ZV Info / Januar / Februar 2018

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal





Internetauftritt – alles neu



Hans Erdin
Vizepräsident

Seit dieser Woche hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einen neuen Internetauftritt. Die Seite ist schlanker, übersichtlicher und insbesondere auch mit mobilen Geräten nutzbar. Neu besteht die Möglichkeit, die Beiträge von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) zu kommentieren und so aktiver am Verbandsgeschehen teilzuhaben. Schauen Sie selber und besuchen Sie unsere neue Seite auf www.oeffentlichespersonal.ch!

Informationen werden heute überwiegend im Internet gesucht – unabhängig von Zeit

INHALT

Seite 1
Neuer Internetauftritt

Seite 3
Schnelle Schweizer

Seite 6
Rechtzeitige Vorsorgeplanung

Seite 8
Lohnrunde 2018 – Resultate

Seite 12
Recht: Rückerstattung von Ausbildungsbeiträgen

Seite 16
Innovationen in der Autobranche – Parkieren per Smartphone

Seite 17
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 18
Impressum

Seite 19
Verband des Glarner Staats- und Gemeindepersonals (VGSG)

und Ort, am Arbeitsplatz, zu Hause und mittels Smartphone oder Tablet auch unterwegs. Für den Vorstand von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war deshalb klar: Die Website des Verbandes muss dringend für die neuen mobilen Geräte fit gemacht werden. Im Rahmen dieser technischen Anpassung wurde dem gesamten Internetauftritt ein neues Outfit verpasst.

Im Vordergrund standen bei der Neugestaltung eine übersichtliche Anordnung der publizierten Artikel und das schnelle Auffinden von Informationen. Die Seite gliedert sich deshalb neu in vier Hauptrubriken:

- Aktuelles
- ZV Info
- Über uns
- Dienstleistungen

Über uns

Die Rubrik «Über uns» enthält alle wichtigen Informationen zu seiner Tätigkeit und zur Verbandsführung. Suchende finden eine Übersicht der Mitgliederverbände, eine Zusammenstellung der Arbeitsgruppen und ihrer Kontaktpersonen sowie eine Terminübersicht, wann der Vorstand oder die Geschäftsleitung Sitzungen abhalten. Eine Übersicht, wer im Vorstand und wer in der Geschäftsleitung Einsitz hat, ermöglicht die direkte Kontaktaufnahme, wenn Anliegen in die Verbandsführung eingebracht werden möchten.

Dienstleistungen

Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren bekanntlich von diversen Vorteilen. Die verbandsinternen Dienstleistungen beinhalten vor allem Beratungsleistungen. Dank Zusammenarbeitsverträgen mit externen Vertragspartnern kommen Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ausserdem in den Genuss von Vergünstigungen bei unterschiedlichen Verbandspartnern.

All diese Vorzüge finden Sie neu aufgeteilt nach internen und externen Dienstleistungen. Dazu gehören insbesondere:

- Mitgliederverbände können revidierte Personalentwürfe überprüfen oder rechtliche Fragen, die alle Mitglieder betreffen, abklären lassen;
- Einzelmitglieder können eine erste Auskunft bei arbeitsrechtlichen Streitigkeiten einholen;
- Öffentliches Personal Schweiz (ZV) organisiert regelmässig Weiterbildungsveranstaltungen;
- Öffentliches Personal Schweiz (ZV) stellt Musterstatuten zur Verfügung. Weitere Musterdokumente sind in Arbeit;
- Mitgliederverbände können revidierte Pensionskassen-Reglemente überprüfen lassen;
- jährlich erscheint der Lohnvergleich, welcher die Überprüfung des eigenen Verdienstes ermöglicht;
- dank Rahmenverträgen bieten KPT, ÖKK, Sanitas, Zurich Versicherung, Generali, AXA-ARAG, Hotelcard und Bank Coop ihre Leistungen zu vergünstigten Konditionen an.
- bei Rewardo bekommen Mitglieder Spezialrabatte auf ihre Online-Einkäufe.

Wir hoffen, der neue Internet-Auftritt gefällt Ihnen, und wünschen viel Vergnügen beim Entdecken der neuen Seite!

Hans Erdin



107'075 UNTERSCHRIFTEN WERDEN DEM VATERSCHAFTSURLAUB ZUM DURCHBRUCH VERHELFEN

Am 15. August hat die Bundeskanzlei im Bundesblatt offiziell kommuniziert, dass die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» zustande gekommen ist. Der Bundesrat wird sich nun äussern müssen, ob er 20 Arbeitstage Vaterschaftsurlaub unterstützt. Klar ist: Die Schweiz kann sich einen Vaterschaftsurlaub leisten. Die Erwerbsersatzordnung wird in diesem Jahr ausgeglichen ...

mehr

Sandra Wittich | Arbeit | 0



EINE UTOPIE WIRD REALITÄT

Arbeit 4.0 – Digitalisierung und Automatisierung wird die Zukunft unserer Arbeitswelt prägen. Es wird kaum einen Bereich geben, an dem die Digitalisierung vorübergeht. Die Auswirkungen auf die Lebensrealität der Beschäftigten werden tief greifend sein. Arbeit 4.0 – die Versionsnummer symbolisiert, dass es in der Vergangenheit bereits tief greifende Veränderungen der Arbeitswelt gab und wir nun ...

mehr

Sandra Wittich | Arbeit | 0







SCHNELLE SCHWEIZER

Zeit ist eine kostbare Ressource, gerade bei der Arbeit. Doch nichts wird von Unternehmen so leichtfertig vergeudet wie Arbeitszeit. Dabei würde ein gutes Zeitmanagement vor Leistungsdruck schützen.



Rückblickend wirkt das Arbeitsleben, das wir vor 30 Jahren führten, wie ein Film in Slow Motion. Briefe wurden auf Maschinen getippt, die ausschliesslich für das Schreiben gedacht waren, in Kuverts gesteckt und abends vom Hausdienst zur Post gebracht. Nach zwei Tagen war der Brief zugestellt. Auf eine schriftliche Antwort wartete man auch mal wochenlang. Heute schreiben wir in einem Bruchteil dieser Zeit eine Vielzahl an Anfragen, Mitteilungen und Informationen auf unseren Computern.

Die modernen Geräte und neuen Medien erlauben uns, Raum und Zeit zu überlisten, Distanzen zu ignorieren, mehrere Aufgaben gleichzeitig zu erledigen. Wir sparen Zeit, wie wir es uns nie hätten träumen lassen. Eigentlich müssten wir mehr freie Zeit haben, ja, es müsste uns langweilig sein. Dem ist nicht so. Im Gegenteil, wir fühlen uns gehetzt. Warum bloss?

Die neuen Medien und die Digitalisierung haben nicht nur viele Arbeitserleichterungen und Annehmlichkeiten mit sich gebracht, sondern auch eine Beschleunigung und einen erhöhten Leistungsdruck. Weil schneller gearbeitet werden kann, ist die Anzahl Aufgaben pro Zeiteinheit erhöht worden. Die Arbeit ist gewissermassen verdichtet worden. Und die Globalisierung macht Druck auf die Unternehmen. Sie müssen Erneuerungen und Entwicklungen rasch umsetzen, um mit der Konkurrenz Schritt zu halten. Dementsprechend ist der Leistungsdruck auch bei den Angestellten gestiegen.

Firmen verschwenden Zeit

«Und wir arbeiten heute anders», erklärt Martin Kleinmann, Professor für Arbeits- und Organisationspsychologie an der Universität Zürich: «Früher haben Vorgesetzte über die Köpfe ihrer Angestellten hinweg Entscheide gefällt. Heute sind die Hierarchien flacher.» Woche für Woche werden Mitarbeitende an Sitzungen gebeten. Demokratisch werden sie in Entscheidungsprozesse miteinbezogen – auch da, wo es nicht unbedingt nötig wäre.

Die Unternehmensberatung Bain & Company zeigt in einer Studie (2014) auf, dass Firmen Zeit verschwenden wie keine andere Ressource. Die wenigsten Unternehmen haben überhaupt Zeitmanagement-Strukturen, die es ermöglichen, zu erfassen, womit die Angestellten ihre Zeit verbringen.

So benötigen Mitarbeitende im Schnitt ganze 15 Prozent ihrer Arbeitszeit für Meetings. Und nicht nur das. Zusätzlich müssen täglich unzählige Mails gelesen und bearbeitet werden, da bleibt für die eigentliche Kernarbeit oft nicht mehr viel Zeit übrig. Manager erhalten jährlich bis zu 30 000 Mails – in den 1970er-Jahren waren es gerade mal 1000 Briefe, die beantwortet werden mussten. Wie kam es zu dieser Entwicklung?

Modern Times

Martin Kleinmann verweist auf den Ingenieur und Arbeitswissenschaftler Frederick Taylor. Dieser entwickelte eine Methode zur Produktivitätssteigerung, bei der die Zeit optimal genutzt und dadurch ein Maximum an Effizienz erzielt wird. So wurde der Arbeiter am Fliessband zum Rädchen im System – welches Charlie Chaplin im legendären Film «Modern Times» aufs Genaueste persiflierte.

Mit seinem Ansatz gelang es Taylor, die Arbeitstätigkeit zu beschleunigen, indem er den Handlungsspielraum des Arbeiters, dessen Entscheidungsfreiheit sowie die soziale Interaktion auf das nötige Minimum beschränkte. In der heutigen Informationsgesellschaft ist das anders. Wir sind oft frei, wie wir unsere Arbeit gestalten. «Das bedeutet aber auch mehr Selbst- und mehr Zeitmanagement», sagt Martin Kleinmann. Unsere Arbeit ist vielfältig, wir sprechen uns mit unseren Arbeitskollegen ab, wir müssen selber entscheiden, wann und in welcher Reihenfolge wir welche Aufgabe erledigen. Diese Selbstverantwortung, die Organisation und Zeiteinteilung braucht wiederum Zeit und Energie.

Häufiger gestresst

Tatsächlich ist es ein Teufelskreis. Der Teufelskreis des Rasierapparats, wie es der Ökonom Nicholas Georgescu-Roegen nannte: «Ich rasiere mich schneller, damit ich mehr Zeit habe, eine Maschine zu erfinden, mit der ich mich schneller rasieren kann, damit ich noch mehr Zeit habe.»

