ZV Info / März 2022

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement



Foto: Alice Malherbe

Angstkultur und Burn-outs: Insider berichten über die Krise in der Stadtpolizei

Innert kurzer Zeit haben sich zwei Stadtpolizisten in Winterthur das Leben genommen. Mehrere Quellen berichten von einem schlechten Betriebsklima. Im Zentrum der Kritik steht die Führung.

Am 11. Februar 2022 hat sich ein langjähriger Polizist der Stadtpolizei Winterthur auf dem Posten das Leben genommen. Es ist der zweite Suizid innert kurzer Zeit. Im letzten Juli hatte sich ein langjähriger Korpsangehöriger auf einer Wanderung das Leben genommen. Beide Kollegen hatten auf derselben Abteilung in einem kleinen Team gearbeitet. Der «Blick» berichtete zuerst über den Vorfall.

Die beiden Suizide werden nun untersucht – einerseits durch die Zürcher Staatsanwaltschaft, andererseits hat die zuständige Stadträtin, Sicherheitsvorsteherin Katrin

INHALT

Seite 1
Angstkultur und Burn-outs: Insider berichten über die Krise in der Stadtpolizei

Seite 6
Muss der Gürtel tatsächlich enger geschnallt werden?

Seite 9
Fragen zur Lohnrunde 2022

Seite 10
Ergebnisse der Lohnrunde 2022

Seite 22
Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)

Seite 23
Stadtpersonalverband Luzern

Cometta (GLP), eine Administrativuntersuchung angekündigt. Dies bestätigt sie dieser Zeitung auf Anfrage. Die konkreten Ursachen der Suizide sind unklar. Die Staatsanwaltschaft teilt mit, dass es derzeit keine Hinweise auf strafrechtlich relevante Dritteinwirkung gibt, die zum Tod des Mannes geführt haben könnte.

Klar ist hingegen, dass im Korps und in dessen Umfeld massive Kritik an der internen Kultur der Stapo kursiert. Im Gespräch mit vier voneinander unabhängigen Quellen und gestützt auf verschiedene Dokumente zeigt sich, dass sich diese Kritik auf drei Themen konzentriert: Kommunikation, Klima und Führung.

Die Quellen bleiben anonym, weil sie dem Amtsgeheimnis unterstehen oder nicht autorisiert sind, über Interna zu sprechen.

Die beiden langjährigen Stadtpolizisten S. und M. arbeiten im gleichen Team, sie kennen sich gut. Sie eint, dass beide eine belastete Beziehung zu ihrem direkten Vorgesetzten haben. Für S. verschlimmert sich die Situation im Frühjahr 2021, als es zu einer kurzfristigen räumlichen Verlegung des Teams kommt – gemäss einer Quelle in einer «Nacht-und-Nebel-Aktion».

Das Team arbeitet fortan in einem Not-Kommandoposten abseits des Hauptsitzes in einem Untergeschoss, ohne direktes Tageslicht.
Die räumliche Umplatzierung ist temporär, und es gibt einen Grund dafür: Die Stadtpolizei Winterthur wird nach jahrelanger Bauzeit Ende Mai 2022 in ein neues Gebäude ziehen. Im Vorfeld des Umzugs kam es zu Raumproblemen – auch wegen Corona.

S. beschwert sich über Arbeitsbedingungen

Laut mehreren Quellen beschwert sich S. über die Arbeitsbedingungen im neuen Büro, indem er ein Schreiben an die Tür hängt, in dem er die Zustände kritisiert. Dies führt zu weiteren Spannungen mit dem Vorgesetzten. Im April 2021 wird S. krankgeschrieben. Mitte Juni – S. ist immer noch krankgeschrieben – wird kommuniziert, dass S. per 1. Juli neue Aufgaben bekomme. Eine Folge davon: Er wird viel enger als bis anhin mit seinem Vorgesetzten zusammenarbeiten.

Die Umteilung bezeichnen drei Quellen als «unverständlich». S. habe sich viele Jahre mit den ihm anvertrauten Aufgaben befasst, sich ein Netzwerk aufgebaut, er sei im Korps und bei den Winterthurerinnen und Winterthurern geschätzt gewesen.

Kurz darauf nimmt sich S. auf einer Wanderung das Leben. Seine Frau hat ihn zuvor als vermisst gemeldet. Er wurde 60 Jahre alt. Fast 40 Jahre davon hat er bei der Stadtpolizei Winterthur gearbeitet. Das offizielle Todesdatum wird auf den 12. Juli 2021 festgesetzt.

Die Gründe für die Umteilung bleiben unklar. Die Stadtpolizei verweist auf Anfrage





an das Departement für Sicherheit und Umwelt. Dessen Chefin Katrin Cometta schreibt auf Anfrage zu den beiden Suizid-Vorfällen: «Der erste wie auch dieser Suizid eines langjährigen Mitarbeiters schockieren das Korps und mich zutiefst. Die letzten Tage habe ich beim Korps verbracht. Die Trauer und Betroffenheit ist gross.» Als Stadträtin und Vorsteherin des Departements Sicherheit und Umwelt stelle sie aufgrund der Vorfälle beim Stadtrat einen Antrag auf eine umfassende Administrativuntersuchung.

Weitere Fragen könne sie aufgrund des Persönlichkeitsschutzes für die betreffenden Mitarbeitenden, der laufenden Untersuchung und der geplanten Administrativuntersuchung nicht beantworten.

Mitglieder des Teams forderten Versetzung

Nach dem ersten Suizid im Juli 2021 ist das Korps fassungslos. Ein Polizist bricht an der Beerdigung zusammen und muss gestützt werden.

Was die Stadtpolizei nach dem Tod von S. unternimmt, ist unklar. Fragen dazu bleiben unbeantwortet. Klar ist: Die Stimmung im betroffenen Team wird nicht besser. Im Herbst 2021 fordern Mitglieder bei der Korpsleitung eine Versetzung des Vorgesetzten. Man wolle nicht mehr mit ihm zusammenarbeiten. Die Korpsleitung lehnt den Antrag ab.

Warum? Die Stadtpolizei nimmt keine Stellung dazu.

Als klar wird, dass der Chef nicht versetzt wird, verlangen Polizist M. und ein weiteres Teammitglied stattdessen für sich eine Versetzung. Per 1. Januar 2022 werden sie in eine neue Abteilung eingeteilt: Beide arbeiten nun nicht mehr draussen, sondern im Innendienst. Für M., der gerne als Polizist unterwegs ist, keine ideale Lösung.

Die Versetzung sei aber nicht als Strafe zu sehen, sagen mehrere Quellen, sondern in solch kurzer Frist die einzige Option.

Am Freitagmorgen, dem 11. Februar 2022, findet ein Mitarbeiter seinen Kollegen M. auf der Wache tot vor. Er hinterlässt einen Abschiedsbrief, dessen Inhalt nicht bekannt ist. Auch er war 60-jährig, auch er hat fast sein ganzes Berufsleben bei der Stapo Winterthur verbracht.

