der Eidgenössischen IV, spätestens jedoch nach 16-monatiger ganzer oder teilweiser Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall, das Arbeitsverhältnis in entsprechendem Umfang endet, ohne dass eine Kündigung ausgesprochen werden müsste.

**b) Aufhebung der Arbeitsstelle**

Weiterer Kündigungsgrund ist der Wegfall einer Stelle, beispielsweise infolge einer Umstrukturierung. Voraussetzung hierbei ist jedoch, dass der Arbeitgeber nachweist, dass die Zuweisung eines anderen, der Ausbildung und den Fähigkeiten entsprechenden Aufgabengebietes nicht möglich ist bzw. wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme eines neuen Aufgabengebietes verweigert. Auch bei diesem Kündigungsgrund ist der Arbeitgeber verpflichtet, dem Betroffenen eine Abfindung zu bezahlen.

**c) Ungenügende Leistungserbringung**

Der Arbeitgeber hat die Möglichkeit, ein Arbeitsverhältnis zu kündigen, wenn der oder die MitarbeiterIn ungenügende Leistungen erbringt. Diesfalls ist der Arbeitgeber verpflichtet, vorgängig zur Kündigung den betroffenen Mitarbeitern im Rahmen einer Bewährungsfrist Gelegenheit zu geben, die Leistungen zu verbessern. Erst nach Ablauf der Bewährungsfristen (in der Regel 3–6 Monate) kann das Arbeitsverhältnis aufgelöst werden, sofern der Beweis der Mangelhaftigkeit der Leistung aufrechterhalten werden kann.

**d) Verletzung von vertraglichen oder gesetzlichen Pflichten**

Verletzt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter vertragliche oder gesetzliche Pflichten wiederholt oder begeht sie oder er eine schwere Pflichtverletzung, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis – ebenfalls unter Auferlegung einer vorgängigen Bewährungsfrist – auflösen.

**e) Strafbare Handlung**

Begeht ein Mitarbeitender eine strafbare Handlung, welche nach Treu und Glauben mit einer korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist, kann das Arbeitsverhältnis ebenfalls gekündigt werden. Bei diesem Kündigungsgrund, welcher ebenfalls unter der ordentlichen Kündigung aufgeführt ist (d. h. mit einer Kündigungsfrist), stellt sich jeweils die Frage, ob nicht auch ein Grund für eine fristlose Auflösung vorliegt.

## III. Verfahren bei einer Kündigung

Wird seitens des Arbeitgebers eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen, muss einer der vorgenannten Gründe vorliegen. Ist der oder die Betroffene mit der Kündigung nicht einverstanden, besteht die Möglichkeit eines Rekurses an die Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt, wobei ein entsprechender Rekurs innert 10 Tagen nach Erhalt der Kündigungsverfügung anzumelden und – vom gleichen Zeitpunkt an gerechnet – innert 30 Tagen schriftlich zu begründen ist. Ein angemeldeter und begründeter Rekurs hat bis zum Abschluss des Rekursverfahrens aufschiebende Wirkung, welche jedoch bei einem Weiterzug an den Regierungsrat bzw. das kantonale Verwaltungsgericht wegfällt.

*Dr. Georg Schürmann*
*Sekretär des BAV, Advokat*

## Kontaktmöglichkeit

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 2017

**Pensionierten-Stamm:**
Dienstag, 10. Oktober 2017
Dienstag, 5. Dezember 2017

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

## STADT LUZERN
### Stadtpersonalverband Luzern (SPVL) 1916 – 2016



# Protokoll der Generalversammlung vom 15. Mai 2017,
## 18 Uhr, Pflegeheim Steinhof, Luzern



Peter Meier
Vorstandsmitglied

### Anwesend

61 Mitglieder (inkl. Vorstand und Vertrauensleute, gemäss separater Präsenzliste) sowie als Gäste (4):

- Franziska Bitzi Staub, Stadträtin der Stadt Luzern
- Christian Bünter, Personalchef der Stadt Luzern
- Robert Bühler, Ehrenmitglied und ehemaliger Präsident SPVL
- Helga Christina Stalder, Geschäftsführerin des Luzerner Staatspersonalverbands LSPV

Der Präsident des Stadtpersonalverbands Luzern (SPVL), Peter Hofstetter, begrüsst die Anwesenden zur ordentlichen Generalversammlung.

Nach der speziellen Jubiläums-GV 2016 im Rathaus Luzern kehren wir wieder sozusagen zur Normalität zurück und halten unsere Jahresversammlung im üblichen Rahmen ab. Zu Gast sind wir heute erstmals im Pflegeheim Steinhof Luzern, dem neuen Wirkungsort unserer ehemaligen Mitarbeiterin und Vorstandsmitglieds Andrea Denzlein; sie amtet hier seit zirka einem Jahr als Heimleiterin. Peter Hofstetter begrüsst herzlich Andrea Denzlein.

Andrea Denzlein freut sich, als Hausherrin die Mitglieder des Stadtpersonalverbands in den Räumlichkeiten des Pflegeheims begrüssen zu dürfen. Andrea Denzlein ist als ehemalige Mitarbeiterin der Stadt Luzern nach wie vor Passivmitglied des Stadtpersonalverbands.