Martin Kleinmann verweist auf eine alarmierende Untersuchung des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco), die einen starken Anstieg an Erschöpfungszuständen bei Arbeitnehmern aufzeigt. Die Umfrage besagt, dass sich im Jahr 2000 noch rund ein Viertel häufig oder sehr häufig gestresst fühlte. Zehn Jahre später – nach Einführung des Smartphones – ist es bereits jede dritte Person, die unter Stress leidet. Die psychischen Erkrankungen nehmen entsprechend stark zu. Meist sind solche langwierig und entsprechend teuer.

Muss das sein? Ist es tatsächlich so, dass uns im Zeitalter aller erdenklichen Bequemlichkeiten und Arbeitserleichterungen unsere Arbeit krank macht? Martin Kleinmann diagnostiziert eine Besorgnis erregende Entwicklung. Die Betriebe müssen – sei es aus menschlichen Gründen, sei es aus Kostengründen – früher oder später reagieren, wenn immer mehr Angestellte an Burnout leiden. In Deutschland gibt es bereits vereinzelt Unternehmen, die es ihren Mitarbeitern nach Arbeitsschluss technisch verunmöglichen, Mails zu beantworten, etwa BMW, Daimler oder VW – das mag Symptombekämpfung sein, aber immerhin.

Der Schweizer HR-Barometer, ein Kooperationsprojekt der Universität Zürich, der ETH Zürich und der Universität Luzern, das regelmässig repräsentativ erfasst, wie Arbeitnehmende ihre Arbeitssituation wahrnehmen, befasst sich unter anderem mit dem Phänomen des Burnouts. Auch diese Stichproben stellen eine Zunahme bei Angestellten fest. **«Je höher das Arbeitspensum und die Arbeitsmenge, desto stärker ist die emotionale Erschöpfung»,** deutet Anja Feierabend, Projektleiterin des Schweizer HR-Barometers, die Erhebung.

Bekömmliche Teilzeitarbeit

Gibt es überhaupt bekömmliches Arbeiten? Lässt sich der Teufelskreis durchbrechen?

Der Schweizer HR-Barometer deutet auf einen möglichen Ausweg hin: **Denn Arbeitnehmende mit Teilzeitpensum klagen weniger über emotionale Erschöpfung.** Tatsächlich gebe es einen Trend zur Teilzeitarbeit bei den jüngeren Arbeitnehmern, erklärt Anja Feierabend. Sie ziehen ein 80- oder 90-Prozent-Pensum der Vollzeitarbeit vor. Wenn das Lebenszentrum nicht ausschliesslich in der Arbeit verortet wird, lässt sich auch besser mit der psychischen Gesundheit haushalten, so die Vermutung.

Drei weitere Faktoren, welche die Stressresistenz unterstützen, werden im Schweizer HR-Barometer ersichtlich: **Wer Freiräume hat, sich autonom fühlt und seine Karriere in die eigenen Hände nimmt, kann Belastungen besser ertragen.** «Möglicherweise hat ein solcher Arbeitnehmer eine gesunde Distanz zum Arbeitgeber und kann sich dadurch besser abgrenzen», sagt Bruno Staffelbach, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Mitinitiator und Herausgeber des Schweizer HR-Barometers.

Und sollte es mit der Arbeitszeitreduktion nicht getan sein – gibt es eine Technik, eine Strategie, wie man die Anforderungen der beschleunigten Arbeitswelt erfolgreich meistern kann? Der Arbeitspsychologe Martin Klein-



mann setzt auf Selbstorganisation der Arbeitnehmenden. Die Organisation und das Management des Selbsts und der Zeit können ein Ausweg aus dem Teufelskreis sein oder zumindest das Tempo stabilisieren und einem eine Verschnaufpause ermöglichen.

Allerdings ist das gar nicht so einfach. Es gibt nämlich einige Faktoren, mit denen wir unser subjektives Zeitgefühl unterlaufen. **Ein verbreitetes Phänomen ist etwa, dass wir unterschätzen, wie lange wir für eine bestimmte Aufgabe brauchen.** Auch neigen wir dazu, nicht Nein sagen zu können. Kommt eine Kollegin mit der Bitte, das Redigieren eines Dossiers zu übernehmen, sagen wir lieber anstandshalber zu, als an das eigene Zeitbudget zu denken. Ein weiteres Problem ist, dass wir Aufgaben, die wir erst in ferner Zukunft erledigen müssen, eher annehmen, als wenn die Aufgabe unmittelbar bevorstehen würde, obwohl der Zeitaufwand genau gleich bleibt.

Das A und O sei, die **Arbeit einzuteilen, sich kurzfristige und langfristige Ziele zu setzen,** sagt Kleinmann. Das kann zum Beispiel am Morgen auf dem Weg zur Arbeit sein, indem man sich einen Tagesplan in die Agenda schreibt, oder im Büro, wo an der Wand ein Monats- oder Jahresplaner hängt. Verbindlicher wird es, wenn wir unsere Ziele öffentlich formulieren, also beispielsweise der Kollegin in der Kaffeepause verraten, was wir heute Nachmittag erledigen werden.

Landkarte der Zeit

Strategien, wie sich die Zeit managen lässt, sind in der Arbeitswelt erst wenig verbreitet. Doch immer mehr Unternehmen haben die Zeichen der Zeit erkannt und schicken ihre Angestellten in Schulungen und Weiterbildungskurse, damit sie Techniken zur Hand haben, um sich vor dem steigenden Leistungsdruck zu schützen.

Wer sagt denn überhaupt, dass wir so verhetzt durchs Leben rennen müssen? Alles ist relativ. Das Lebenstempo ist auch kulturell geprägt. Kleinmann verweist auf die lesenswerte Untersuchung von Robert Levine: «Eine Landkarte der Zeit». Der amerikanische Psychologe unternahm den Versuch, die Lebenstempi verschiedener Kulturen zu messen. In 31 Ländern führte er jeweils ausgefallene Experimente durch. So verglich er die Geschwindigkeit, mit der die Fussgänger bei Sonnenschein 20 Meter Gehweg zurücklegten, stoppte, wie lange der Kauf einer Briefmarke auf einer Poststelle dauerte, und verglich die Genauigkeit öffentlicher Uhren.

Pünktlichkeit per Gesetz

So konnte er das Lebenstempo in unterschiedlichen Ländern feststellen. An der Spitze der Ranglisten in Sachen Lebenstempo liegen die Schweiz, Deutschland, Japan und Irland, gefolgt von einigen asiatischen Staaten. In nicht industrialisierten Ländern wie in Afrika und Lateinamerika hat man es weniger eilig. Levines Konklusion ist, dass jedes Lebenstempo seine Vor- und Nachteile hat und einen entsprechenden Preis fordert. Das beschleunigte Leben in den hochindustrialisierten Ländern ermöglicht einen hohen Wohlstand. Andererseits scheint an den «schnellen Orten» selbst der Herzschlag schneller getaktet zu sein, sodass die Wahrscheinlichkeit, hier einen Herzinfarkt zu erleiden, erhöht ist. Doch auch die «langsamen Orte» sind nicht zwingend entspannter, etwa wenn alle notorisch zu spät kommen. Deshalb wurde in Bolivien diskutiert, ob ein Gesetz zur Pünktlichkeit eingeführt werden müsste.

Simona Ryser
Quelle: UZH MAGAZIN, Nr. 4 2017



RECHTZEITIGE VORSORGE-PLANUNG

Die VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG

Die VVK AG berät seit über 20 Jahren mittels ihres individuell massgeschneiderten Vorsorgeplans Privatpersonen, Familien, Verbände sowie KMUs und deren Inhaber in allen Bereichen der Vorsorge. Die Erfahrung aus mehr als 10 000 Beratungsgesprächen und die sich daraus ergebenden Erkenntnisse für eine zukunftsfähige Vorsorgeberatung führten zu einem Ausbau des Unternehmens im Bereich der Beratungsdienstleistungen und ermöglichten ein zukunftsgerichtetes Angebot zusätzlicher Dienstleistungen.



Willy Graf
lic. iur. HSG, Inhaber der VVK AG, Vorsorgeexperte



Daniel Gubser
Geschäftsleitungsmitglied, Workshopleiter, Berater Privatpersonen

Die breit diversifizierte Vermögensverwaltung der VVK AG basiert auf dem Value-Investing-Konzept (Graham/Dodd), auf nicht börsenkotierten Obligationen sowie weiteren Vorsorgeprodukten.

Frühzeitige Planung und Beratung

Wer sich rechtzeitig um seine (Früh-)Pensionierung kümmert, wählt einen sorglosen Weg und spart gleichzeitig Geld.

Die VVK Vorsorge- und Vermögenskonzepte AG, der Vorsorgepartner von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) mit über 20 Jahren Erfahrung, rät deshalb ihren Kundinnen und Kunden, sich frühzeitig einen persönlichen Vorsorgeplan erstellen zu lassen. Dieser erhöht die Sicherheit für alle Beteiligten und dient als Basis für alle zukünftigen Finanzentscheidungen. Die Zukunft der Pensionskassen-Renten und der AHV steht seit Langem an vorderster Stelle in den Medien, und die Informationen sind teilweise verwirrend und beängstigend. Mit einer sorgfältigen Planung ist es jedoch nach wie vor möglich, sorglos in die Pension zu gehen.

Nach mehreren tausend Vorsorgeberatungen wissen die Berater der VVK AG genau, welche Vorteile ein Vorsorgeplan dem Einzelnen bringen kann: z. B. Steueroptimierungen von bis zu Zehntausenden von Franken.

Wir empfehlen daher eine Beratung bereits 15 bis 20 Jahre vor der Pensionierung, denn so bleibt ausreichend Zeit, die persönliche Situation bedarfsgerecht zu optimieren. Für einen erleichterten Einstieg ins Thema bietet die VVK AG den Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) einen kostenlosen Ersttermin und die Teilnahme an einem der kostenlosen Seminare an.

Es steht ihnen danach frei, sich für eine individuelle Beratung durch die VVK AG zu entscheiden. In diesem Fall profitieren sie von einem Rabatt von 20 Prozent auf die Erstellung eines individuellen Vorsorgeplans.

Vorteile für Mitglieder des ZV Öffentliches Personal

- kostenlose Teilnahme am Vorsorgeseminar der VVK AG;
- ein kostenloser erster Beratungstermin;
- 20 Prozent Rabatt auf Ihren persönlichen Vorsorgeplan.



Die Workshopleiter der VVK AG

Willy Graf, lic. iur. HSG, Inhaber der VVK AG, Vorsorgeexperte

Lic. iur. Willy Graf, der Inhaber der VVK AG war Gründungsdozent für Finanzplanung am heutigen Institut für Finanzplanung IfFP und ist heute Präsident des VALIDITAS Fachverbandes Schweizer Finanzdienstleister.