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

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



Verband fordert «lückenlose und umfassende Aufklärung»

In der Belegschaft sitzen der Schock, die Trauer und die Wut tief. Cornel Borbély, Präsident des Winterthurer Polizeibeamtenverbands (PBV), lässt sich folgendermassen zitieren: «Wir sind zutiefst erschüttert über die traurige Nachricht vom Tod eines geliebten Kollegen und Freundes. Mit ihm verlieren wir innerhalb eines Jahres einen zweiten Kollegen durch einen Suizid. Viele Fragen sind ungeklärt. Wir fordern von Politik und Polizeiführung eine lückenlose und umfassende Aufklärung.»

Der PBV und auch eine Vereinigung von ehemaligen und pensionierten Polizisten richten in mehreren Schreiben scharfe Worte an das Kommando und die politische Führung. Die Schreiben liegen dieser Zeitung vor.

Gestützt auf Aussagen der Quellen und Dokumente lassen sich die Probleme bei der Stadtpolizei Winterthur folgendermassen zusammenfassen:

- **Interne Kommunikation:** Mitarbeitenden werde von oben befohlen, statt sie in Entscheidungen einzubeziehen. Mitarbeitende würden kurzfristig vor vollendete Tatsachen gestellt.
- **Betriebsklima:** Korpsmitglieder hätten Angst, sich zu äussern. Kritik sei nicht gerne gesehen.
- **Führungskultur:** Entscheide würden nicht so kommuniziert, dass sie für das Korps nachvollziehbar seien.

In einem Brief an Departementsvorsteherin Cometta bringt der Verband zum Ausdruck, dass «viele Kolleginnen und Kollegen die Schuld in der Führungskultur und im Verhalten einzelner Personen sehen».

In einem Schreiben der Ehemaligen ist von «falschen Führungsentscheiden» und «unterlassenen, objektiven Führungsentscheiden» nach dem ersten Suizid die Rede. Der Verband fordert von der Polizeivorsteherin, dass «Führungsfehler offen und aufrichtig zu identifizieren, zu benennen und zu beseitigen sind».

Kritik geht an die Führungsspitze

Die Kritik an der Führungskultur konzentriert sich auf zwei Personen: Kommandant Fritz Lehmann und seinen Stellvertreter Marcel Bebié.

Rechtsanwalt Bebié stiess im August 2017 zur Stadtpolizei Winterthur. Die Stelle des stellvertretenden Kommandanten war damals neu geschaffen worden, um den Kommandanten Fritz Lehmann zu entlasten und eine Neuorganisation einzuleiten.

Die Quellen sind sich einig: Bei ihm liegt die eigentliche Macht. Bebié sei ein «Patron alter Schule», der autoritär führe. In einem Schreiben der Ehemaligen wird Bebié als «Teil des Problems» bezeichnet.

Der Kommandant Fritz Lehmann wird im Korps geschätzt und als menschlich, umsichtig und sensibel gelobt, aber er werde bei Entscheiden manchmal verdrängt.

Lehmann war gemäss mehreren Quellen zum Zeitpunkt des Suizids von M. in den Ferien. Die Vereinigung Ehemaliger forderte laut einem Protokoll in einem Gespräch

IMPRESSUM

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

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

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

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

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

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

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

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red.-Schluss	Erscheint
4 • 22	04.04.22	22.04.22
5 • 22	02.05.22	18.05.22
6 • 22	13.06.22	29.06.22
7/8 • 22	15.08.22	31.08.22
9 • 22	12.09.22	28.09.22
10 • 22	17.10.22	02.11.22
11 • 22	14.11.22	30.11.22
12 • 22	12.12.22	29.12.22

mit dem stellvertretenden Kommandanten Bebié: «Krisenbewältigung ist Chefsache und kann nicht delegiert werden – Kommandant Lehmann muss Ferien abbrechen und übernehmen.» Gemäss dem Dokument antwortete Bebié: «Krisenbewältigung erfolgt nicht durch Kommandant Lehmann, er weiss Bescheid und wird seine Ferien explizit nicht abbrechen.»

Lehmann geht Ende Mai 2022 frühzeitig in Pension, was bereits seit Oktober 2021 bekannt ist. Begründung dafür ist der Umzug ins neue Gebäude, dies sei der «richtige Zeitpunkt», sagte der 62-Jährige dem «Landboten». Ab Juni 2022 übernimmt Bebié interimistisch für ein Jahr – Mitte 2023 wird auch er pensioniert.

Burn-out-Welle im Jahr 2017

Konflikte schwelen schon länger in der Stadtpolizei Winterthur. Anfang 2017 war die Hälfte der damaligen 13 Stadtpolizei-Kaderleute krankgeschrieben, teilweise mit der Diagnose Burn-out. Betroffen von der Krise war auch der Kommandant, Fritz Lehmann. Er legte im Sommer eine Arbeitspause von zwei Monaten ein. Laut der damaligen Polizeivorsteherin Barbara Günthard-Maier (FDP) hatte er aber kein Burn-out.

Günthard-Maier machte Sparaufträge der zurückliegenden Jahre und Jahrzehnte für die Probleme verantwortlich, setzte sich für eine Aufstockung des Kaders ein und gleiste eine interne Reorganisation auf.

In einem Interview mit dem «Landboten» Ende 2018 sagte Bebié, man sei nun viel robuster aufgestellt. «Man soll niemals nie sagen, aber ein Szenario wie vor zwei Jahren dürfte sich nicht mehr ereignen.»

2019 berichtete die «Winterthurer Zeitung» von einer Personalumfrage im Korps mit schlechten Zufriedenheitswerten, anhaltend vielen Burn-out-Fällen und einer stark kritisierten internen Kommunikation. Vor allem die «Personalpolitik und die interne Kommunikation vom Kader hinunter seien untragbar», heisst es im Artikel. Der Journalist stützte sich dabei auf die Aussagen eines ehemaligen Stadtpolizisten. Gegen diesen reichte die Führung dann wegen Amtsgeheimnisverletzung Strafanzeige ein. Das Verfahren wurde jedoch eingestellt.

Lisa Aeschlimann, 19.2.2022,
«Tages-Anzeiger»

Innovative Lösungen für Städte und Gemeinden.

AbaGovernment – die Software für die öffentliche Verwaltung



Ihr Nutzen mit AbaGovernment

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

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

Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/abagovernment

ABACUS

MUSS DER GÜRTEL TATSÄCHLICH ENGER GESCHNALLT WERDEN?

Ergebnisse Lohnrunde 2022

Das vergangene Jahr war geprägt von der anhaltenden Coronapandemie, diese wirkte sich auch auf die Lohnverhandlungen aus. Trotz wirtschaftlichen Aufschwungs fiel die Lohnentwicklung beim öffentlichen Personal bescheiden aus. An der diesjährigen Erhebung von Öffentliches Personal Schweiz haben sich erneut viele Mitgliederverbände beteiligt – dies ist nicht selbstverständlich, belegt aber das Interesse an den Abklärungen. Wir danken allen Verbänden für ihren unermüdlichen Einsatz während dieser herausfordernden Zeit. Zu den Resultaten:



Urs Stauffer
Präsident
Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Noch zu Beginn der Pandemie war schnell die Rede davon, dass alle nun bei den Löhnen sparen müssen, insbesondere das öffentliche Personal. Diese prognostizierten Sparrunden sind nicht eingetreten. Das ist zumindest aus der Perspektive 2020 erstaunlich. Allerdings: Das öffentliche Personal hat die ihm auferlegten Pflichten trotz widriger Umstände vollumfänglich erfüllt, sei es nun vor Ort oder im Homeoffice. Dies mag dazu beigetragen haben, dass negative Lohnrunden untertrieben sind und wir gestützt auf unsere Umfrageergebnisse immerhin bei rund 10% Reallohnerhöhungen zur Kenntnis nehmen dürfen.