Peter Hofstetter heisst alle Anwesenden zur 101. GV unseres Verbands herzlich willkommen und dankt für das Erscheinen. Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:

- Stadträtin und Finanzdirektorin Franziska Bitzi Staub (erstmals unter uns, herzlich willkommen)
- Ehrenmitglied Robert Bühler
- Personalchef Stadt Luzern Christian Bünter
- Christina Stalder, LSPV

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder für die heutige GV entschuldigt, darunter Ehrenpräsident Anton Merz und Daniel Burri, unser Ehrenmitglied André Zumthurm, Frau Sandra Wittich von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), Markus Mehr, Präsident PVL, und Hans Bucher, Vorstandmitglied SPVL.

*Einige administrative Angaben:* GV-Durchführung gemäss Statuten vom 12. Juni 1995.

### Traktanden

Gemäss Art. 12 findet die GV in der ersten Jahreshälfte statt. Die Bekanntgabe der GV muss zwei Monate im Voraus erfolgen (siehe ZV Info März 2017). Die Einladung muss einen Monat im Voraus erfolgen. Die Einladungen wurden am 3. April 2017 versandt.

Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden. Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehr statt. Anträge seitens der Mitglieder und des Vorstandes sind keine eingegangen.

Peter Hofstetter fragt die Anwesenden, ob sie mit diesen formellen Angaben einverstanden sind. Es erhebt niemand Einsprache, so dass die Generalversammlung nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt werden kann.

Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt.

**Traktandenliste:**

1. Protokoll der Generalversammlung vom 9. Mai 2016
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Budget 2017 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeiträge)
5. Wahlen
   - Vorstand
   - Vertrauensperson
   - Rechnungsrevisor
6. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
7. Verschiedenes

### 1. Protokoll der Generalversammlung vom 9. Mai 2016

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

### 2. Jahresbericht des Vorstandes

Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht. Dieser wird in der ZV Info Nr. 6/2017 publiziert und auch im Intranet der Stadt Luzern. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

### 3. Kassa- und Revisorenbericht

Stellvertretend für die Rechnungsführerin Silvia Baumann erläutert Jörg Moser die wichtigsten Punkte der Rechnung 2016. Die Jahresrechnung 2016 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 42 836.60 und Erträgen von Fr. 39 256.25 mit einem Mehraufwand von Fr. 3580.35 ab. Die Kosten des Mitgliederanlasses sind etwas höher ausgefallen als erwartet. Das Eigenkapital vermindert sich damit per Ende 2016 auf Fr. 23 808.62. Die Arbeit von Silvia Baumann wird verdankt.

Die Rechnung 2016 ist von den beiden Revisoren Frank Matter und Katja Coray geprüft und für richtig befunden worden. Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt und verdankt.

### 4. Budget 2017 (inkl. Festsetzung Mitgliederbeiträge)

Jörg Moser orientiert über das Budget 2017. Es sind Einnahmen von Fr. 24 510.– und Ausgaben von Fr. 26 500.– geplant. Daraus resultiert ein



**Präsident Peter Hofstetter**

budgetierter Mehraufwand von Fr. 1990.–. 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 2017 von Fr. 40.– für Aktive und Fr. 20.– für Passive und Pensionierte wird von der Generalversammlung einstimmig bestätigt. Der Mitgliederbeitrag ist sehr tief angesetzt. Zurzeit hat man noch viel Vermögen, welches aber stetig abnimmt. In Zukunft wird man eine Beitragserhöhung einmal diskutieren müssen.

## 5. Wahlen Rechnungsrevisor und Vertrauensperson

Es muss ein Rechnungsrevisor-Ersatz gewählt werden, da Frank Matter nach etlichen Jahren als Revisor zurücktritt (Dank und Präsent). Der Vorstand schlägt als neuen Revisor Theo Lamberts, VFC der Sozialdirektion, vor. Theo Lamberts wird mit Applaus gewählt.

Als Nachfolger von Lisbeth Hegele, Vertrauensperson bei der Baudirektion, wird Michael Berger zur Wahl vorgeschlagen. Michael Berger wird einstimmig gewählt. Josef Zimmermann dankt allen Vertrauensleuten für die grosse Leistung. Die Vertrauensleute kennen die Mitarbeiter in ihren Abteilungen am besten. Hauptaufgabe der Vertrauensleute ist die Mitgliederwerbung. Die Vertrauensleute spüren dank ihrer Nähe zu den Mitarbeitern auch, was die Mitarbeitenden beschäftigt. Sie sind somit in dieser Funktion der verlängerte Arm des Vorstandes.

Wie Sie bemerkt haben, hat heute unser Vorstandsmitglied Jörg Moser erstmals die Rechnung und das Budget vorgestellt, und das nicht ohne Hintergrund. Aufgrund des Rücktritts unserer verdienten Kassiererin Silvia Baumann hat er vorstandsintern die Finanzen übernommen. Der Vorstand hat sich dazu entschieden, die Vakanz vorderhand nicht auszugleichen; wir sind sieben sehr engagierte Kolleginnen und Kollegen und bewegen uns mit dieser Anzahl immer noch im Rahmen gemäss Art. 15 unserer Statuten.