Er entwickelte für die Mitglieder grosser Partnerverbände wie des LCH (Dachverband Lehrerinnen und Lehrer Schweiz), des Kaufmännischen Verbandes Schweiz und Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ein Beratungskonzept für die individuelle Vorsorgeplanung und Vermögensverwaltung zu fairen und transparenten Preisen.

Seit 1997 berät er mit seinem Team Familien, Einzelpersonen, institutionelle Anleger und Pensionskassen mit neutralen und unabhängigen Vorschlägen zur Vorsorge-, Anlage- und Steueroptimierung. Mehrere Tausend Besuche und Beratungen haben einen grossen Erfahrungsschatz angehäuft, welchen Herr Graf in umfassenden Weiterbildungen an Kundinnen und Kunden sowie auch an Mitbewerber weitergibt.

Daniel Gubser, Mitglied der Geschäftsleitung, Workshopleiter und Berater Privatpersonen

Daniel Gubser verfügt trotz seines jugendlichen Alters über langjährige Erfahrung im Bereich des Versicherungswesens, der Vorsorge- und Finanzplanung. Bei der VVK berät Daniel Gubser neben Willy Graf, dem Inhaber und Gründer der VVK AG, die Kunden. Dank seines vertieften Fachwissens im Bereich der Vorsorgeplanung und der Anlageberatung sowie seiner Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse der Kunden wird seine Art der Beratung sehr geschätzt. In seiner Freizeit ist der Bogensport Daniel Gubsers Leidenschaft. Als Gründer und Präsident des Bogenschützenvereins Archery Swiss Gossau leitet er dort neben den Vereinsgeschäften vor allem die Nachwuchsarbeit.

Die Philosophie der VVK AG

Traditionelle Werte, Vertrauen, Ethik, Nachhaltigkeit und Professionalität bilden seit 20 Jahren die Grundpfeiler unserer Tätigkeit. Das spüren unsere Kundinnen und Kunden.

Wie die Silvesterchläuse im Appenzell Jahr um Jahr den Menschen Gesundheit und Glück wünschen, so richten wir unsere Arbeit täglich an den Grundprinzipien des menschlichen Zusammenlebens aus.

Organisation von Workshops

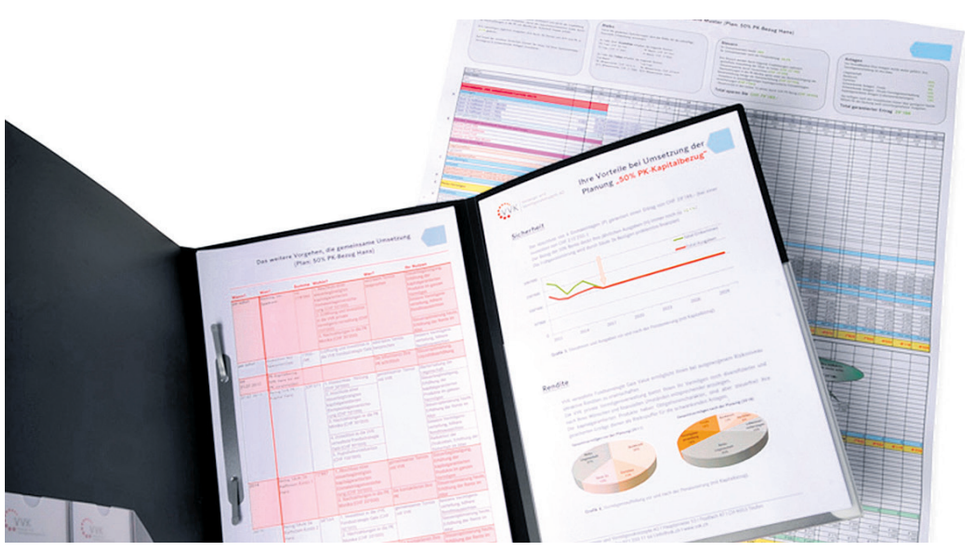
Die Vorsorge-Workshops der VVK AG wurden bereits über hundert Mal erfolgreich durchgeführt. Sie zeigen Ihnen, wie die einzelnen Parameter der drei Säulen AHV, BVG und Ihres persönlichen Sparens ineinandergreifen. Sie lernen, wie wichtig Ihr Haushaltsbudget ist.

Sie erkennen dank einfacher Zahlenbeispiele rasch, wo Sie Absicherungslücken im Falle von Invalidität oder Tod haben. Sie sehen, ob für Ihre (Früh-)Pensionierung Handlungsbedarf besteht. Der Inhalt wird jeweils an die aktuellen Zahlen des Schweizer Vorsorgesystems und diejenigen Ihrer Pensionskasse angepasst.

Gerne organisieren wir gemeinsam ein kostenloses Vorsorgeseminar für Ihren Verband oder Ihre Mitarbeiter. Kontaktieren Sie uns!

Unser Kontakt: **seminar@vvk.ch** oder **Tel. 071 333 46 46.**

Auf unserer Webseite (www.vvk.ch/seminar.html) finden Sie weitere Informationen und die **aktuellen Seminartermine in Ihrer Region.**



LOHNRUNDE 2018 – RESULTATE

Die jährlichen Lohnverhandlungen gehören zu den Kerngeschäften der Personalverbände. Erschwert wird diese Aufgabe durch von Sparplänen geprägte Budgetdiskussionen. Die Resultate der Lohnrunde waren denn je nach Ausgangslage auch sehr unterschiedlich: In der Regel gab es nur kleine Lohnerhöhungen, und der Nachholbedarf aus vergangenen Jahren bleibt damit bestehen. Doch keine Regel ohne Ausnahme: Einzelne Verbände konnten auch Positives berichten. Um die Einschätzung der eigenen Situation im gesamtschweizerischen Kontext zu ermöglichen, wollte Öffentliches Personal Schweiz (ZV) von seinen Mitgliederverbänden wissen, zu welchen Ergebnissen die Lohnrunde 2018 geführt hat.



Urs Stauffer
Präsident

Im europäischen Umfeld hat die Wirtschaft eine Stabilisierung erfahren, und der Schweizer Franken hat sich leicht abgeschwächt. Dies führte zu einer Verbesserung der Wirtschaftsentwicklung in der Schweiz, weshalb für das laufende Jahr ein Wirtschaftswachstum von bis zu 2,4 % prophezeit wird. Von diesen guten Zukunftsaussichten war in den Lohnverhandlungen und Budgetgesprächen aber häufig wenig zu merken.

Die Unterschiede hinsichtlich des Verhandlungsspielraums waren je nach Ausgangslage vor Ort erheblich. Die politische Zusammensetzung von Regierungsrat und Parlament, die Akzeptanz und Wertschätzung des öffentlichen Personals sowie die Finanzlage haben einen grossen Einfluss darauf, ob die Lohnverhandlungen ein günstiges Ergebnis erzielen oder nicht. Sie entscheiden über Erfolg oder eine (nahezu) Nullrunde.

Wertschätzung und gute Anstellungsbedingungen

In der ZV Info Nr. 6 des vergangenen Jahres wies Urs Stauffer, Präsident von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), darauf hin, dass eine Lohnerhöhung von 1% sowie der Ausgleich der Teuerung notwendig sind. Es sei gegenüber dem öffentlichen Personal ein Zeichen der Wertschätzung für seinen täglichen Einsatz.

Er warnte ausserdem, dass fehlende Perspektiven in der Lohnentwicklung und im Gegenzug Mehrarbeit zu unzufriedenen und unmotivierten Mitarbeitenden führen. Für die öffentliche Verwaltung wird es schwieriger, gut qualifiziertes Personal halten zu können, wenn ihre Anstellungsbedingungen jenen in der Privatwirtschaft hinterherhinken.

Ergebnisse bei den Mitgliederverbänden

An der Umfrage zu den Resultaten der Lohnverhandlungen 2018 nahmen 27 Mitgliederverbände teil. Davon erhielten 5 einen **Teuerungsausgleich** in der Höhe von 0,3 bis 0,5%. Damit wurde die durchschnittliche Jahresteuerung 2017 in der Höhe von 0,5% nur bei einem kleinen Teil ausgeglichen. Dies mag daran liegen, dass die Teuerung im Zeitpunkt der Beschlussfassung noch nicht feststand oder der Referenzmonat für den Teuerungsausgleich auf Mitte Jahr festgesetzt wurde. Dies ist bei den Lohnverhandlungen für das nächste Jahr zu beachten, damit sich der Nachholbedarf nicht weiter vergrössert.

Ähnlich düster sieht es bei der Gewährung einer **generellen Reallohnerhöhung** aus. Nur gerade 8 Verbände berichteten, dass sie eine solche erhalten, diese liegt zwischen 0,3 und 1,5%. Teilweise erhalten alle Mitarbeitende gleich viel, teilweise wird die Erhöhung an die Leistungsbeurteilung gekoppelt.

Immerhin können sich die Mitglieder von 15 Verbänden über eine **Erhöhung der Leistungslohnsumme** freuen. In der Höhe variiert diese zwischen 0,5 und 1,5%. Diese Angaben sind jedoch immer im Gesamtverhältnis mit den restlichen gewährten (oder gleichzeitig abgebauten) Leistungen zu bewerten. So wurde in Luzern die Leistungslohnsumme zwar um 1,5% erhöht, es gab aber keine Reallohnerhöhung. Ebenfalls nicht erfasst ist die Situation in Horgen, wo es systembedingt weder eine Reallohn- noch eine Erhöhung der Leistungslohnsumme gab. Es wurde jedoch der Betrag für Stufensprünge um CHF 50 000 und derjenige für Einmalzulagen um CHF 65 000 erhöht.

Die Umfrageantworten zeigen, dass die Lohnrunde 2018 bescheiden ausfiel. Dies ist umso betrüblicher, als auch im Jahr 2018 die Krankenkassenprämien ungebremst durchschnittlich um 4% gestiegen sind. Gingen Arbeitnehmende bei der Lohnrunde leer aus, haben sie nun am Ende

des Monats sogar weniger im Portemonnaie als im vergangenen Jahr. Dies ist in den nächsten Lohnverhandlungen unbedingt zu berücksichtigen, zumal in den meisten Verbänden auch noch Nachholbedarf aus den letzten Jahren besteht.

Hinzu kommt, dass es auch Arbeitgeber gab, welche zwar eine Reallohnerhöhung beschlossen, gleichzeitig aber die Arbeitnehmerbeiträge für die Pensionskasse erhöhten und somit ihre generelle Reallohnerhöhung fast wieder neutralisierten.