BIP-Wachstum in der Schweiz

Für das vergangene Jahr erwartete die Expertengruppe des Bundes ein reduziertes BIP-Wachstum von 3,0%. Gemäss den vorliegenden provisorischen Ergebnissen des Bundes wuchs das BIP 2021 immerhin um 3,6%. Damit erholte sich die Schweizer Wirtschaft verhältnismässig rasch nach dem pandemiebedingten Einbruch von 2020 (–2,6%). Sparrunden waren nicht angezeigt.

Öffentliches Personal Schweiz hat im Vorfeld der Lohnrunde für das Jahr 2022 (im Jahr 2021) eine Reallohnerhöhung von 1% gefordert. Diese Empfehlung hat sich teilweise verwirklicht, grossmehrheitlich aber nicht. Das ist nicht ganz erstaunlich, weil die Folgen der pandemiebedingten wirtschaftlichen Einbussen in der Privatwirtschaft auch zu Zurückhaltung bei Lohnerhöhungen im öffentlichen Dienst führten. Immerhin: ein Rückbau fand nicht statt.

Aus der Umfrage wird (wie auch schon in anderen Jahren) die Tendenz zu individuellen statt generellen Lohnerhöhungen klar ersichtlich. Dass das eine glückliche Entwicklung ist, mag bezweifelt werden. Die Arbeitnehmenden im öffentlichen Dienst haben im letzten Jahr hervorragende Arbeit geleistet – dies unter teilweise widrigen Bedingungen. Es wäre deshalb nur fair, nicht nur Einzelne dafür zu belohnen, sondern alle Mitarbeitenden.

Teuerung und Steuererhöhungen

Die Teuerung in der Schweiz betrug im vergangenen Jahr 0,6%. Dies geht aus den Zahlen des Bundesamtes für Statistik (BFS) hervor. Die durchschnittliche Jahresteuerung 2021 ist insbesondere auf höhere Preise für Erdölprodukte und auf höhere Wohnungsmieten zurückzuführen – und es sei einmal mehr erwähnt, dass bei der Zusammensetzung des Warenkorbs die stets steigenden Krankenkassenprämien immer noch nicht berücksichtigt werden, was das Bild nach Auffassung von Öffentliches Personal Schweiz nun seit Jahren nachhaltig verfälscht. Mit 0,6% liegt die Jahresteuerung 2021 damit deutlich höher als noch im Vorjahr mit –0,7%. Im Januar 2022 war der Anstieg der Inflation gar so hoch wie seit 13 Jahren nicht mehr.

Sinkende Einnahmen, steigende Schulden und drohende Steuererhöhungen: Die Co-

ronapandemie und Steuerreformen sollen sich negativ auf die Finanzen des öffentlichen Arbeitgebers auswirken. Zu diesem Thema hat der Schweizerische Städteverband zusammen mit PwC Schweiz eine Umfrage lanciert. Schweizer Kantone und Städte/Gemeinden gehen für die Jahre 2020 und 2021 von deutlich sinkenden Steuereinnahmen aus. Ab 2022 rechnen die Teilnehmenden wieder mit einem Anstieg der Steuereinnahmen und mit einer Normalisierung der Ertragssituation. Allerdings wird für die kommenden Jahre mit einem substanziellen Schuldenwachstum (Kantone mit +36%, Städte mit +72% von 2019 bis 2023) gerechnet. Bei den Kantonen sollen die Schulden sprunghaft ansteigen, bei den Städten/Gemeinden eher kontinuierlich.

Welche Auswirkungen dies auf die kommende Lohnrunde haben wird, ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht absehbar. Allerdings wird die Situation genau zu beobachten sein: Die Behauptung, es sei stündlich mit erheblichen Ertragseinbrüchen zu rechnen, weshalb das öffentliche Personal den Gürtel enger schnallen und sich an den Mindererträgen mit Lohnsenkungen beteiligen müsse, sind so alt wie die Lohnrunden selbst.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

Obwohl im Jahr 2021 die Teuerung 0,6% betrug, meldeten nur gerade sechs Verbände einen Ausgleich der Teuerung. Das ist nicht gut und führt dazu, dass real eben effektiv weniger Geld beim Einzelnen vorhanden ist. Diese Tatsache kann man nun beim besten Willen nicht als Erfolg verbuchen. Daran ändert auch nichts, dass einzelne Verbände eine generelle Reallohnerhöhung für die Mitarbeitenden zwischen 0,2 und 1% melden konnten.

23 Verbände gaben bekannt, dass Mitarbeitende individuell eine Leistungslohnerhöhung zwischen 0,2 und 1,2% erhalten haben. Dagegen ist nichts einzuwenden, allerdings sind diese individuellen Leistungslöhne bzw. die Erhöhungen letztlich wenig aussagekräftig, da wenig über die Verteilung dieser Leistungslöhne bekannt ist. Immerhin folgt aus der Umfrage, dass entgegen anfänglichen Befürchtungen die Lohnsummen wegen Covid-19 nicht gekürzt wurde und auch keine bereits zugesagte Lohnrunde (Erhöhung) ausgesetzt wurde. Das tönte Ende 2020 und anfangs 2021 noch ganz anders.

Etwas grosszügiger scheinen die Arbeitgeber bei der Gewährung zusätzlicher (kleiner) Leistungen zu sein; 25% der Verbände meldeten zusätzliche Leistungen des Arbeitgebers – sei dies ein Vaterschaftsurlaub bis zu acht Wochen, die kostenfreie Benützung der Bibliothek/Ludothek, Beteiligung an den NBU-Beiträgen, günstigere Mobile-Abos oder (Wieder-)Einführung von Anerkennungsprämien. Nur vereinzelt wurden Leistungen gestrichen oder neue Parkplatzgebühren eingeführt bzw. erhöht. Es wird bei diesen Anpassungen in der Hauptsache darum gehen, die Attraktivität des Arbeitgebers zu erhöhen, um Rekrutierungsschwierigkeiten zu begegnen. Diese sind nicht erst seit wenigen Monaten bekannt, ausgeschriebene Stellen können des Öfteren mangels geeigneter Bewerber oder Bewerberinnen nicht besetzt werden. Diese Situation wird auf die Länge dazu führen, dass sich für unsere Verbände die Lohnverhandlungen etwas einfacher gestalten werden.

Covid-19 und Homeoffice

Die Coronapandemie hat Öffentliches Personal Schweiz veranlasst, die Lohnumfrage etwas auszudehnen und auf das Thema Homeoffice zu erweitern. Die Möglichkeit, von zu Hause aus zu arbeiten, ist zwar kein Lohnbestandteil, kann aber die Arbeits- und Lebensqualität beeinflussen.

