ZV Info / März 2019

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal





Urs Stauffer
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Rechtsschutz ist Verbandspflicht!

Wir dürfen unsere Mitglieder nicht im Regen stehen lassen. Wer am Arbeitsplatz unter Druck gerät, soll rechtliche Hilfe in Anspruch nehmen können – und dies in Zeiten der Not ohne das Risiko, am Ende des Tages mit erheblichen Kosten belastet zu werden. Öffentliches Personal Schweiz (ZV) verfügt über eine massgeschneiderte Lösung, an der vor allem die kleineren und mittleren Personalverbände nicht vorbeikommen. Machen wir das Arbeitsleben unserer Mitglieder sicherer!

Es ist nicht der Regelfall, klar, aber es kommt vor und trifft den Einzelnen hart: Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber. Der Arbeitgeber greift (zu Recht) auf seinen

INHALT

Seite 1
Rechtsschutz ist Verbandspflicht!

Seite 4
2 oder 4 Wochen Vaterschafts-urlaub?

Seite 7
Delegiertenversammlung – Programm

Seite 8
Zurich Versicherung: Was darf meine Drohne?

Seite 9
Menschen im Service public: Interview mit Dr. Ruedi Bürgi, Oberrichter am Obergericht des Kantons Aargau

Seite 15
Impressum

Seite 20
Ungleichheit bei der Lohngleich-heit hält weiter an

Seite 23
Baselstädtischer Angestellten-verband (BAV)

Seite 24
Stadtpersonalverband Luzern

Seite 24
Personalverband der Stadt Bern

eigenen internen Rechtsdienst zu oder finanziert externe Anwälte.

Auf der anderen Seite aber steht der Mitarbeitende – unser Mitglied –, der häufig unerwartet in eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung hineingezogen wird und einem gut ausgerüsteten, wehrhaften Arbeitgeber gegenübersteht. Angesichts der wirtschaftlichen Folgen, die eine juristische Auseinandersetzung nach sich ziehen kann, wird er ohne Support schon früh aufgeben müssen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) ist überzeugt: Ein Personalverband muss über Rechtsschutz zugunsten seiner Mitglieder verfügen. Er kann dies über eine eigene Lösung mit juristischem Sekretariat und spezieller Kriegskasse für den Einzelfall gewährleisten oder über eine Rechtsschutzversicherung, wie sie Öffentliches Personal Schweiz (ZV) anbietet.

In den letzten Monaten haben sich die Fälle gehäuft, in welchen Mitglieder von Personalverbänden in juristische Auseinandersetzungen mit dem Arbeitgeber verwickelt wurden, aber über keine Rechtsschutzversicherung verfügten. Über extreme Beispiele war in den letzten beiden ZV Info (jeweils auf der Front) zu lesen. Weder wirtschaftlich noch juristisch bewaffnete Arbeitnehmer mussten sich gegen einen Arbeitgeber wehren, der finanziell bestens ausgestattet interne wie externe juristische Kompetenz in Anspruch nahm, um die Ansprüche des (häufig ehemaligen) Mitarbeitenden abzuwehren. Hier sind die Spiesse nicht mehr gleich lang, hier verliert der Mitarbeitende regelmässig, und seine wirtschaftlichen Risiken sind enorm.

Genau dies war der Grund, dass Öffentliches Personal Schweiz (ZV) in den letzten Jahren mit der AXA-ARAG ein Versicherungsmodell entwickelt hat, das die Mitarbeitenden (sofern sie Mitglied in einem Personalverband sind) vor den wirtschaftlichen Folgen einer solchen Auseinandersetzung schützt. Ein Verband muss zugunsten seiner Mitglieder engagiert Interessenwahrung betreiben; dazu gehört in erster Linie, die Personalpolitik des Arbeitgebers im Sinn der Mitarbeitenden positiv zu beeinflussen. Dazu gehört aber auch, und das ist in nahezu allen Personalverbänden eine Selbstverständlichkeit, dass das Kollektiv hinter dem Einzelnen steht und ihm hilft, wenn er in personalrechtliche Auseinandersetzungen verwickelt wird. Deshalb ist Rechtsschutz, egal wie er gewährt wird, eine zentrale Aufgabe eines Personalverbandes. Es muss klar sein, dass, wer in Not gerät, von den Kolleginnen und Kollegen Rückendeckung erhält.