Doch es gab nicht nur schlechte Nachrichten: Erfreulich ist, dass es auch öffentliche Verwaltungen gibt, die ihrem Personal zusätzliche Einmalprämien bezahlen – entweder in Form eines fixen Betrags oder abhängig von der Leistungsbeurteilung oder als «Weihnachtsgeld».

Nicht monetäre Leistungen

In der Empfehlung zur Lohnrunde 2017 regte Urs Stauffer an, bei den Lohnverhandlungen nicht nur auf eine Lohnerhöhung zu fokussieren, sondern auch Verbesserungen bei den Anstellungsbedingungen zu fordern. Die öffentlichen Arbeitgeber haben so die Möglichkeit, auch bei knappem Budget ihrem Personal ihre Wertschätzung auszudrücken.

Als gutes Beispiel können hier die Stadt Bülach, welche ihren Mitarbeitenden zwei zusätzliche Ferientage gewährt, und der Kanton Glarus genannt werden. Im Kanton Glarus wurden die Anstellungsbedingungen erheblich aufgewertet, indem der Vaterschaftsurlaub ausgeweitet und der Kündigungsschutz präzisiert wurde. Zudem wird den Mitarbeitenden eine individuellere Gestaltung ihrer Arbeitszeit ermöglicht, indem sie ein Langzeitkonto führen, auf welchem Überzeiten, Ferien usw. angespart und später in einem Urlaub bis zu 50 Tage bezogen werden können.

Schlussbemerkung

Die Lohnrunde 2018 bestätigt, was sich bereits in den letzten Jahren abgezeichnet hat: Es wird – von einzelnen Ausnahmen abgesehen – für die Verbände immer schwieriger, ihre Forderungen durchzusetzen. Die öffentlichen Arbeitgeber planen mit engen Budgets, müssen teilweise Sparziele umsetzen und sind nicht gewillt, für das öffentliche Personal einen höheren Betrag einzusetzen. Dies ist umso bedauerlicher, als gerade die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst einen wesentlichen Beitrag leisten, dass es der Schweizer Wirtschaft gut geht und alles reibungslos funktioniert.

Wurde dies erkannt und besteht der Wille der Exekutive, diese Leistungen zu honorieren, folgt allerdings noch die Hürde des Parlaments. So gibt es jedes Jahr Rückmeldungen, dass die Exekutive eine Erhöhung der Lohnsumme vorgesehen hatte, diese aber von der Legislative abgelehnt wurde. Eine sehr bedauerliche Entwicklung.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) dankt all jenen Vorstands- und Verbandsmitgliedern, die sich engagiert für die Anliegen der Mitglieder einsetzen, und ermuntert sie, diesen nicht immer einfachen Weg weiterzugehen und sich von (gelegentlichen) Rückschlägen nicht entmutigen zu lassen.

Urs Stauffer

Verband	Erhalten Sie für das Jahr 2018 einen Teuerungsausgleich? Wenn ja, wie hoch?	Erhalten Sie eine generelle Reallohnerhöhung? Wenn ja, wie hoch?	Wurde bei Ihnen die Summe der individuellen (Leistungs-) Löhne erhöht? Wenn ja, um wie viel?	Besteht oder bestand Nachholbedarf aus den letzten Jahren?	Wurden andere zusätzliche Leistungen erhöht, neu geschaffen oder abgeschafft?
Personalverband der Stadt **Aarau**	Nein.	Nein.	Ja, 0,75%.	Seit 1999 wurde keine Reallohnerhöhung mehr gewährt. Die Teuerung ist bis und mit 2016 ausgeglichen.	
Aargauer Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrerverein	Nein.	Nein.	Ja, 0,5%.	Ja, in der Höhe von rund 5%.	Neu steht der Mutationsgewinn in der Höhe von rund 0,7 bis 1,2% für Korrekturen des Lohnsystems zur Verfügung.
Aargauischer Lehrerinnen- und Lehrerverband	Nein.	Nein.	Ja, 0,5%.	Ja, in der Höhe von rund 5%.	Neu steht der Mutationsgewinn in der Höhe von rund 0,7 bis 1,2% für Korrekturen des Lohnsystems zur Verfügung.
Staatspersonalverband **Appenzell Ausserrhoden**	Nein.	Ja, 0,6%. Allerdings wurden die Beiträge für die PK um 0,75% (bzw. um 1,25% ab 42 Jahren) erhöht.	Nein.	Ja. Die Höhe ist schwierig zu beziffern. Allein für 2018 beträgt der Lohnabbau rund 0,45 bis 0,65%.	Einmalige Senkung der AN-Beiträge an die Krankentaggeldversicherung für 2018. Allerdings gleichzeitiger Verzicht auf die Anerkennungsprämie in der Höhe von max. 0,5 Lohnprozenten.
Verband des Staats- und Gemeindepersonals des **Kantons Basel-Landschaft**	Nein.	Nein.	Ja, Erfahrungsstufen werden per neues Jahr erhöht.	Ja.	Teilweise Wiedereinführung des «Weihnachtsgeldes» in der Höhe von CHF 50.

Verband	Erhalten Sie für das Jahr 2018 einen Teuerungsausgleich? Wenn ja, wie hoch?	Erhalten Sie eine generelle Reallohnerhöhung? Wenn ja, wie hoch?	Wurde bei Ihnen die Summe der individuellen (Leistungs-) Löhne erhöht? Wenn ja, um wie viel?	Besteht oder bestand Nachholbedarf aus den letzten Jahren?	Wurden andere zusätzliche Leistungen erhöht, neu geschaffen oder abgeschafft?
Personalverband der Stadt **Bülach**	Ja, 0,3%.	Nein.	Ja, 0,5%.	Ja.	Ja, es wurden 2 zusätzliche Ferientage gewährt.
Personalverband der Stadt **Burgdorf**	Nein.	Ja, 1,5% wurden budgetiert.	Ja. 0.5 % für den Erfahrungsanteil. 1% für die Leistungslohnanpassung gem. MAG.	Ja. 5,4% Teuerung und 13,5 % für individuelle Lohnmassnahmen gemäss Lohnmodell.	Nein.
Verband des **Glarner** Staats- und Gemeindepersonals	Nein.	Nein.	Ja, 0,75%. Aufgrund der Qualifikation und Position im Lohnband zwischen 0 bis 4% für den einzelnen Mitarbeiter.	Nein, Abschreibung des Nachholbedarfs beim Teuerungsausgleich aufgrund der Negativteuerung. Neueinreihung bei einzelnen Positionen.	Ja. Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs, Präzisierung des Kündigungsschutzes, individuelle Gestaltung der Arbeitszeit (z.B. Langzeitkonto).
Personalverband der Stadt **Gossau**	Nein.	Nein.	Ja, 1,1%.	Ja.	Ja, ein internes Weiterbildungsangebot in Form von Kursen.
Verband **Bündner** Staatspersonal	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.
Personalverband der Gemeinde **Horgen**	Ja, 0,5%.	Nein. Gibt es in diesem Sinne in Horgen nicht.	Nein. Sie ist gleich hoch wie 2017, CHF 400 000.	Nein.	Ja, Erhöhung des Betrags für Stufensprünge um CHF 50 000 auf 200 000 und für Einmalzulagen um CHF 65 000 auf 100 000.
Personalvereinigung der Gemeinde **Köniz**	Nein.	Ja, 0,3%.	Nein. Gleich hoch wie in den Vorjahren.	Nein.	Höhere Abzüge bei PK und beim Krankentaggeld.
Personalverband der Gemeindeverwaltung **Kriens**	Nein.	Nein.	Ja, 0,5%.	Ja.	Nein.
Stadtpersonalverband **Luzern**	Nein.	Nein.	Ja, 1,5%.	Nein.	Nein.
Verband des Personals der Gemeinde **Muri BE**	Ja, 0,3%.	Nein.	Ja, 0,7%.	Nein.	Mehreinnahmen der Gemeinde (neue Parkplatzbewirtschaftung) wird an Arbeitnehmende mit SBB-Gutscheinen (CHF 165) weitergegeben.
Personalverband der Gemeinde **Neuhausen am Rheinfall**	Nein.	Ja, 0,9% für die Leistungsbeurteilung A bis C.	Nein.	Nein.	Ja, Einmalprämie 0,4% für die Leistungsbeurteilung A bis C.
Personalverband der Gemeinde **Obersiggenthal**	Nein.	Ja, 0,5%. Alle Mitarbeitenden erhalten den gleichen Betrag.	Nein.	Nein.	Nein.

Verband	Erhalten Sie für das Jahr 2018 einen Teuerungsausgleich? Wenn ja, wie hoch?	Erhalten Sie eine generelle Reallohnerhöhung? Wenn ja, wie hoch?	Wurde bei Ihnen die Summe der individuellen (Leistungs-) Löhne erhöht? Wenn ja, um wie viel?	Besteht oder bestand Nachholbedarf aus den letzten Jahren?	Wurden andere zusätzliche Leistungen erhöht, neu geschaffen oder abgeschafft?
Gemeindepersonalverband **Rothrist**	Nein.	Ja, 0,3%.	Ja, 0,5%.	Nein.	Nein.
Schaffhauser Staatspersonal Verband	Nein. Referenzmonat für Teuerung war Juli 2017.	Nein.	Ja, 1%. Bestehend aus 0,5% Mutationsgewinn und 0,5% Lohnsummenerhöhung.	Ja, wenn der Kanton Schaffhausen als Arbeitgeber attraktiv bleiben will.	Die aufgrund des Entlastungsprogramms 2014 gekürzten Reka-Guthaben wurden auf 2018 wieder aufgestockt.
Personalverband der Gemeinde **Schwyz**	Nein.	Nein.	Nein.	Nein.	Nein. Nur Einzelne werden eine individuelle Lohnerhöhung erhalten.
Gemeindepersonalverband **Spiez**	Nein.	Nein.	Ja, gestützt auf die Leistungsbeurteilung beträgt die Lohnerhöhung im Durchschnitt 2 Stufen bzw. 1,5% des Grundgehalts der jeweiligen Gehaltsklasse.	Nein.	Nein.
St. Galler Kantons- und Gemeindepersonal (SGKGP)	Nein.	Ja, 0,4%. Für generelle und individuelle Lohnerhöhungen. Die Aufteilung erfolgt durch das Departement oder die Abteilungen.		–	–
Personalverband der **Stadt St. Gallen**	Nein.	Nein.	Ja, 1,2%. 1% für Stufenanstiege plus 0,2% für Leistungsprämien und Beförderungen.	Nein.	Nein.
Personalverband der Gemeinde **Thalwil**	Ja, 0,5% (Ausgleich von Rückständen).	Nein.	Ja, 0,9%.	Ja.	Ja, Einmalprämien für ausserordentliche Leistungen primär für tiefere Einkommen.
Personalverband Kanton **Uri**	Nein. Löhne basieren jedoch auf höherem Indexstand aufgrund von nicht ausgeglichenen Teuerungen in der Vergangenheit.	Nein. Jedoch eine Erhöhung der Lohnstufe bei guter Bewertung im Mitarbeitergespräch.	Nein.	Ja, im Bereich der Teuerung.	Nein.
Personalvereinigung **Zuchwil**	Nein.	Nein.	Nein.	Ja.	Nein.
Staatspersonalverband des **Kantons Zug**	Nein.	Nein. Aussetzung aller Beförderungen im Rahmen des «Sparpakets 2018».	Nein.	Nein.	Nein.
Kaufmännischer Verband Zürich Branchengruppe **«wir vom service public zh»**	Ja, 0,5%.	Nein.	Nein.	Nein.	Ja, 0,4% für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen.