Ergeben hat sich: Ausnahmslos alle Arbeitgeber haben, so die Verbände, Homeoffice angeordnet oder zumindest ermöglicht. Das geschah natürlich nicht ganz freiwillig, die Bundesvorgaben im Rahmen der Coronapandemie haben den entscheidenden Beitrag zu dieser Entwicklung geleistet.

Unerfreulich ist allerdings, dass sich unsere Mitglieder in der Regel selbst organisieren mussten, was die Infrastruktur betraf, und zudem keinerlei Entschädigung für die Zurverfügungstellung von Arbeitsplatz, teils Arbeitsgeräten (Mobiltelefone), erhalten haben. Der öffentliche Arbeitgeber hätte nun genügend Zeit gehabt, sich diesbezüglich etwas zu überlegen und die Mitarbeitenden monetär oder zumindest infrastrukturell zu unterstützen. Öffentliches Personal Schweiz wird sich in den nächsten Monaten mit diesem Thema auseinandersetzen und Standards entwickeln müssen, die vom öffentlichen Arbeitgeber bei der Umsetzung von Homeoffice beachtet werden sollten. Denn: die Ausnahmesituation «Arbeiten von zu Hause» wird für viele zur Normalität werden, zumindest an ein bis zwei Tagen pro Woche.

Ausblick auf die kommende Lohnrunde

Es ist schwierig, eine Prognose für die kommende Lohnrunde zu treffen. Auch die Verbände sind sich diesbezüglich uneins. Einige zeichnen ein eher düsteres Bild, andere sehen eine positive Entwicklung und wiederum andere können zurzeit noch keine Angaben dazu machen.

Es bleibt abzuwarten, ob mögliche Steuerausfälle und steigende Schulden Einfluss auf die Lohnentwicklung beim öffentlichen Dienst haben werden. Die Entwicklung auf der Ertragsseite ist allerdings nur ein Kriterium, anhand dessen eine Lohnentwicklung prognostiziert werden kann. Viel entscheidender dürfte sein, dass der öffentliche Dienst nach wie vor qualifizierte Fachkräfte benötigt und diese in einem kompetitiven Umfeld nur dann erhältlich sind, wenn auch der Lohn stimmt. Von daher darf sich der öffentliche Dienst heute nicht mehr nur in der Rolle eines Bittstellers sehen, sondern es ist mehr Selbstbewusstsein angezeigt.

Den Fragenkatalog sowie die Rapportierung der Mitgliederverbände finden Sie auf den nachfolgenden Seiten. Dank an alle, die mitgemacht haben!*

*** Die Ergebnisse eines Verbandes erstrecken sich jeweils über zwei Seiten.**

Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz

Folgt uns auf Instagram und Facebook!



Instagram
oeffentlichespersonal

Facebook
Öffentliches Personal Schweiz

UNSERE VERTRAGSPARTNER

sanitas · ZURICH · kpt: die krankenkasse mit dem plus · AXA ARAG

Ford · HOTELCARD · BMW · rewardo SHOP DEIN GELD ZURÜCK

ÖKK · hp · VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG · S·P·C · GENERALI

Bank Banque Banca CLER · OPEL · smart · MINI

Weitere Informationen

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

FRAGEN ZUR LOHNRUNDE 2022

1. Erhalten Sie für das Jahr 2022 einen Teuerungsausgleich? Wenn ja, wie hoch? (Handelt es sich um einen Ausgleich von Rückständen von in den letzten Jahren nicht gewährten Teuerungsausgleichen?)

2. Allgemein: Wird die **Lohnsumme** in Ihrem Kanton, Ihrer Stadt oder Gemeinde insgesamt erhöht, zum Beispiel
   – als generelle Reallohnerhöhung – zum Beispiel in Form der automatisierten Dienstalterszulagen oder
   – als Erhöhung der Leistungslohnsumme oder
   – in Kombination beider (generelle und individuelle Lohnerhöhung)?

3. Erhalten Sie
   – eine (generelle) **Reallohnerhöhung** (also für alle, nicht individuell über Beförderung oder Leistungsbeurteilung)?
   – Wenn ja, wie hoch ist diese (absolut in Zahlen oder in Prozenten)?
   – Handelt es sich dabei um einen Ausgleich von (generellen) Rückständen aus den letzten Jahren (nicht gewährter Teuerungsausgleich, sistierte Dienstalterszulagen oder Ähnliches)?

4. Wurde bei Ihnen
   – die Summe der **individuellen (Leistungs-)Löhne** erhöht? Wenn ja, um wie viel (Prozente oder absolut)?

5. Besteht oder bestand bezüglich der individuellen Leistungslohnsumme Nachholbedarf aus den letzten Jahren?

6. Wurde bei Ihnen (generell) der Lohn oder die **Lohnsumme wegen Covid-19 gekürzt**? Wenn ja, um wie viel?

7. Wurde bei Ihnen eine zu Jahresbeginn zugesagte **Lohnrunde (Erhöhung) mit Verweis auf die Covid-19-Pandemie ausgesetzt?**

8. Wurden andere **zusätzliche Leistungen** erhöht oder neu geschaffen oder abgeschafft (Zulagen, Gratisparkplätze, Abos, Spesen oder Ähnliches)?

9. Wurde bei Ihnen
   – (teilweise) **Homeoffice** angeordnet?
   – Haben Sie im Homeoffice persönliche Arbeitsgeräte verwendet (Computer, Mobiltelefon, anderes)?
   – Wurden Sie dafür entschädigt (Benützung persönlicher Computer, Mobiltelefon, persönlicher Arbeitsplatz zu Hause)?
   – Wenn ja, wie viel oder nach welchen Kriterien wurde bezahlt/entschädigt?

10. Haben Sie weitere **Bemerkungen/Besonderheiten** zur Lohnrunde 2022?

11. Befürchten Sie für die **kommende Lohnrunde eine negative Entwicklung?**
    – Wenn ja: in welcher Form?
    – Wenn nein: ist eine positive Entwicklung zu erwarten?
    – Unklar?

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Reallohnerhöhung	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne	Frage 5 Nachholbedarf individuelle Leistungslohnsumme
Personalverband der Stadt **Aarau**	Betreffend Teuerungsausgleich wurde seitens Stadtrat nichts kommuniziert.	Ja, in Kombination beider.	Ja, 0,4%. Betreffend Ausgleich von Rückständen wurde seitens Stadtrat nichts kommuniziert.	Ja, die individuelle Lohnerhöhung beträgt 0,2%.	Ja, auf den 1.1.2021 gab es 0,0%.
Aargauer Staatspersonalverband	Nein	Ja, als Erhöhung der Leistungslohnsumme.	Nein	Ja. Es wurde eine durchschnittliche individuelle Lohnerhöhung von 0,5% beschlossen. Die Lohnerhöhung wird gezielt bei Mitarbeitenden verwendet, bei denen eine Lohnentwicklung angezeigt ist. Zudem dienen wiederum Mittel aus dem Mutationseffekt für strukturelle Lohnanpassungen.	Ja, bei den Kantonsmitarbeitenden bis zu 3,5% und mehr.
Personalverein der Stadt **Adliswil**	–	0,5% Erhöhung der Lohnsumme + 0,4% aus Rotationsgewinnen = 0,9% total, individuelle Erhöhung in Abhängigkeit der aktuellen relativen Lohnhöhe (tiefere Löhne werden stärker berücksichtigt).	–	–	–
Staatspersonalverband von **Appenzell AR**	Nein	Erhöhung der Lohnsumme um 1% für individuelle Lohnerhöhungen.	Nein	Ja, um 1%.	–