Es ist mir, als Präsident von Öffentliches Personal Schweiz (ZV), unverständlich, weshalb vor allem die kleineren Verbände auf solche Rückendeckung verzichten. Grössere Kantonalverbände mit teilweise spürbaren Mitgliederbeiträgen und einem internen Verbandsrechtsdienst sind eher in der Lage, solche Risiken zugunsten des Einzelnen abzudecken. Nicht nachvollziehbar ist es aber, wenn kleine Personalverbände, die über keinen eigenen Rechtsdienst oder keinen eigenen Verbandsanwalt verfügen können, der Auffassung sind, Rechtsschutz brauche es nicht. Hintergrund dieser Auffassung ist oftmals die Überzeugung, ein Jahresbeitrag ab Fr. 7.60 (!) sei für so etwas nicht vertretbar. Das sind heutzutage 1,5 Café Crème. Ist man tatsächlich der Überzeugung, dass ein bis zwei Tassen Kaffee pro Jahr zu viel sind für einen nachhaltigen Rechtsschutz unserer Mitglieder? Das kann nicht sein!

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat in mehreren Fällen mit entlassenen Mitarbeitenden zu tun, die anfragen, ob Öffentliches Personal Schweiz (ZV) nicht die Kosten des eigenen und auch des Anwalts des Arbeitgebers übernehmen könnte. Diese Mitglieder suchen Hilfe, weil nicht vorgesorgt wurde. Wir wollen ein starker Verband sein, wir wollen unseren Mitarbeitenden helfen, wir wollen sie unterstützen, wenn sie in Not sind. Genau dafür hat Öffentliches Personal Schweiz (ZV) seine Rechtsschutzversicherung entwickelt. Die Kosten sind tief, der Nutzen ist gross. Wir vermitteln Sicherheit, wenn es für den Einzelnen persönlich und wirtschaftlich (auch für seine Familie) eng wird. Und das ist auch der Standard, wie ihn alle Gewerkschaften und Personalverbände im In- und Ausland bereitstellen.

Als Präsident unseres Verbandes bitte ich Sie, Ihren Mitgliedern diesen Rechtsschutz zu bieten. Er vermittelt Sicherheit, er hilft in der Not, er ist mit Fr. 7.60 pro Jahr (oder Fr. 15.40 bei einer Rundumlösung) absolut kostengünstig. Man sollte den eigenen Kolleginnen und Kollegen diese Sicherheit nicht versagen.

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) selbst – und das Gleiche gilt für die meisten der uns angeschlossenen Verbände ebenfalls – ist nicht in der Lage, Kosten zu tragen, die einem einzelnen Mitglied in einer juristischen Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber erwachsen sind. Diese Kosten bewegen sich schnell einmal in der Höhe von Fr. 10'000 bis 30'000, je nachdem, ob man die Gegenseite, sprich den Arbeitgeber, ebenfalls entschädigen muss. Dies lässt unser sparsames Beitragssystem nicht zu. Hinzu kommt, dass dann diejenigen profitieren, die nie eine Rechtsschutzversicherung abgeschlossen haben, und dies zulasten derjenigen, die sich für einen professionellen Rechtsschutz entschieden haben. Das widerspricht dem Gebot der Gleichbehandlung, die wir allen Personalverbänden gegenüber einhalten wollen und werden.

Die Absicherung drohender Verfahrenskosten ist beruhigend, dies sowohl für die Mitarbeitenden als auch für den Verband und dessen Vorstand, der sich für seine Mitglieder einsetzt. Sie ist gut in Zeiten, in denen der Mitarbeitende, der in einer Auseinandersetzung mit dem Arbeitgeber steht, nicht weiss, wie lange sein Lohn noch bezahlt wird und mit welchen Kosten er

für dieses Verfahren zu rechnen hat. Ich empfehle Ihnen deshalb, diese Versicherung für Ihren Verband zugunsten Ihrer Mitglieder abzuschliessen.