RÜCKERSTATTUNG VON AUSBILDUNGSBEITRÄGEN

Urteil des Bundesverwaltungsgerichts A-3396/2017 vom 8. Januar 2018

Die Rückerstattung von Aus- und Weiterbildungskosten ist Dauerthema in der dienstrechtlichen Praxis. Hintergrund sind die Kosten einerseits, aber auch die Enttäuschung des Arbeitgebers über kündigende Arbeitnehmer nach Abschluss der bezahlten Aus- oder Weiterbildung. Der vorliegende Fall zeigt anschaulich die Tücken solcher Rückzahlungsvereinbarungen. Drum sei sorgfältig, wer vertragliche Rückzahlungsverpflichtungen eingeht – und vielleicht auch etwas grosszügiger, wer Erwartungen enttäuscht.



Dr. Michael Merker
Sekretär, Rechtsanwalt

Sachverhalt

A. wurde am 1. April 2013 beim Bundesamt für Energie (BFE) mit einem Beschäftigungsgrad von 80% angestellt. In der Folge stellte er bei seinem Arbeitgeber einen «Antrag für nebenberufliche Ausbildung mit Bundesunterstützung» für einen «Executive Master of Business Administration» (EMBA) an der Berner Fachhochschule. Gemäss seinem Antrag bestand die beabsichtigte Weiterbildung aus vier Modulen («CAS Betriebswirtschaft», «CAS Leadership», «CAS Nachhaltige Regionalentwicklung», «CAS Strategisches Management») und einer Masterarbeit.

Weiterbildungsvereinbarung

Am 5. November 2013 schlossen A. und das BFE eine *Weiterbildungsvereinbarung* ab. Als Ausbildungsmassnahme wurde darin ein «Executive Master of Business Administration (EMBA) Leadership und Management», beinhaltend «CAS Leadership», «CAS Nachhaltige Regionalentwicklung» und «CAS Strategisches Management», vereinbart (Ziff. 1). Als Kursdauer wurde die Zeit von Oktober 2013 bis Oktober 2015 angegeben (Ziff. 3). Das BFE beteiligte sich mit einem Betrag von CHF 14 875.– an den Kurskosten und gewährte A. maximal 24 Tage zum Beschäftigungsgrad von 80% à 6,43 Stunden für die Ausbildung. In Ziff. 7 Weiterbildungsvereinbarung wurde bezüglich der *Rückzahlung* die Geltung von Art. 4 Abs. 5 der Bundespersonalverordnung vereinbart und festgehalten, dass die Rückzahlungsverpflichtungen *zwei Jahre nach Abschluss der Ausbildung*, im Oktober 2017, erlöschen. Die «direkten Kurskosten» sollten dem EPA/BFE zurückvergütet werden. Schliesslich bestimmt Ziff. 7 der Vereinbarung, dass bei früherem Austritt aus der Allgemeinen Bundesverwaltung die Ausbildungskosten anteilsmässig zurückerstattet werden müssen.

Abschluss der Ausbildung

Nachdem A. seine Masterarbeit im November 2015 abgegeben hatte, erhielt er am 21. Januar 2016 das EMBA-Diplom ausgehändigt. Mit E-Mail vom 26. Januar 2016 informierte A. das BFE über den Erhalt des EMBA-Diploms und teilte mit, dass seine «Weiterbildung/Ausbildung nun auch offiziell abgeschlossen» sei.

Kündigung

Am 25. November 2016 kündigte A. seine Stelle beim BFE auf den 28. Februar 2017. In der Kündigungsbestätigung vom 2. Dezember 2016 teilte das BFE dem A. mit, dass er durch seinen Austritt für einen auf acht Monate (März bis Oktober 2017) entfallenden Anteil der Ausbildungskosten (CHF 4958.35) sowie für acht Ausbildungstage (CHF 3607.10), total somit für CHF 8565.45, rückerstattungspflichtig werde. Damit war A. nicht einverstanden; er vertrat die Ansicht, dass lediglich die drei CAS-Module, die er während seiner Anstellungszeit absolviert habe, Inhalt der Ausbildungsvereinbarung seien, *nicht die Masterarbeit*. Für den Beginn der zweijährigen Verpflichtungsdauer sei daher der Abschluss des letzten Moduls im April 2015 massgebend. Die Rückzahlungspflicht gelte folglich nur noch für die Monate März und April 2017. Für eine Rückerstattung der zur Verfügung gestellten Ausbildungstage fehle sodann jegliche Grundlage. Er erachte die Sperrfrist von zwei Jahren als unangebrachte Bestrafung und Behinderung seiner beruflichen Karriere.

Argumentation der Parteien

Mit Verfügung vom 17. Mai 2017 verpflichtete das BFE den A., ihm bis zum 31. Juli 2017 den Betrag von CHF 7494.75 zu bezahlen. Zur Begründung führte es aus, die Weiterbildungsvereinbarung vom 5. November 2013 habe auf das Erlangen eines EMBA-Diploms abgezielt, weshalb auch die Masterarbeit von der Vereinbarung umfasst sei.

Gegen diese Verfügung erhob A. Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Darin beantragt er die Aufhebung der Verfügung und die

Herabsetzung des von ihm zu bezahlenden Betrages auf maximal CHF 1239.60. Zur Begründung macht er zusammengefasst geltend, er habe nach Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung nur die «direkten Kurskosten» anteilsmässig zurückzubezahlen. Dabei handle es sich um die finanzielle Beteiligung der Vorinstanz von CHF 14 875. Die gewährten Ausbildungstage seien demgegenüber als «indirekte Kosten» nicht rückerstattungspflichtig. Nach Ziff. 1 der Vereinbarung beinhalte die mitfinanzierte Ausbildungsmassnahme sodann keinen EMBA, sondern nur drei CAS, wobei er das letzte CAS bereits im April 2015 abgeschlossen habe. Der Begriff «beinhaltend» müsse zu seinen Gunsten als abschliessende Aufzählung verstanden werden, sodass er davon habe ausgehen können, dass der für den Beginn der zweijährigen Rückerstattungspflicht relevante Ausbildungsabschluss bereits im April 2015 mit der Absolvierung des letzten CAS stattgefunden habe. Rückerstattungspflichtig seien daher nur noch $^{2}/_{24}$ der direkten Ausbildungskosten.

Entscheid des Bundesverwaltungsgerichts

Streitige Punkte (Erwägung 1)

Streitig ist, in welchem Umfang der per 28. Februar 2017 aus der Bundesverwaltung ausgetretene Beschwerdeführer zu einer Rückzahlung der vom BFE bezahlten Weiterbildungskosten verpflichtet werden kann. Hierfür gilt es:

- den Beginn und das Ende der zweijährigen Rückerstattungspflicht gemäss Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung zu bestimmen und
- die zwischen den Parteien umstrittene Frage zu klären, ob nicht nur für die finanzielle Beteiligung der Vorinstanz von CHF 14 875, sondern auch für die gewährten *Arbeitstage* eine Rückerstattungspflicht besteht.

In Bezug auf den Beginn der zweijährigen Rückerstattungspflicht sind sich die Parteien einig, dass dafür der Abschluss der Ausbildung massgebend ist, es besteht aber Uneinigkeit in Bezug auf den *Zeitpunkt* des Ausbildungsabschlusses. Das BFE vertritt den Standpunkt, dass die Weiterbildungsvereinbarung vom 5. November 2013 auf das Erlangen eines EMBA-Diploms abziele, weshalb auch die Masterarbeit von der Vereinbarung umfasst sei. Die vereinbarte Ausbildung ende daher mit dem Erhalt des EMBA-Diploms im Januar 2016. A. hingegen ist der Ansicht, dass die vereinbarte Weiterbildung nur die in Ziff. 1 der Weiterbildungsvereinbarung aufgeführten drei CAS beinhalte, nicht jedoch die Masterarbeit, weshalb seine Ausbildung mit Abschluss des letzten CAS im April 2015 geendet habe. Da sich die Parteien uneinig sind, ist die Weiterbildungsvereinbarung, welche als *verwaltungsrechtlicher Vertrag* zu qualifizieren ist, auszulegen.

Auslegung des verwaltungsrechtlichen Vertrags nach dem Parteiwillen (Erwägung 5)

Für die Auslegung verwaltungsrechtlicher Verträge ist in erster Linie auf den übereinstimmenden *wirklichen Willen* der Parteien abzustellen (subjektive Vertragsauslegung). Die subjektive Vertragsauslegung bezieht sich auf den Willen der Vertragsparteien im Zeitpunkt des Vertragsschlusses. Nachträgliches Parteiverhalten kann berücksichtigt werden, wenn es Rückschlüsse auf den tatsächlichen Willen der Parteien zulässt. Lässt sich ein übereinstimmender Parteiwille nicht feststellen, ist der Vertrag so auszulegen, wie er nach dem Vertrauensgrundsatz verstanden werden durfte und musste (objektive Vertragsauslegung). Dabei ergibt sich der wahre Sinn eines Vertrages nicht allein aus dem Wortlaut, sondern kann sich auch aus anderen Elementen wie dem verfolgten Ziel, der Interessenlage der Parteien oder aus den Gesamtumständen ergeben. Von einem klaren Vertragswortlaut ist jedoch nur abzuweichen, wenn sich ernsthafte Anhaltspunkte dafür ergeben, dass dieser nicht dem Willen der Parteien entspricht.