Frage 6 Kürzung Lohnsumme wegen Covid-19	Frage 7 Aussetzung zugesagte Lohnerhöhung wegen Covid-19	Frage 8 Zusätzliche Leistungen	Frage 9 – Anordnung Homeoffice? – Private Arbeitsgeräte? – Entschädigung Tel./PC?	Frage 10 Bemerkungen/ Besonderheiten Lohnrunde 2022	Frage 11 Entwicklung (negativ) kommende Lohnrunde
Nein	Nein	Nein	Die Vorgaben des Bundes/Kantons wurden direkt weitergegeben. Die Laptops gehören der Stadt und werden auch im Homeoffice genutzt. Es wurden teilweise private Mobiltelefon genutzt. Die berufliche Nutzung des Mobiltelefons wird pauschal entschädigt.	Per 1.1.2022 wurde zusätzlich zu den genannten Erhöhungen eine individuelle strukturelle Lohnerhöhung von 0,2% bewilligt.	Nein. Der PVA hat auf die dringliche Lohnerhöhung per 1.1.2023 hingewiesen, um die Rückstände aus den Jahren 2021/2022 etwas auszugleichen. Die Arbeitgeberin hat eine grössere Lohnerhöhung per 1.1.2023 in Aussicht gestellt.
Nein	Nein	Da die Swisscom die Tarife für Mobile-Abonnemente reduziert hat, von welchen Kantonsmitarbeitende profitieren können, wurde die jährliche Abonnementsentschädigung der Mitarbeitenden per 1.1.2022 von Fr. 150.00 auf Fr. 75.00 reduziert.	Ja, in Bereichen, in denen die Arbeit ortsunabhänig erledigt werden kann und die Funktion es zulässt. Ja. Grösstenteils konnten Notebooks mit VPN-gestützter Remoteverbindung zur Verfügung gestellt werden. Nein. Siehe allerdings Frage 8.	–	Unklar.
Nein	Nein	Massive Erhöhung der Parkgebühren per Juni/2021.	Ja Ja Nicht alle Mitarbeitenden und/ oder nicht für die ganze Dauer. Fr. 28.00 pro Monat für das Mobiltelefon wurden bezahlt.	Zur Honorierung individueller überdurchschnittlicher Leistungen zusätzlich Einmalprämien, welche ebenfalls budgetneutral durch Rotationsgewinne zu finanzieren sind.	Es fragt sich, wie sich die Marge der Rotationsgewinne entwickelt.
Nein	Nein	Wiedereinführung der Anerkennungsprämie (0,2% der Lohnsumme).	Ja, soweit dies im Aufgabenbereich möglich war. Ja, zumindest teilweise. Nein	Die Lohnrunde 2022 ist relativ bescheiden ausgefallen, nachdem 2021 das Parlament eine Nullrunde bei den Löhnen durchgesetzt und die Regierung die Anerkennungsprämie gestrichen hatte, umgekehrt aber mehr Lohnabzüge vorgenommen worden waren. Somit haben alle Mitarbeitenden 2021 auch ohne Berücksichtigung der Teuerung einen Reallohnverlust erlitten.	Es ist davon auszugehen, dass keine positive Entwicklung zu erwarten ist, also der seit mehreren Jahren eingetretene Reallohnverlust nicht ausgeglichen wird. Hingegen besteht Hoffnung auf eine bescheidene Lohnrunde bei den individuellen Löhnen, während Hinweise auf eine generelle Lohnerhöhung in den nächsten Jahren aktuell noch völlig fehlen.

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Reallohnerhöhung	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne	Frage 5 Nachholbedarf individuelle Leistungslohnsumme
Staatspersonalverband **Appenzell IR**	Ja, 0,4%. Die Teuerung wurde in der Regel jährlich ausgeglichen.	–	Nein	Ja, 1% strukturelle Lohnmassnahmen. Die strukturellen Lohnerhöhungen, welche vor allem für Korrekturen aufgrund des neuen Besoldungssystems vorgesehen sind, werden nur punktuell eingesetzt werden.	Bei den Festangestellten ist niemand mehr unterhalb der Lohnbandbreiten, ausser Praktikanten und Lernende. Es gibt aber noch viele Mitarbeitende, welche nur knapp innerhalb der Lohnbandbreiten sind. Deshalb sind dieses und zwei weitere Jahre noch strukturelle Lohnerhöhungen geplant.
Personalverband der Gemeinde **Arosa und Arosa Energie**	Nein	Ja, als Erhöhung der Leistungslohnsumme.	Nein	Ja, um 1%.	Nein
Baselstädtischer Angestellten-Verband (BAV)	Ja. Die gemäss Lohngesetz für das Jahr 2022 relevante Teuerung beträgt 1,3%. Die Lohnansätze wurden per 1.1.2022 nach der im Lohngesetz festgelegten degressiven Skala angepasst (Lohnklasse 1 – 8: Teuerungsausgleich erfolgt zu 100%; ab Lohnklasse 9 – 28: degressiv bis auf 65%. Es handelt sich beim gewährten Teuerungsausgleich nicht um einen Ausgleich von Rückständen.	Ja, aufgrund von Teuerungsausgleich. Entsprechend werden auch die Ansätze der Unterhalts- und gewisser Geldzulagen erhöht. Ebenso wird der reguläre Stufenanstieg gewährt.	Siehe Fragen 1 und 2. Sonst keine Lohnerhöhungen.	Siehe Fragen 1 und 2. Sonst keine Lohnerhöhungen.	–
Personalverband der Stadt **Bülach**	–	Das zuständige Parlament (Legislative) der Stadt Bülach hat für 2022 1,2% der Lohnsumme für Lohnanpassungen zur Verfügung gestellt. Der Stadtrat (Exekutive) hat davon 0,5% als generelle Lohnanpassung und 0,7% für individuelle Anpassungen vorgesehen.	Aufgrund der Teuerung von 0,9% liegt die Reallohnerhöhung bei 0,3%. Nein, uns sind keine Rückstände bekannt.	Ja, 0,7% der Lohnsumme.	Nein

Frage 6 Kürzung Lohnsumme wegen Covid-19	Frage 7 Aussetzung zugesagte Lohnerhöhung wegen Covid-19	Frage 8 Zusätzliche Leistungen	Frage 9 – Anordnung Homeoffice? – Private Arbeitsgeräte? – Entschädigung Tel./PC?	Frage 10 Bemerkungen/ Besonderheiten Lohnrunde 2022	Frage 11 Entwicklung (negativ) kommende Lohnrunde
Nein	Nein	–	Ja Ja Ja, aber nur bei angeordnetem Homeoffice. Fr. 2.50 pro Halbtag für Raumnutzung, Fr. 1.50 pro Halbtag für Strom, Internet-abo, Drucker usw., Fr. 1.00 für die Nutzung des privaten Computers. Somit insgesamt Fr. 10.00 pro Tag.	–	Unklar, vor allem auch wegen der Auswirkungen der Coronapandemie.
Nein	Nein	Nein	Ja Ja und nein (einzelne haben Laptops, die anstatt im Büro zu Hause verwendet wurden). Nein	Nein	Nichts bekannt.
Nein	Nein	Vaterschaftsurlaub wurde per 1.1.2022 von 10 auf 20 Tage erhöht.	Ja Teilweise (Computer geschäftlich, Mobil-telefon teilweise privat). Nein	Nein	Nein, unklar.
Nein	Nein	Nein	Ja, wobei jeder Vorgesetzte frei war, selbst zu entscheiden, wie viele Tage, z. B. im Steueramt 2 Tage pro Woche. Teilweise, der Laptop ist geschäftlich, alle anderen Geräte sind privat. Nein	Nein	Nein. Eine positive Entwicklung ist nicht unbedingt zu erwarten.