Neben der effektiven finanziellen Absicherung hat die Rechtsschutzversicherung überdies eine sehr **präventive Wirkung**: Sie veranlasst den Arbeitgeber, eine Eskalation zu vermeiden oder bei nicht lösbaren Konflikten eine einvernehmliche Lösung zu suchen, weil er damit rechnen muss, dass der Mitarbeitende seine Ansprüche ohne Angst um mögliche finanzielle Konsequenzen durchsetzen wird. Wollen Sie Mitarbeitende in Ihrem Verband, die nicht für ihr Recht kämpfen, weil sie die Durchsetzung ihrer Rechte nicht bezahlen können? Wollen Sie ein Verband sein, der aus finanziellen Gründen nicht hinter seinem Mitglied stehen kann, wenn es in Not ist? Ich glaube nicht.

Urs Stauffer

Mögliche Versicherungsvarianten für die Verbände von Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

Öffentliches Personal Schweiz (ZV) bietet zusammen mit der AXA-ARAG seinen Mitgliedern für personalrechtliche Auseinandersetzungen drei Versicherungsvarianten an:

Die **Vollkosten-Rechtschutzversicherung** deckt die Kosten für vorprozessuale Beratungen und (falls notwendig) anschliessende Prozesskosten. Diese Variante empfiehlt sich insbesondere für Verbände ohne eigene Rechtsberatung. Jährliche Kosten pro Mitglied: Fr. 15.40.

Die **Prozesskostenversicherung** übernimmt die Kosten ab Einleitung eines Prozesses; vorprozessuale Kosten sind nicht gedeckt. Kostenpunkt pro Mitglied jährlich: Fr. 7.60.

Die **Rechtsberatung-Rechtsschutzversicherung** funktioniert ähnlich wie die Vollkosten-Rechtsschutzversicherung; der Verband muss aber 3 Stunden der vorprozessualen Beratung übernehmen. Kostenpunkt pro Mitglied jährlich: Fr. 14.40.

Die Versicherung kann nur für den gesamten Verband (nur Aktivmitglieder) abgeschlossen werden. Informationen erhalten Sie auf der Website **www.oeffentlichespersonal.ch**, Rubrik Dienstleistungen/Versicherungen, oder beim Sekretariat (sandra.wittich@zentral.ch, 056 200 07 99).

Ein Rechtsstreit bis vors Gericht kann schnell ins Geld gehen.



2 ODER 4 WOCHEN VATERSCHAFTSURLAUB?

Der Bundesrat empfahl die Initiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie», welche einen vierwöchigen Vaterschaftsurlaub enthält, zur Ablehnung. Die Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) erachtet einen bezahlten Vaterschaftsurlaub hingegen als notwendig und reichte einen indirekten Gegenentwurf ein, der statt einem vierwöchigen einen zweiwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub vorsieht. Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) unterstützt die Bestrebungen des SGK-S, auch wenn es sich ihres Erachtens um einen bescheidenen Schritt handelt und sie die vom Initiativkomitee vorgeschlagenen vier Wochen bevorzugen. Die Vernehmlassungsfrist zum indirekten Gegenentwurf läuft am 2. März 2019 ab; Öffentliches Personal Schweiz (ZV) hat ebenfalls eine Stellungnahme eingereicht.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Um was es geht

Ziel der Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» ist, einen vierwöchigen bezahlten Vaterschaftsurlaub, der innerhalb eines Jahres nach der Geburt flexibel bezogen werden kann, gesetzlich zu verankern. Dieser soll wie der Mutterschaftsurlaub über die Erwerbsersatzordnung (EO) finanziert werden. Der Einkommensersatz würde ebenfalls 80 Prozent des Einkommens betragen und wäre auf maximal Fr. 196 pro Tag beschränkt. Der jährliche Aufwand wird auf Fr. 420 Millionen geschätzt, was einem EO-Beitragssatz von 0,11 Prozent entspricht. Der Mutterschaftsurlaub bleibt unberührt.

Die 20 Tage Vaterschaftsurlaub sollen innerhalb eines Jahres nach der Geburt flexibel bezogen werden können, um auf die unterschiedlichsten Familienkonstellationen, aber auch den Betrieb Rücksicht nehmen zu können. So haben die frischgebackenen Väter die Möglichkeit, zum Beispiel während 20 Wochen einen Tag weniger zu arbeiten oder es werden zwei Wochen am Stück direkt nach der Geburt bezogen und in den folgenden 10 Wochen das Pensum um einen Tag gekürzt.