Bei der Auslegung öffentlich-rechtlicher Verträge ist zudem in Zweifelsfällen zu vermuten, dass die Verwaltung nicht bereit ist, etwas anzuordnen oder zu vereinbaren, was mit den von ihr zu wahrenden öffentlichen Interessen und der einschlägigen Gesetzgebung im Widerspruch steht. Die Wahrung des öffentlichen Interesses findet ihre Schranke im Vertrauensprinzip, d. h., sie darf nicht dazu führen, dass dem Vertragspartner des Gemeinwesens bei der Vertragsauslegung Auflagen gemacht werden, die er beim Vertragsschluss vernünftigerweise nicht voraussehen konnte.

Auslegung nach dem Vertrauensprinzip (Erwägung 6)

Entgegen der Ansicht des BFE lässt sich ein übereinstimmender tatsächlicher Parteiwille im



Unterstützt der Arbeitgeber die Weiterbildung seiner Mitarbeiter/-innen, wird die frühzeitige Auflösung des Arbeitsvertrages in der Regel zu Rückerstattungsverpflichtungen führen.



Zeitpunkt des Vertragsschlusses nicht rechtsgenüglich feststellen. Da sich ein übereinstimmender Parteiwille nicht feststellen lässt, ist die Vereinbarung objektiv, nach Vertrauensprinzip auszulegen.

Auszugehen ist vom Wortlaut der Weiterbildungsvereinbarung. Ziff. 1 der Vereinbarung, welche mit der Überschrift «Ausbildungsmassnahme» versehen ist, hat folgenden Wortlaut:

> *«Executive Master of Business Administration (EMBA) Leadership und Management beinhaltend: – CAS Leadership – CAS Nachhaltige Regionalentwicklung – CAS Strategisches Management.»*

Die Vereinbarung spricht als massgebende Ausbildung zwar zunächst von einem EMBA, für dessen Abschluss unbestritten eine Masterarbeit erforderlich ist, listet alsdann jedoch nur die drei noch ausstehenden CAS auf, hingegen nicht die Masterarbeit. Der Begriff «beinhaltend» leitet sodann weder eine klar abschliessende noch eine klar beispielhafte Aufzählung ein. Aus dem Wortlaut lässt sich somit die konkret vereinbarte «Ausbildungsmassnahme» nicht eindeutig entnehmen, weshalb für die Auslegung weitere Elemente hinzuzuziehen sind.

Der übrige Wortlaut der Weiterbildungsvereinbarung spricht für die vorinstanzliche Auslegung. So sollten gemäss Ziff. 6 der Vereinbarung seitens des Beschwerdeführers Rückmeldungen im Herbst 2014 («Rückmeldung/Zwischenbericht») und im Herbst 2015 («EMBA-Diplom») erfolgen. Die Parteien gingen also davon aus, dass der Beschwerdeführer das EMBA-Diplom im Herbst 2015 erhalten würde, und vereinbarten eine Rückmeldung nach dessen Erhalt. Es ist nicht ersichtlich, weshalb die Parteien eine Rückmeldung nach Erhalt des EMBA-Diploms vereinbarten, wenn lediglich die drei in Ziff. 1 der Vereinbarung aufgeführten CAS Gegenstand der Ausbildung sein sollten. Dass dies aus rein administrativen Gründen erfolgt sei, wie vom Beschwerdeführer vorgebracht, erscheint wenig plausibel, und A. führt dies auch nicht substantiiert aus. Vielmehr spricht dieser Umstand dafür, dass die vereinbarte Ausbildung mit Erhalt des EMBA-Diploms abgeschlossen werden sollte und damit auch die Masterarbeit mitumfasste. Dies umso mehr, als in Ziff. 3 der Vereinbarung als Kursdauer «Oktober 2013 bis Oktober 2015» festgehalten wurde. Die vereinbarte Ausbildung sollte nach Ansicht der Parteien somit im Oktober 2015 beendet werden. Daraus kann nur der Schluss gezogen werden, dass die vereinbarte Ausbildung mit Erhalt des EMBA-Diploms als abgeschlossen gelten sollte.

Für diese Auslegung spricht auch der Umstand, dass der Beschwerdeführer in seinem Antrag als Ausbildung einen EMBA angab und darin festhielt, dass er bereits ein Modul (CAS Betriebswirtschaft) abgeschlossen habe, weshalb noch drei Module (CAS) sowie die Masterarbeit verbleiben würden. Aus welchem Grund die Parteien in der daraufhin abgeschlossenen Weiterbildungsvereinbarung abweichend vom Antrag nur noch die drei ausstehenden CAS als Ausbildungsmassnahme hätten vereinbaren sollen, obwohl der Beschwerdeführer selbst nach eigenen Angaben nach wie vor ein EMBA-Diplom anstrebte, ist nicht ersichtlich. Zudem stimmen auch die in Ziff. 4 der Weiterbildungsvereinbarung aufgeführten Kurskosten von CHF 25 500 mit den im Antrag bezifferten Kosten überein.

Eine Auslegung nach dem Vertrauensprinzip ergibt somit, dass die Weiterbildungsvereinbarung vom 5. November 2013 den Abschluss eines «Executive Master of Business Administ-

Mitteilung aus der ZV-Versicherungsgruppe

Vergünstigungen der Sanitas Krankenkasse:
Sanitas überführt auch bereits abgeschlossene Veträge in den Kollektivvertrag, damit Sie von günstigeren Prämien in den Zusatzversicherungen profitieren können.

Allerdings gilt diese nachträgliche Übernahme in den Kollektivvertrag nicht für die «alten» Wincare-Verträge.

ration (EMBA) Leadership und Management» zum Gegenstand hat und damit auch die *Masterarbeit* beinhaltet. Da die Auslegung nach dem Vertrauensprinzip somit zu einem Ergebnis führt, besteht für eine Anwendung des Grundsatzes «in dubio contra stipulatorem», welchen der Beschwerdeführer in Bezug auf die unklare Formulierung in Ziff. 1 der Weiterbildungsvereinbarung geltend macht, von vornherein kein Raum.

Massgeblicher Zeitpunkt des Abschlusses (Erwägung 7)

Da zur Bestimmung des Beginns der zweijährigen Rückerstattungspflicht wie erwähnt der Abschluss der vereinbarten Ausbildung massgebend ist, ist nach dem vorgehend Ausgeführten grundsätzlich auf den Zeitpunkt des Erhalts des EMBA-Diploms am 21. Januar 2016 abzustellen. Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung spricht nun aber davon, dass die Rückzahlungsverpflichtungen «2 Jahre nach Abschluss der Ausbildung, im Oktober 2017» erlöschen. Die Vorinstanz hat diese Bestimmung in der angefochtenen Verfügung zu Gunsten des Beschwerdeführers dahingehend ausgelegt, dass die Rückerstattungspflicht trotz Ausbildungsabschluss im Januar 2016 bereits am 31. September 2015 zu laufen beginnt und am 30. September 2017 endet. Darauf kann abgestellt werden. Der Austritt des Beschwerdeführers aus der Bundesverwaltung per Ende Februar 2017 erfolgte somit sieben Monate vor Ablauf der zweijährigen Rückerstattungspflicht. Da gemäss Ziff. 7 der Ausbildungsvereinbarung bei einem solchen Austritt die Ausbildungskosten «prorata temporis» zurückbezahlt werden müssen, hat der Beschwerdeführer der Vorinstanz davon einen Anteil von $^{7}/_{24}$ zurückzuerstatten.

Umfang der Rückerstattung (Erwägung 8)

Zu klären bleibt die Frage, ob nebst der finanziellen Beteiligung der Vorinstanz in der Höhe von CHF 14875 auch die gewährten Arbeitstage der Rückerstattungspflicht unterliegen, wovon das BFE in der angefochtenen Verfügung ausging.

Der Beschwerdeführer rügt hierbei eine unrichtige Auslegung von Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung durch die Vorinstanz. Nach seiner Ansicht habe er nur die erhaltene finanzielle Unterstützung von CHF 14875 anteilsmässig zurückzuerstatten, *nicht jedoch die gewährten Arbeitstage*. Hierbei beruft er sich primär auf den übereinstimmenden Parteiwillen. Die Vorinstanz hätte im Zeitpunkt des Vertragsschlusses gewusst, dass es zwei Arten von rückerstattungsfähigen Kosten gebe, nämlich den Beitrag an die Kurskosten in der Höhe von CHF 14875 sowie die Kosten, welche ihr durch die Gewährung von 24 bezahlten Ausbildungstagen indirekt entstehen würden. Vorliegend habe man hinsichtlich der Rückzahlung offensichtlich eine Unterscheidung treffen wollen, da in Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung unmissverständlich festgehalten worden sei, dass nur die «direkten Kurskosten» zurückvergütet werden müssten. Bei diesen «direkten Kurskosten» könne es sich nur um die in der Weiterbildungsvereinbarung als «Kurskosten» bezeichnete, finanzielle Beteiligung von total CHF 14875 handeln. Die Kosten für die zur Verfügung gestellte Ausbildungszeit müssten demgegenüber als «indirekte Kosten» betrachtet werden, die er gemäss Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung – e contrario – nicht zurückerstatten müsse.

Die Vorinstanz macht demgegenüber geltend, die Rückerstattungspflicht umfasse praxisgemäss die gesamte gewährte Unterstützung, unabhängig davon, in welcher Form sie gewährt worden sei. Dies erläutere sie den Mitarbeitenden jeweils in Gesprächen im Vorfeld des Abschlusses einer Weiterbildungsvereinbarung.

Unter der Überschrift «Rückzahlungsvereinbarung» in Ziff. 7 der Weiterbildungsvereinbarung hielten die Parteien Folgendes fest:

> *«Es gelten die Rückzahlungsverpflichtungen gemäss Art. 4, Abs. 5 der Bundespersonalverordnung. Die Rückzahlungsverpflichtungen erlöschen 2 Jahre nach Abschluss der Ausbildung, im Oktober 2017. Die direkten Kurskosten müssen dem EPA/BFE zurückvergütet werden. Bei früherem Austritt aus der allgemeinen Bundesverwaltung müssen die Ausbildungskosten prorata temporis zurückerstattet werden.»*

Massgebend für die Rückzahlungsverpflichtung ist somit in erster Linie Art. 4 Abs. 5 BPV. Danach kann der Arbeitgeber von den Angestellten Aus- und Weiterbildungskosten zurückfordern, wenn diese die Aus- oder Weiterbildung abbrechen oder das Arbeitsverhältnis innerhalb von zwei Jahren seit Abschluss der Aus- oder Weiterbildung auflösen und nicht unterbruchslos ein neues Arbeitsverhältnis bei einer Verwaltungseinheit nach Artikel 1 eingehen. Es mag zutreffen (vgl. Eidgenössisches Personalamt EPA, Bundespersonalverordnung [BPV], Erläuterungen, Juni 2001, S. 7) und wird vom Beschwerdeführer nicht bestritten, dass nach dieser Bestimmung grundsätzlich auch der finanzielle Gegenwert der für die Weiterbildung zur Verfügung gestellten Arbeitstage zurückgefordert werden kann. Daraus lässt sich nun aber noch nicht schliessen, dass vorliegend tatsächlich auch für die von der Vorinstanz gewährten Arbeitstage eine Rückerstattungspflicht vereinbart wurde, hielten die Parteien doch in Ziff. 7 der Vereinbarung zusätzlich fest, die «direkten Kurskosten müssen dem EPA/BFE zurückvergütet werden». Es stellt sich daher die Frage, ob damit eine Einschränkung der Rückerstattungspflicht auf die «direkten Kurskosten» erfolgte oder ob damit nur die Frage geklärt wurde, an wen die Kosten zurückvergütet werden müssen.