Silvia Baumann wird mit einem Präsent und dem Antrag auf Ehrenmitgliedschaft gemäss Art. 6 der Statuten verabschiedet. Silvia Baumann wird mit Applaus zum Ehrenmitglied gewählt.

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

Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

## 7. Verschiedenes

**Grussworte von Stadträtin Franziska Bitzi Staub**

Franziska Bitzi Staub freut sich, als jüngstes Mitglied des Stadtrates die Grussworte vom Stadtrat überbringen zu dürfen. Als ehemalige Mitarbeiterin beim Kanton Luzern kennt sie die Lohn- und Anstellungsbedingungen und auch die Situation Berichterstattung über die öffentlichen Verwaltungen in den Medien. Sie fügt hier ein Beispiel einer oberflächlichen Berichterstattung durch ein Onlinemagazin an.

Die sozialpartnerschaftliche Vereinbarung zwischen der Stadt Luzern und dem Personalverband der Stadt Luzern wurde wieder um vier Jahre bis 2020 verlängert. Es gibt ein gutes Einvernehmen zwischen dem Stadtrat, dem Stadtpersonalverband und dem Personalchef Christian Bünter.

Franziska Bitzi Staub geht auf die Vorteile des Arbeitszeitmodells der Stadt Luzern und die Möglichkeit von Teilzeitarbeit ein.

Bei der Senkung des Umwandlungssatzes hat sich der Stadtrat beim Parlament für die Umwandlungsgutschriften eingesetzt, welche dann auch vom Parlament angenommen wurden.

Das Projekt Reorganisation Stadtverwaltung beschäftigt die Mitarbeiter. Davon ist aber nicht mehr so viel übrig geblieben. Es war aber eine gute Überprüfung. Nach der Auslagerung der Alters- und Pflegeheime musste dies gemacht werden. Nach einem solchen «Stresstest» ist es ein gutes Zeichen, wenn nur wenig korrigiert werden muss.

Die finanzielle Lage der Stadt Luzern ist zurzeit gut. Man muss aber trotzdem weiterhin vorsichtig haushalten, da es einige Unsicherheitsfaktoren für die Zukunft gibt. Z. B. gibt es viele Stellenbegehren. Auch kann es sein, dass der Kanton die Ergänzungsleistungen von zirka 6 Mio. dauerhaft den Gemeinden überbinden will.

Als Franziska Bitzi Staub ihre Arbeit bei der Stadt Luzern begann, dachte sie beim Aufstarten ihres Computers, hier stimmte etwas nicht, weil eine alte Windows/Office-Version erschien. Sie hat dann bei ihrer Assistentin Verena Günter nachgefragt. Diese hat ihr dann mitgeteilt, dass diese bald ausgewechselt würden. Nun ist es so weit, und Franziska Bitzi Staub freut sich über die neuen PC-Arbeitsplätze.

Das Personalrestaurant Salü unter der neuen Führung durch IG Arbeit kommt bei den Mitarbeitern sehr gut an. Die Stadt Luzern ist in verschiedenen Bereichen eine gute Arbeitgeberin.

Für 2018 ist eine Lohnerhöhung/Teuerungsausgleich individuell um 1,5% geplant. Die Finanzplanung ist ein Planungsinstrument, man kann nichts versprechen. Bei der Lohnerhöhung/Teuerungsausgleich macht sich der Arbeitgeber verschiedene Gedanken. Einerseits zieht die Teuerung tendenziell wieder an, andererseits wird beim direkten Konkurrenten, der Kantonsverwaltung, rigoros gespart. Generelle Lohnerhöhungen (vom SPVL wurde ein Teil der Lohnerhöhung generell gefordert) sind problematisch, da diese mit den Renten gekoppelt sind und den Handlungsspielraum des Arbeitgebers einschränken.

Erfreut ist Franziska Bitzi Staub, dass das Gleichstellungsprogramm gut angelaufen ist.

Zum Schluss bedankt sich Stadträtin Bitzi herzlich beim Vorstand für seine ehrenamtliche Tätigkeit und die gelungene Ausstellung zum 100-Jahr-Jubiläum.

**Déchargeerteilung**

Verbandsmitglied Edwin Welf weist darauf hin, dass die Déchargeerteilung beim Kassa- und Revisorenbericht vergessen ging. Dies wird umgehend nachgeholt.

Mit dem Dank an alle Mitglieder, die Gäste und das Team vom Pflegeheim Steinhof wird der offizielle Teil der Generalversammlung um 19.07 Uhr durch den Präsidenten geschlossen. Peter Hofstetter wünscht allen zum anschliessenden Nachtessen «en Guete» und angeregte Gespräche.

*Luzern, 15. Mai 2017*

*Für das Protokoll:*
*Peter Meier*

# JETZT ALS BUCH: «MENSCHEN IM SERVICE PUBLIC»

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

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

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

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

**Jetzt bestellen!**

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

**www.oeffentlichespersonal.ch**

**Nur CHF 59.–**