Was bisher geschah

Am 24. Mai 2016 hatte der Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!» die Volksinitiative lanciert. Die Volksinitiative fand Zuspruch, und am 4. Juli 2017 konnten die notwendigen Unterschriften eingereicht werden. Mitte August 2017 wurde das Zustandekommen der Volksinitiative von der Bundeskanzlei offiziell bestätigt.

Der Bundesrat verabschiedete innert Jahresfrist am 1. Juni 2018 seine Botschaft zur Volksinitiative und empfahl sie zur Ablehnung. Er anerkennt zwar die Anliegen der Initianten, verleiht einer bedarfsgerechten familienergänzenden Kinderbetreuung aber höhere Priorität. Sein Argument: Während der Vaterschaftsurlaub auf das erste Jahr nach der Geburt fokussiert, kann mit einer Verbesserung der familiengerechten Kinderbetreuung die Vereinbarkeit von Familie und Arbeit für Väter und Mütter längerfristig unterstützt werden.

Die Kommission für Soziale Sicherheit und Gesundheit des Ständerates (SGK-S) hat in der Folge am 21. August 2018 eine parlamentarische Initiative als indirekten Gegenentwurf zur Initiative eingereicht. Diese enthält die folgenden Eckwerte:

- Vaterschaftsurlaub von zwei Wochen;
- zu beziehen in den ersten sechs Monaten nach der Geburt des Kindes (tageweiser Bezug möglich);
- zu regeln im Obligationenrecht;
- finanziert über die Erwerbsersatzordnung.

Den entsprechenden Vorentwurf hat die SGK-S am 6. November 2018 verabschiedet. Die Mehrheit der Kommission erachtet den Vorschlag als wirksamen Beitrag für ein familienfreundliches Arbeitsumfeld und finanziell tragbar für die Sozialwerke. Ein zweiwöchiger, flexibel zu be-

ziehender Vaterschaftsurlaub sei auch für die Unternehmen finanziell und organisatorisch umsetzbar.

Der Vorentwurf wurde zusammen mit dem erläuternden Bericht in die Vernehmlassung geschickt. Die Frist zur Einreichung einer Stellungnahme lief bis zum 2. März 2019.

Unterstützung durch die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF)

Die Eidgenössische Kommission für Familienfragen (EKFF) ist eine ausserparlamentarische Kommission, die sich aus Mitgliedern von familienpolitischen Organisationen, Instituten der Familienforschung und Fachleuten aus dem Sozial-, Rechts- und Gesundheitsbereich zusammensetzt und sich für familienfreundliche Rahmenbedingungen in der Arbeitswelt engagiert. Sie unterstützt sowohl die Volksinitiative für vier Wochen Vaterschaftsurlaub als auch den Gegenentwurf der SGK-S mit zwei Wochen: Die Vorlage sei ein sehr bescheidener Schritt, allerdings einer in die richtige Richtung, und es seien rasche Verbesserungen notwendig, Familie und Beruf besser vereinbaren zu können. Längerfristig erachtet die EKFF jedoch die Einführung einer 38-wöchigen Elternzeit als notwendig; sie hat hierzu Ende August 2018 ein wissenschaftlich abgestütztes Argumentarium eingereicht.

Die Reaktion der Initianten

Der Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!» ist sehr erfreut, dass die SGK-S mit der parlamentarischen Initiative das Bedürfnis nach einem gesetzlichen geregelten und bezahlten Vaterschaftsurlaub anerkennt. Positiv zu werten ist insbesondere, dass mit dem indirekten Gegenvorschlag der Vaterschaftsurlaub direkt ins Gesetz (privates Arbeitsvertragsrecht im OR) eingefügt werden kann und nicht wie bei der Initiative eine Umsetzung des Verfassungsartikels in einem Bundesgesetz notwendig ist.

Im Hinblick darauf, dass die SGK-S auch die Einführung eines Elternurlaubs diskutiert hat, welcher auch Auswirkungen auf den Mutterschaftsurlaub gehabt hätte, ist der Entscheid für einen bezahlten Urlaub, der exklusiv den Vätern zusteht und vom Mutterschaftsurlaub unabhängig ist, sehr erfreulich. Die Initianten erachten die im Gegenvorschlag verankerte Zeitdauer jedoch als zu gering. Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub sind ihres Erachtens zwar besser als die bisherige Regelung und tragen zu einem guten Start ins Familienleben bei, sind aber trotzdem klar zu wenig. Der Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!» hält deshalb seine Forderung nach vier Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub aufrecht.