Der Begriff der «direkten Kurskosten» wird in der Weiterbildungsvereinbarung zwar nicht näher definiert und auch einzig in Ziff. 7 erwähnt, jedoch wird damit zwangsläufig zum Ausdruck gebracht, dass auch «indirekte Kurskosten» bestehen. Andernfalls hätten die Parteien an dieser Stelle nur von «Kurskosten» gesprochen. Einen anderen Grund für die Verwendung dieses Begriffs legt die Vorinstanz denn auch nicht dar. Da sich die Vorinstanz in der Weiterbildungsvereinbarung verpflichtete, sich einerseits an den Kurskosten finanziell zu beteiligen und andererseits dem Beschwerdeführer maximal 24 Arbeitstage für die Weiterbildung zu gewähren, kann unter objektiven Gesichtspunkten nur der Schluss gezogen werden, dass mit den «direkten Kurskosten» die finanzielle Beteiligung an den Kurskosten gemäss Ziff. 4 der Vereinbarung gemeint ist. Die Kosten für die zur Verfügung gestellten Arbeitstage sind demgegenüber als «indirekte Kurskosten» anzusehen.

Ergebnis (Erwägung 9)

Unter die Rückerstattungspflicht fällt somit einzig die finanzielle Beteiligung der Vorinstanz in der Höhe von CHF 14875, nicht jedoch der finanzielle Gegenwert der gewährten Arbeitstage.

Dr. Michael Merker



INNOVATIONEN IN DER AUTO-BRANCHE – PARKIEREN PER SMARTPHONE

Zürich Versicherung

Elektro oder Hybrid, Parkieren per Smartphone oder Kamera? Die Autobranche entwickelt sich rasant. Die spannendesten aktuellen Trends.



Dem Reh ausweichen? Aber sicher!

Was ist gefährlicher – ein Reh überfahren oder beim Ausweichen von der Fahrbahn abkommen? Solche Fragen sind hoffentlich bald passé. Denn die Autos der Zukunft sollen nicht nur Hindernisse erkennen, sondern auch in der Lage sein, automatisch ein sicheres Ausweichmanöver zu berechnen. Damit der Fahrer weder im Reh noch in der Tanne landet.

Peinliche Parkiermanöver vermeiden

Manche können es besser als andere: sich elegant und in wenigen Zügen in die engsten Parklücken manövrieren.

Für alle, die Mühe damit haben, wird das Parkieren per Mobiltelefon oder Autoschlüssel ein Segen sein. Der Lenker steuert sein Auto per Fernbedienung von aussen und kann dabei die Abstände viel leichter kalkulieren. So lassen sich peinliche Manöver inmitten einer zwar hilfsbereiten, aber auch gutmütig-amüsierten Zuschauermenge künftig vermeiden.

Kameras statt Spiegel

Das Auto der Zukunft wird mit noch mehr Kameras ausgestattet sein, um z. B. Abstände zu messen oder Bremsmanöver einzuleiten. Erste Hersteller liebäugeln sogar damit, alle Spiegel durch Kameras zu ersetzen und die gesamte Windschutzscheibe zum Display zu machen. Das bedeutet eine «gläserne Motorhaube» vorn und freie Sicht nach hinten, selbst wenn der Kofferraum bis ganz oben mit Reisegepäck gefüllt ist.

Dein Auto kennt dich genau

«Oh nein, schon wieder der falsche Radiosender!» Fahrersitz, Musik oder auch Klimaanlage müssen heutzutage jedes Mal von neuem eingestellt werden, wenn mehrere Lenker sich ein Fahrzeug teilen. Künftige Autos machen das unnötig, denn sie gehen individuell auf den jeweiligen Fahrer ein. Das kann auch bedeuten, dass bei der sportlich fahrenden Mutter ein anderes Motorenprogramm aktiviert ist als beim Sohn, der eher defensiv unterwegs ist.

Ein Fingerzeig nur – und schon ist Ruhe

Eltern kleiner Kinder träumen davon: Eine kleine Handbewegung, und es kehrt Ruhe ein. Das automatische Stillschweigen von Kindern kriegt das Auto der Zukunft zwar nicht hin, doch immerhin wird das Autoradio auf Fingerzeig gehorchen und sich so lauter oder leiser stellen

Expertentipp: innovativ unterwegs – auch in Sachen Versicherung

Innovativ und preisgekrönt: Zurich hat 2016 eine Autoversicherung ohne Prämienstufensystem lanciert und dafür den Innovationspreis der Schweizer Assekuranz gewonnen. Die Versicherung belohnt sicheres Fahren und bietet viele Vorteile für die Kunden: Die Prämie wird im Schadenfall nicht automatisch erhöht. Drei Jahre unfallfreies Fahren wird mit CHF 500 weniger Selbstbehalt belohnt.

lassen. Auch andere Elemente, wie das Schiebedach, sollen auf Handbewegung reagieren.

Mit dem Elektroauto in die Ferien
Heutzutage zögern viele Menschen, sich ein Elektroauto anzuschaffen. Sie fürchten die kurzen Reichweiten, die auch noch von der Geschwindigkeit und von den Aussentemperaturen abhängen. Doch die Autobauer arbeiten mit Hochdruck an der Batterie- und Ladetechnik. Schon 2020 soll es Autos mit Reichweiten über 500 Kilometer geben, versprechen die Hersteller. Dann sind Elektroautos nicht nur im Stadtverkehr attraktiv, sondern auch für die Ferien tauglich.

Mitglieder von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren bei Zurich von 10% Rabatt

Im Internet finden Sie unter **www.zurich.ch/partner** alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen.
Dafür benötigen Sie folgenden Zugangscode: **dyXKSy6R**

Oder Sie verlangen über die Telefonnummer **0800 33 88 33** eine unverbindliche Offerte (bitte erwähnen Sie Ihre ZV-Mitgliedschaft).

KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Die Vertretung des BAV



Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

Der Baselstädtische Angestelltenverband (BAV) nimmt seine Aufgaben durch verschiedene Organe und Personen wahr. Neben der Mitgliederversammlung und dem Sekretariat geschieht dies durch den Vorstand und den Beirat. Zusätzlich spielt der BAV eine aktive Rolle in der Sozialpartnerschaft im Kanton Basel-Stadt. So vertritt der Verband Interessen seiner Mitglieder auf verschiedenen Ebenen und in diversen Gremien.
Neben diesen Aufgaben der Sozialpartnerschaft gewährt der BAV seinen Mitgliedern einen unentgeltlichen Rechtsschutz in sämtlichen anstellungsrechtlichen Fragen und – in begrenztem Umfang – in den übrigen Rechtsgebieten.

I. Vorstand und Beirat
Der Vorstand des BAV besteht aus mehreren Personen, von welchen einzelne für bestimmte Ressorts verantwortlich sind. Per 1. Januar 2018 setzt sich der Vorstand wie folgt zusammen:

- Dr. Gregor Thomi, Präsident
- Andreas Reyes Carpio, Vizepräsident
- Patrizia Bardelli, Finanzen
- Dr. Georg Schürmann, Sekretär
- Christian Heim, Ressort Personalrecht
- Prof. Edith Holsboer
- Ruth Wolf, Ressort Public Relation
- Christine Schneider
- Dr. Markus Dürrenberger, Ressort Versicherungen
- Werner Weisskopf
- Birgitte Wittlin, Präsidentin Beirat

II. Vertretung in verschiedenen Gremien
Ein wichtiger Teil der Sozialpartnerschaft ist der Einsitz von Arbeitnehmervertretern in verschiedenen Gremien, die sich mit dem Anstellungsverhältnis des baselstädtischen Staatspersonals befassen. Ein Teil der Sozialpartnerschaft wird von der Arbeitsgemeinschaft baselstädtischer Personalverbände (AGSt), welche seit letztem Jahr von Jean-Michel Héritier (FSS) präsidiert wird, ausgeübt. Daneben ist der BAV in folgenden Gremien durch Vorstandsmitglieder und/oder den Sekretär vertreten:

- Personalrekurskommission: Christian Heim
- AGSt und SPG: Andreas Reyes (Vizepräsident BAV)
- Verwaltungsrat Pensionskasse BS: Dora Weissberg
- Vorsorgekommission Pensionskasse BS (Staat): vakant
- Vorsorgekommission Pensionskasse BS (UPK): Dr. Markus Dürrenberger
- Überführungskommission (Systempflege): Christian Heim
- Einsitz im Vorstand der arb: Dr. Georg Schürmann (Sekretär)
- Arbeitnehmerdelegation GAV Spitäler: Werner Weisskopf, Dr. Georg Schürmann (Sekretär)
- Arbeitnehmerdelegation Universität: Dr. Markus Dürrenberger
- Arbeitnehmerdelegation IWB: Dr. Georg Schürmann (Sekretär)
- Personalkommission Universitätsspital: Werner Weisskopf

III. Rechtsschutz in anstellungsrechtlichen Fragen

Das Rechtsschutzreglement des BAV sieht vor, dass der Sekretär des BAV den Verbandsmitgliedern zur Besprechung und Behandlung dienstlicher und beruflicher Fragen unentgeltlich zur Verfügung steht. Soweit Verbandsmitglieder vom Verband im Rahmen von Einsprachen, Rekursen etc. rechtliche Verbeiständung benötigen, wird diese den Verbandsmitgliedern vom Verbandssekretär gewährt, wobei der Verbandssekretär seit mehreren Jahrzehnten jeweils auch als selbstständiger Anwalt tätig ist und somit über das nötige Fachwissen verfügt.