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Reallohnerhöhung	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne	Frage 5 Nachholbedarf individuelle Leistungslohnsumme
Verband **Bündnerischer** Gemeindeangestellter **(VBGA)**	Nein	Generelle Lohnerhöhung für Festangestellte.	Ja, 1%.	Nein	Nein
Personalverband der Stadt **Burgdorf**	Nein	Ja, 1% der Lohnumme sind im Budget eingestellt.	–	0,5% für den Erfahrungsanteil und 0,5% für die Leistungslohnanpassung gemäss MAG.	–
Personalverband der Stadt **Chur**	Nein	Die Lohnsumme wird aufgrund des Stufenanstiegs gemäss Personalverordnung erhöht.	Nein, nur aufgrund des Stufenanstiegs gemäss Personalverordnung. Unterschiedlich, von 0% bis 3%. Nein	Nein	Nein
Fachhochschulen im Kanton **Zürich (fh-zh)**	Der Kanton Zürich gewährt dem kantonalen Personal den vollen Teuerungsausgleich von 0,9%.	Nein Der Kanton Zürich orientiert sich bezgl. der Lohnentwicklung am UBS-Lohnindex. Per 31.12.2019 betrug der Rückstand des Kantons Zürich zum UBS-Lohnindex 2,1%. Aussicht auf Ausgleich besteht momentan nicht.	Nein	Nein, seit Jahren gewährt der Kanton Zürich 0,6% der Lohnsumme für individuelle Lohnerhöhungen (ILE). Sie werden aus den Rotationsgewinnen finanziert.	Ja, 2021 wurde die separat vorgesehene Summe für die Einmalzulagen (0,2% der Lohnsumme) gestrichen. Sie wurde auch 2022 nicht budgetiert.
Personalverband der Stadt **Gossau**	Nein	Ja, 0,4% für individuelle Lohnmassnahmen und strukturellen Personalbedarf.	Nein	Ja, 0,2% der in Frage 2 genannten 0,4%.	Ja

Frage 6 Kürzung Lohnsumme wegen Covid-19	Frage 7 Aussetzung zugesagte Lohnerhöhung wegen Covid-19	Frage 8 Zusätzliche Leistungen	Frage 9 – Anordnung Homeoffice? – Private Arbeitsgeräte? – Entschädigung Tel./PC?	Frage 10 Bemerkungen/ Besonderheiten Lohnrunde 2022	Frage 11 Entwicklung (negativ) kommende Lohnrunde
Nein	Nein	Nein	Nein – –	Nein	Nein Nein
Nein	Nein	Nein	Ja Nein, es muss das persönliche Surface-Gerät der Stadt verwendet werden. Das Telefon läuft über Starface. Nein, es kommen Geräte der Stadt zum Einsatz.	–	Nein, die Lohnmassnahme für die Jahre 2021 – 2024 ist vom Stadtrat mit 1% Zuwachs der Lohnsumme pro Jahr beschlossen worden.
Nein	Nein	Nein	Ja Teilweise private und teilweise solche der Stadt. Der Stadtrat hat per 1.3.2021 ein Homeoffice-Reglement erlassen. Pro Monat werden maximal Fr. 150.00 (anteilsmässig gemäss Stellenprozenten) vergütet, wenn die Stadt kein Einzelbüro anbieten kann oder es Pflicht ist, Homeoffice auszuführen.	Nein	Nein Je nach Teuerung wird die Lohnsumme eventuell nach oben angepasst.
Nein	Nein	Nein	Ja Mobiltelefone werden nur den Leitungsfunktionen bezahlt. Laptops werden zur Verfügung gestellt. Für Zusatzgeräte im Zuge der Online-Lehre wurden keine Kredite gewährt. Weder Abos noch Mobilgeräte werden entschädigt.	Das Problem der Vergütung des Zusatzaufwands für Fernunterricht wird ausgeblendet bzw. ignoriert.	Es sind momentan keine direkten monetären Kürzungen angekündigt. Die Kürzungen erfolgen aber indirekt in Form von knapperen Stundendächern für bisherige Leistungen.
Nein	–	Nein	Ja Notebooks wurden grundsätzlich von der Verwaltung zur Verfügung gestellt, zum Teil auch Smartphones. Unklar.	Der PV hat eine Lohnsummenerhöhung von 1% gefordert.	Unklar.

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Reallohnerhöhung	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne	Frage 5 Nachholbedarf individuelle Leistungslohnsumme
Personalverband der Stadt **Grenchen (PVG)**	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Personalverband der Gemeinde **Horgen**	Ja, 1%.	–	Nein	Zusätzlich Fr. 200 000 für Lohnerhöhungen 2022. Einmalig für individuelle Leistungszulage 2022: Fr. 310 000. Einmalig für individuelle Einsatzprämien 2022: Fr. 35 000.	Nein
Personalvereinigung der Gemeinde **Köniz**	Nein	Nein	Nein	Nein, keine Erhöhung vorgesehen, ILE wie im Rahmen der Vorjahre. Da kein genehmigtes Budget vorliegt, werden im Moment keine Beförderungen vollzogen.	–
Personalverband der Stadt **Kriens**	Nein	Erhöhung um 1% für individuelle Lohnmassnahmen.	Nein	Ja, 1%.	Ja
Stadtpersonalverband **Luzern**	Nein	Erhöhung der Lohnsumme um 1%.	Nein	Ja, 1%.	Nein
Personalverband der Gemeinde **Obersiggenthal**	–	–	Ja, 0,2%. Nein	Nein	Nein
Gemeindepersonal-verband **Rothrist**	Nein	In Kombination beider; 0,5% generell und 0,5% individuell.	Ja, 0,5%.	Ja, 0,5%.	Nein