Die Initianten erachten überdies die im Gegenvorschlag gesetzte Rahmenfrist von sechs Monaten für den Bezug des Vaterschaftsurlaubs als zu gering. Die Anspruchsberechtigung ist zu Recht an das Kindsverhältnis geknüpft; da dieses aber auch erst einige Zeit nach der Geburt durch Anerkennung oder gerichtliche Feststellung entstehen kann, wäre eine Rahmenfrist von einem Jahr wünschenswert.

Schlussbemerkung

Der Gegenvorschlag bestätigt, was die im Jahr 2015 von Travail.Suisse durchgeführte Studie zeigte: Es ist Zeit für die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs. Klar ist auch: Vier Wochen sind besser als zwei.

Der Gegenvorschlag mit zwei statt vier Wochen Vaterschaftsurlaub kann allerdings auch als Kompromiss verstanden werden, um die Wähler nicht vor eine Alles-oder-nichts-Wahl zu stellen. Er ist deshalb nicht grundsätzlich abzulehnen. Gleichwohl unterstützt Öffentliches Personal Schweiz (ZV) den Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!» und hat im Rahmen des Vernehmlassungsverfahren eine Stellungnahme eingereicht, in welcher er darlegt, dass an einem vierwöchigen Vaterschaftsurlaub aus familien-, gleichstellungs- und arbeitsmarktpolitischen Gründen festgehalten werden sollte.

Dass ein grosszügigerer Vaterschaftsurlaub möglich ist, zeigt zum Beispiel Novartis: Der CEO des Pharmariesens kündigte vor wenigen Tagen an, dass seinen Mitarbeitern künftig statt wie bisher 6 Tage Vaterschaftsurlaub 14 Wochen gewährt werden. Details über die exakte Ausgestaltung werden im März oder April bekannt gegeben. Auch andere internationale Arbeitgeber regeln grosszügiger, als sie von Gesetzes wegen müssten: Ikea gewährt 8 Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub, Microsoft 6 Wochen und Google sogar 12 Wochen.

Es bleibt zu hoffen, dass diese Entwicklungen einen positiven Einfluss auf die politische Debatte im laufenden Vernehmlassungsverfahren haben.

Sandra Wittich



DELEGIERTENVERSAMMLUNG AM 10. MAI 2019 IN ALTDORF

Die diesjährige Delegiertenversammlung findet am 10. Mai 2019 in Altdorf UR statt. Nutzen Sie die Gelegenheit, den Urner Hauptort näher kennen zu lernen.



Susanne Gisler
Präsidentin Personalverband Kanton Uri

Hohe Lebensqualität an zentraler Lage

Der Kanton Uri bildet das Tor zum Süden und weist gute Verkehrsverbindungen, vielfältige Arbeitsplätze und attraktive Kultur-, Sport- und Freizeitangebote auf. Die imposante Naturkulisse reicht vom Vierwaldstättersee bis zu den schneebedeckten Berggipfeln im Gotthardgebiet. Rund vierzig Seilbahnen und das gut ausgebaute ÖV-Angebot führen zu Skipisten und Schneeschuh-Trails im Winter und zu Bike-Trails und 1500 km Wanderwegen im Sommer. Der Urnersee bildet mit seinen guten Windbedingungen einen Anziehungspunkt für Surfer und Segler. Die Freizeitmöglichkeiten, die preiswerten Wohnungen und das gute Bildungsangebot machen Uri zu einem familienfreundlichen Kanton. Zudem sind die wirtschaftlichen Zentren Luzern, Zug und Zürich in maximal einer Stunde erreichbar.

Kanton im Umbruch

Der Kanton Uri und seine zwanzig Gemeinden sind in die vier Wirtschaftsräume Tal- und Seegemeinden, Schächental, Oberes Reusstal sowie Urserental eingeteilt. Zurzeit stehen mehrere grosse Schlüsselprojekte an:

- Neubau des Kantonsspitals als modernes Gesundheitszentrum.
- Bau des Kantonsbahnhofs in Altdorf als neue Drehscheibe für den öffentlichen Verkehr.
- Realisierung des Strassenbauprojekts West-Ost-Verbindung mit einem A2-Halbanschluss Altdorf.
- Fertigstellung des Tourismusresorts und Skigebiets in Andermatt.
- Der bevorstehende Bau der 2. Röhre am Gotthard.