Ebenfalls rege genutzt wird der vom BAV angebotene Rechtsschutz ausserhalb des Personalrechts. So haben die Mitglieder die Möglichkeit, beim Anwalt des Verbandes einmal pro Jahr eine unentgeltliche Rechtsauskunft in privaten Angelegenheiten einzuholen. Im Vordergrund stehen dabei Anfragen aus den Bereichen Vertrags-, Familien- und Erbrecht.

Mitglieder, welche neu in den Verband aufgenommen werden, haben in dem Falle, da sie vom Verband rechtliche Verbeiständung im Rahmen des Rechtsschutzes wünschen, neben dem ordentlichen Jahresbeitrag einen Selbstbehalt an die Rechtsschutzkosten zu leisten; die Höhe des Selbstbehaltes richtet sich dabei nach dem zu erwartenden Aufwand und ist auf maximal vier Jahresbeiträge beschränkt.

IV. Aktuelle Rechtsschutzfälle

Neben zahlreichen Anfragen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Systempflege und den immer wiederkehrenden Anfragen im Zusammenhang mit vorzeitigen Pensionierungen stehen nach wie vor folgende Anfragen an das Sekretariat im Zentrum:

In letzter Zeit (wieder) gehäuft haben sich sodann Anfragen im Zusammenhang mit einer länger dauernden Arbeitsunfähigkeit. Das baselstädtische Personalgesetz sieht diesbezüglich grundsätzlich eine Sperrfrist von 365 Tagen vor, in denen das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden darf. Diese Sperrfrist gilt gemäss der Lehre und der Gerichtspraxis jedoch nur dann, wenn sich die Arbeitsunfähigkeit generell und nicht nur auf den bisherigen Arbeitsplatz bezieht. Liegt eine Arbeitsunfähigkeit nur am bisherigen Arbeitsplatz vor, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bereits vor Ablauf der Sperrfrist kündigen. Freilich gilt es in diesen Fällen, die Gesamtsituation und insbesondere den Grund für die Krankschreibung zu beachten, kann doch in vielen Fällen die Krankheit auch durch das Verhalten des Arbeitgebers (bspw. in Form einer Verletzung der Fürsorgepflicht) bedingt sein. Ist dies der Fall, kann eine Kündigung ebenfalls missbräuchlich sein.

Dr. Georg Schürmann
Sekretär des BAV, Advokat

Daten 2018

Ordentliche Mitgliederversammlung: noch offen

Pensioniertenausflug:
Donnerstag, 7. Juni 2018 (ganztags)

Pensioniertenstamm:
Dienstag, 30. Januar 2018
Dienstag, 20. März 2018
Dienstag, 19. Juni 2018
Dienstag, 14. August 2018
Dienstag, 16. Oktober 2018
Dienstag, 4. Dezember 2018

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

Kontaktmöglichkeit BAV

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

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
22513 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2016/2017)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red.-Schluss	Erscheint
3 • 18	26.02.18	14.03.18
4 • 18	29.03.18	18.04.18
5 • 18	07.05.18	24.05.18
6 • 18	04.06.18	20.06.18
7/8 • 18	06.08.18	22.08.18
9 • 18	03.09.18	19.09.18
10 • 18	08.10.18	24.10.18
11 • 18	12.11.18	28.11.18
12 • 18	03.12.18	19.12.18



Dankeschön!







Der traditionelle Chlaushock der Glarner Regierung für die Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung fand dieses Jahr am 6. Dezember 2017 im Restaurant Schützenhaus in Glarus statt.

Mit dem Anlass will die Glarner Regierung ihren Mitarbeitenden Danke sagen für Treue, Leistung und vielerorts auch Aufopferung. Der Chlaushock soll aber auch der Geselligkeit sowie der Vernetzung dienen und zumindest für ein paar Stunden bei der Entschleunigung und dem «Abschalten» helfen. Gerade in der heutigen Zeit sind solche Momente wichtiger denn je. Entsprechend liess es sich der Glarner Staats- und Gemeindepersonalverband (VGSG) auch dieses Jahr nicht nehmen, die ganze Organisation zu übernehmen.

Der Einladung des VGSG im Namen der Glarner Regierung folgten dann auch knapp 170 Mitarbeitende und Pensionierte. Wie bereits letztes Jahr fanden die Gespräche nicht auf der Bühne hinter dem Rednerpult, sondern zwischen den Gästen statt. Dies ist durchaus so gewollt, denn die Mitarbeitenden haben im Alltag oft zu wenig Zeit, sich auszutauschen und abteilungsübergreifende Kontakte zu knüpfen. Entsprechend rege wurde dies auch genutzt und seitens der Regierung und des VGSG mit Freude zur Kenntnis genommen.

Als Rahmenprogramm sorgte der diesjährige Künstler Federico Soldati für grosses Staunen und grosse Begeisterung. Er zeigte Demonstrationen, die sich auf Psychologie, Telepathie, Hypnose, Körpersprache, Einfühlungsvermögen, Gedächtniskunst und der Beeinflussung Anderer abstützen. Das Resultat war eine überwältigende und beeindruckende Show, welche bei den Gästen Staunen und Verwunderung auslöste. Wohl mancher Zuschauer rieb sich die Augen und fragte sich: «Wie ist dies nur möglich?» Der junge Tessiner Künstler ist ein Beispiel dafür, was mit Wille, Begeisterung und Durchhaltewillen möglich ist. Alle diese Attribute zeigen die Mitarbeitenden der Glarner Verwaltung tagtäglich, womit sich der Kreis wieder schliesst. Der Chlaushock 2017 war wiederum ein freudiger und gelungener Anlass, an den man wohl noch lange zurückdenkt.

Der Verband des Glarner Staats- und Gemeindepersonals (VGSG) wünscht an dieser Stelle dem Regierungsrat, allen seinen Verbandsmitgliedern und den Mitarbeitenden des Kantons und der Gemeinden alles Gute im neuen Jahr.

KANTON GLARUS
Verband des Glarner Staats- und Gemeindepersonals (VGSG)



Rückblick 2017 und Ausblick 2018



Peter Stengele
Präsident VGSG

1. 100 Jahre VGSG

Am 27. März 2017 konnte der Verband des Glarner Staats- und Gemeindepersonals (VGSG) im Hotel Glarnerhof in Glarus seine 101. Hauptversammlung (HV) abhalten.

Der 1917 gegründete Verband konnte in diesem Jahr sein 100-jähriges Bestehen feiern. An der Feier überbrachten der Regierungsrat und die drei Glarner Gemeinden ihre Grussbotschaften. Auch der Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV) war mit einer Delegation vertreten, was der VGSG sehr freute. Nachdem die statutarischen Geschäfte rasch abgehandelt worden waren, hielt der Präsident Peter Stengele einen historischen Rückblick auf die letzten hundert Jahre. Der Vortrag wurde durch das VGSG-Motto «Wir bleiben dran – auf jeden Fall» beendet.

2. Konstitution des Vorstandes

An der Hauptversammlung (HV) 2017 mussten wir das Vorstandsmitglied Beat Aebli, Gemeindevertreter Glarus Süd, verabschieden. Der Vorstand besteht zurzeit aus acht Vorstandsmitgliedern und einem Präsidenten. Die Tätigkeiten sind in Ressorts gegliedert, was eine höchstmögliche Effizienz gewährleistet. Der Vorstand besteht zurzeit aus acht Personen und einem Präsidenten (drei Frauen und sechs Männer). Leider ist bislang nur die Gemeinde Glarus im Vorstand mit zwei Gemeindeangestellten vertreten. Bislang fehlen die Gemeindevertreter der Gemeinden Glarus Nord und Glarus Süd.

3. Lohnstrategie 2018/Verhandlungen mit Regierungsrätlicher Personalkommission

Der VGSG möchte sich weiterhin massgeblich, konstruktiv und in zielorientierter Zusammenarbeit mit der Regierungsrätlichen Personalkommission (RRPK) und den weiteren Personalverbänden an der nachhaltigen Entwicklung der Lohn- und Leistungsbestimmungen beteiligen. Der VGSG hielt auch wieder im Jahre 2017 daran fest, dass eine moderne Personalpolitik monetäre und nicht monetäre Leistungsfaktoren beinhalten soll, weil für die Arbeitnehmenden beide von ähnlich grosser Bedeutung sind.

4. Lohnforderungen

Analog der Strategie vom letzten Jahr forderte der VGSG wieder eine Lohnsumme um einen Betrag, welcher eine generelle, individuelle und strukturelle Lohnerhöhung ermöglicht. Von einer konkreten Forderung monetärer Güter hat der VGSG abgesehen, weil das herkömmliche System schlicht den Landrat überfordert. Die Diskussion über Prozentwerte ist höchst ineffizient und zu abstrakt, da jeder Landrat, ja gar jede Person solche Werte für sich anders einordnet. Der VGSG hat daher lieber zeitgemässe Forderungen wie etwa den Ausbau des Vaterschaftsurlaubs, Ferien oder flexible Zeiteinteilung im Falle von Umzügen oder kranken Kindern. In der Folge lässt sich feststellen, dass die Debatten im Landrat viel substanzieller geworden sind. Gestützt auf Budgetantrag 2018 vom 3. Oktober 2017 liess der Regierungsrat verlauten, dass er dem Landrat 1% der aktuellen Lohnsumme bzw. CHF 750 000 für Lohnanpassungen im Budget 2018 beantragt.

5. Dank an Regierungsrat

Aufgrund der erfreulichen Entwicklung im Rahmen der Teilrevision des Personalgesetzes, der Totalrevision der Personal- und Lohnverordnung hat der VGSG in einer kurzen Stellungnahme in der Zeitung «Südostschweiz» am 21. September 2017 dem Regierungsrat öffentlich für die gelungene Zusammenarbeit gedankt.

6. Ausblick 2018

Am 4. März 2018 finden im Kanton Glarus Gesamterneuerungswahlen für den Regierungsrat und die Gemeindevorsteherschaften statt. Geplant ist, dass der Vorstand VGSG jedem Kandidaten für den Regierungsrat ein Hearing anbietet. Ob eine Wahlempfehlung an die Mitglieder durch den VGSG erfolgt, wird sich noch weisen.

Der VGSG ist bestrebt, weiterhin die Interessen der Arbeitnehmer im öffentlichen Sektor zu vertreten und zu schützen, gemäss dem Motto: «Wir bleiben dran – auf jeden Fall».



Der VGSG prüft 2018, ob er für die Neuwahlen des Regierungsrates eine Empfehlung an seine Mitglieder abgibt.