Frage 6 Kürzung Lohnsumme wegen Covid-19	Frage 7 Aussetzung zugesagte Lohnerhöhung wegen Covid-19	Frage 8 Zusätzliche Leistungen	Frage 9 – Anordnung Homeoffice? – Private Arbeitsgeräte? – Entschädigung Tel./PC?	Frage 10 Bemerkungen/ Besonderheiten Lohnrunde 2022	Frage 11 Entwicklung (negativ) kommende Lohnrunde
Nein	Nein	Nein	Ja Teilweise Nein	Ja	Es ist keine positive Entwicklung zu erwarten.
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	–	Nein
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	–	Unklar, solange kein genehmigtes Budget vorliegt.
Nein	Nein	Nein	Ja, gemäss bundesrätlicher Vorgaben, wobei der Entscheid den einzelnen Abteilungen oblag. Ja Nein	Der Stadtrat hat sich im Aufgaben- und Finanzplan mit Budget zuhanden des Einwohnerrats sehr wertschätzend und erfolgreich für das Personal eingesetzt.	Ja, der Spardruck ist enorm. Die Erhöhung der Lohnsumme dieses Jahr um 1% wurde im Parlament zum Teil kritisiert. Wenn eine Erhöhung für 2023 um 0,5% durchs das Parlament kommt, bin ich froh.
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	Nein	Entwicklung im Rahmen des Vorjahres (Erwartung und gemäss Finanzplanung der Stadt).
Nein	Nein	Ja, kostenfreie Benützung der Bibliothek und Ludothek; Vergünstigung bei Vermietungen.	Nein, freiwillig, sofern möglich Service musste aufrechterhalten werden. Teilweise. Nein	–	–
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Ja, Installation Telefon-App auf Kosten der Arbeitgeberin.	Nein	Kann zum heutigen Zeitpunkt noch nicht beurteilt werden, hängt auch von der finanziellen Entwicklung der Gemeinde ab (Steuerausfälle infolge Covid-19 etc.).

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Reallohnerhöhung	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne	Frage 5 Nachholbedarf individuelle Leistungslohnsumme
Schaffhauser Staatspersonal Verband	Nein	Nein	–	Ja, 1%.	Ja, seit Jahren sollten strukturelle Lohnmassnahmen umgesetzt werden.
Personalverband der Gemeinde **Schwyz**	Nein	Ja, als Erhöhung der Leistungslohnsumme.	Nein	Ja, 0,5%.	Nein
Personalverband Kanton **Schwyz**	Nein	–	Nein	Ja, die Gesamtlohnsumme wurde im Vergleich mit dem Jahr 2021 um 0,25% erhöht.	Auf jeden Fall. Auch aufgrund der sehr positiven Staatsrechnungen über die letzten 4 Jahre. Zusätzliche Informationen auf Anfrage.
Gemeindepersonal-verband **Spiez**	Nein	Ja, als Erhöhung der Leistungslohnsumme.	Nein	Ja, 1,2% (analog Kanton Bern).	Nein
Gemeindepersonal-verband **Steffisburg**	Nein	Nein Ja Nein	Nein	Ja, total um Fr. 116 500.00. Dies entspricht einem Lohnsummen-wachstum von 1,21%.	Grundsätzlich nein – es sind aber mehrere Mitarbeitende noch nicht in der Normalklasse eingereiht.
Personalverband der Gemeinde **Thalwil**	Ja, 0,9% (analog Kanton Zürich). Ja, es handelt sich um einen Ausgleich von Rückständen aus nicht gewährten Teuerungsausgleichen.	Ja, als Erhöhung der Leistungslohnsumme.	Nein	Ja, 0,5%.	Nein

Frage 6 Kürzung Lohnsumme wegen Covid-19	Frage 7 Aussetzung zugesagte Lohnerhöhung wegen Covid-19	Frage 8 Zusätzliche Leistungen	Frage 9 – Anordnung Homeoffice? – Private Arbeitsgeräte? – Entschädigung Tel./PC?	Frage 10 Bemerkungen/ Besonderheiten Lohnrunde 2022	Frage 11 Entwicklung (negativ) kommende Lohnrunde
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	Einmalige Honorierung für das Personal, Höhe derselben noch offen; Umsetzung in jedem Fall im Jahr 2022. (Der Beschluss untersteht dem Referendum.)	Unklar.
Nein	Nein	Vaterschaftsurlaub mit Lohnfortzahlung zu 100%.	Ja, teilweise. Ja, falls kein Computer vorhanden; Verleih von Notebooks durch Gemeinde. Nein	Nein	Eher nein. Die Löhne werden jährlich durch den Gemeinderat überprüft.
Nein	Nein	Nein	Ja Teilweise. Nein. Man muss aber auch berücksichtigen, dass der Arbeitsweg beim Homeoffice inklusive Fahrkosten entfällt.	Nein	Wir werden (aufgrund der anstehenden Teilrevision des Pensionskassengesetzes) auch dieses Jahr den Regierungsrat auffordern, für die Lohnrunde 2023 ingesamt 1,30% (inklusive Fluktuationsgewinn) für Beförderungen im allgemeinen Lohn- und Kaderlohnsystem einzusetzen.
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	–	Es ist eher eine positive Entwicklung zu erwarten.
Nein	Nein	Nein	Nicht angeordnet, aber empfohlen. Ja Nein	Nein	Per 1.1.2023 wird eine Teuerung, sprich Anpassung der Bruttolöhne, erwartet. Dies dürfte sich aber nicht auf die Lohnrunde, welche grundsätzlich 1% Lohnsummenwachstum vorsieht, auswirken.
Nein	Nein	Ja, Übernahme der Hälfte der NBU-Prämie. Zusätzlich 8 Wochen Vaterschaftsurlaub. Abgeschafft wurden Abfindungen – neu gibt es noch Abgangsentschädigungen gemäss OR.	Wenn durch den Bundesrat beschlossen, wurde diese Massnahme umgesetzt – dort wo möglich. Ja, teilweise. Nein	Nein	Es ist eine positive Entwicklung zu erwarten.

Verband	Frage 1 Teuerungsausgleich	Frage 2 Erhöhung Lohnsumme	Frage 3 Reallohnerhöhung	Frage 4 Erhöhung individuelle (Leistungs-)Löhne	Frage 5 Nachholbedarf individuelle Leistungslohnsumme
Gemeindepersonal-verband **Uri**	Die Teuerung von 1,5% wird nicht angepasst, da der interne Index immer noch höher als der offizielle BFS-Index ist (116,3 versus 116,0 Indexpunkte).	Ja, die Lohnsumme wird um ca. 0,75% angepasst. Dies aufgrund der individuellen und leistungsabhängigen Stufenanstiege innerhalb der Lohnklasse (mindes-tens Prädikat «gut» beim MAG).	Nein	Ja, um ca. 0,75%.	Nein
Personalverband **Kanton Uri**	Die Teuerung von 1,5% wird nicht angepasst, da der interne Index immer noch höher als der offizielle BFS-Index ist (116,3 versus 116,0 Indexpunkte).	Ja, die Lohnsumme wird um ca. 0,75% angepasst. Dies aufgrund der individuellen und leistungsabhängigen Stufenanstiege innerhalb der Lohn-klasse (mindestens Prädikat «gut» beim MAG).	Nein	Ja, um ca. 0,75%.	Nein
Personalverband Stadt **Winterthur**	0,45% (halber Teuerungsausgleich). Nein, kein Ausgleich von Rückständen.	Ja, als Erhöhung der Leistungslohnsumme um 0,48%.	Nein	Ja, um 0,48%.	Ja, teilweise.
Gemeindepersonal-verband **Worb**	Nein	Individuelle Lohnerhöhung der Mitarbeitenden, sofern der Gemeinde-rat einen gewissen Prozentsatz der Lohnsumme dafür bewilligt.	Nein	Nein, bzw. nicht bekannt.	–
Personalvereinigung **Zuchwil**	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Personalverband der Stadt **Zug**	Nein	Lohnerhöhung max. 1,0% der gesamten Lohnsumme (Beurteilung durch die Vorgesetzten).	–	Lohnerhöhung max. 1,0% der gesamten Lohnsumme (Beurteilung durch die Vorgesetzten).	–
Staatspersonalver-band des Kantons **Zug**	Nein	Nein	Nein	Nein	–

Frage 6 Kürzung Lohnsumme wegen Covid-19	Frage 7 Aussetzung zugesagte Lohnerhöhung wegen Covid-19	Frage 8 Zusätzliche Leistungen	Frage 9 – Anordnung Homeoffice? – Private Arbeitsgeräte? – Entschädigung Tel./PC?	Frage 10 Bemerkungen/ Besonderheiten Lohnrunde 2022	Frage 11 Entwicklung (negativ) kommende Lohnrunde
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	Nein	Nein
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	Nein	Nein
Nein	Nein	Nein	Ja Ja, zu Beginn (Computer und Mobiltelefon). Nein	–	Die finanzielle Situation der Stadt Winterthur ist schwierig. Positive Entwicklungen sind selten, negative glücklicherweise meist auch.
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	Nein	Nicht absehbar, ob es eine positive oder negative Entwicklung geben wird.
Nein	Nein	Mehr Ferien für 20- bis 59-Jährige (vorher 23, neu 25 Tage). Treueprämie bereits ab 10 Jahren (vorher ab 15 Jahren).	Nicht angeordnet, aber ermöglicht. Ja Nein	–	Es ist eine positive Entwicklung zu erwarten.
Nein	Nein	Nein	Ja Ja Nein	Nein	Nein, im Rahmen der Vorjahre. Keine Veränderung.
Nein	Nein	Nein	Ja Nein Nein	Nein	Nein, aber auch keine positive Entwicklung zu erwarten.



125 Jahre im Dienste des Staatspersonals



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Kontaktmöglichkeit BAV

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

Der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) feiert in diesem Jahr ein Jubiläum: Seit 125 Jahren setzt er sich für das Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt ein – sowohl auf kollektiver als auch auf individueller Ebene.

13. Januar 1897, 20.30 Uhr: 77 Staatsbedienstete fanden sich im grossen Saal des Zunfthauses zu Safran zur Gründungsversammlung ein, nachdem im Dezember 1896 einige Basler Beamte die Initiative zur Gründung eines Personalverbandes ergriffen hatten. Geboren war der Verein der Basler Staatsangestellten, der über die Jahre dreimal eine Namensänderung erfuhr. Die Geschichte des Baselstädtischen Angestellten-Verbandes (BAV) hatte damit ihren Anfang genommen.

Staatspersonalverbände waren zu jener Zeit etwas Neues. Neben dem Einsatz für die stete Verbesserung der Anstellungsbedingungen der Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung und der verselbstständigten öffentlich-rechtlichen Institutionen, welcher seit mehreren Jahrzehnten insbesondere im Rahmen der Sozialpartnerschaft erfolgt, ist seit 125 Jahren die individuelle Betreuung der Verbandsmitglieder durch Vorstand und Sekretär eine zweite, wichtige Säule der Verbandstätigkeit. Sie zeigt sich bis heute in Rechtsberatung, in Einsprachen und Rekursen zugunsten der BAV-Mitglieder. Seit der Einrichtung eines ständigen Sekretariats in den 1940er-Jahren, das seither stets von einem freiberuflich tätigen Rechtsanwalt im Mandatsverhältnis betreut wird, hat diese Komponente zunehmend an Bedeutung gewonnen.



Daten 2022

Ordentliche Mitgliederversammlung und Jubiläumsfeier:
Dienstag, 21. Juni 2022

Pensionierten-Ausflug:
Donnerstag, 2. Juni 2022

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 15. März 2022
Dienstag, 26. April 2022
Dienstag, 17. Mai 2022
Dienstag, 16. August 2022
Dienstag, 25. Oktober 2022
Dienstag, 13. Dezember 2022

Jeweils ab 15 Uhr (bis ca. 17.30 Uhr) im **Restaurant Stadtkeller**, Marktgasse 11, Basel (zwischen Schifflände und Fischmarkt)

Baselstädtischer Angestellten-Verband

125 Jahre

Als Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Staatspersonalverbände (AGSt Basel-Stadt) bringt sich der BAV jeweils am in der Regel monatlich stattfindenden Kontaktgespräch mit der Leitung von HR Basel-Stadt sowie an den mehrmals pro Jahr stattfindenden Sozialpartnergesprächen mit der regierungsrätlichen Delegation für Personalfragen ein. Daneben ist der BAV traditionell in vielen anderen wichtigen Gremien, die sich mit dem Anstellungsverhältnis des baselstädtischen Staatspersonals und der angeschlossenen Institutionen befassen, durch Vorstands- respektive Verbandsmitglieder und/oder den Sekretär vertreten.

Der BAV arbeitet nicht nur mit anderen Verbänden auf dem Platz Basel zusammen, sondern pflegt auch Kontakte über die Kantonsgrenzen hinaus und ins benachbarte Ausland. Im Jahr 1917 gehörte der BAV zu den Gründern von Öffentliches Personal Schweiz und war wiederholt in der Leitung von Öffentliches Personal Schweiz vertreten.

Der BAV, der schon immer parteipolitisch und konfessionell neutral war, verfügt somit über eine grosse Erfahrung und Fachkompetenz in personalrechtlichen und personalpolitischen Angelegenheiten, von welcher die Mitarbeitenden des Arbeitgebers Basel-Stadt nicht nur auf kollektiver, sondern auch auf individueller Ebene profitieren können. Die Mitgliedschaft im BAV steht allen Mitarbeitenden des Arbeitgebers Basel-Stadt sowie Mitarbeitenden anderer öffentlich-rechtlicher Körperschaften und Anstalten mit Sitz im Kanton offen. Zudem können Angestellte von privatrechtlichen Institutionen, welche wesentliche staatliche Subventionen erhalten, in den Verband aufgenommen werden. Bereits die Gründer des BAV hatten sich an «sämtliche Staatsbeamten» gewandt – im BAV sind somit seit 125 Jahren Mitarbeitende sämtlicher Berufsgruppen und über alle Lohnklassen hinweg zusammengeschlossen.

Sein 125-jähriges Bestehen wird der BAV – mit seinen Mitgliedern und Gästen – auf dem Wasser feiern: Der Jubiläumsanlass, welcher mit der ordentlichen Mitgliederversammlung 2022 verbunden wird, findet am **21. Juni 2022 auf der MS Rhystärn** statt.

MLaw Steven Hürlimann,
Sekretär BAV, Advokat

STADT LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern



Vorankündigung GV 2022

Donnerstag, 2. Juni 2022

Ort und Zeit werden mit der persönlichen Einladung bekannt gegeben.

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

Miar Bündner sind gära grosszügig. Drum bütend miar dia attraktivschta Prämia wiit und breit.

Attraktiver Wettbewerb: www.oekk.ch/zv



Die Versicherung mit gesundem Bündnerverstand.

ÖKK