Der Hauptort Altdorf zählt 9000 Einwohner und bildet das wirtschaftliche, politische und kulturelle Zentrum. Der grösste Arbeitgeber des Kantons ist die Dätwyler-Firmengruppe. Der Betrieb wurde im Jahr 1915 gegründet. Heute ist die Dätwyler-Gruppe ein globaler Industriezulieferer, der seinen Hauptsitz immer noch mitten in den Schweizer Alpen hat, aber inzwischen weltweit über 7500 Mitarbeitende beschäftigt.

Lebendige Traditionen

Die Lage an der Nord-Süd-Verbindung und die vielfältige Naturlandschaft prägte die Kultur des Kantons Uri massgeblich. Rund um den bekannten Tell-Mythos und andere Sagen und Legenden lassen sich viele kulturelle Besonderheiten entdecken. Das alte Tellspiel von 1512 wird noch heute in einer modernen Inszenierung nach Friedrich Schiller aufgeführt. Zu den wichtigsten Kulturinstitutionen zählen das Theater Uri, das Cinema Leuzinger und das Kellertheater im Vogelsang. Das Haus der Volksmusik in Altdorf bringt traditionelle und moderne Volksmusik zusammen und bildet ein nationales Kompetenzzentrum. Das Festival Alpentöne, die Klassik-Festivals in Andermatt oder das jazzige Tonart-Festival locken musikbegeisterte Personen aus der ganzen Schweiz nach Uri.

Effiziente Aufgabenerfüllung

Die landrätliche Finanzkommission forderte im Jahr 2017 von der Regierung eine umfassende Aufgabenüberprüfung über die kantonale Verwaltung mit Bericht an den Landrat bis spätestens Herbst 2018. Das Fazit des Berichts ergab, dass die Urner Verwaltung ihre Aufgaben effizient und in hoher Qualität erfüllt.

Der Personalverband Kanton Uri mit rund 500 Mitgliedern und drei angeschlossene Partnerverbänden – Mittelschullehrpersonen, Polizei und Gemeindepersonal – feiert dieses Jahr sein 75-jähriges Bestehen. Der Verband setzt sich mit regelmässigen Treffen mit der Regierung, durch die Mitarbeit in Kommissionen und Projektgruppen sowie der Abgabe von Vernehmlassungen für zeitgemässe und faire Arbeitsbedingungen ein.

Tagungsort Delegiertenversammlung Öffentliches Personal Schweiz

Der Personalverband Kanton Uri freut sich, Gastgeber für die diesjährige Delegiertenversammlung zu sein. Gerne heissen wir Sie in Altdorf willkommen und laden Sie dazu ein, den historischen Dorfkern mit einer Führung zu entdecken.

Susanne Gisler



DELEGIERTENVERSAMMLUNG

10. Mai 2019 in Altdorf UR: Programm und Traktanden

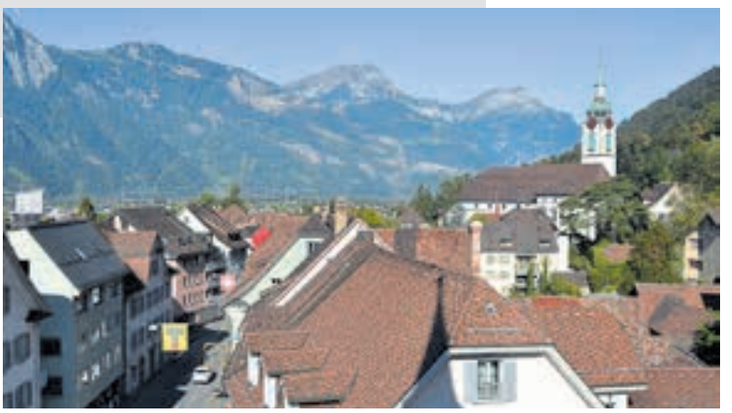
Nachfolgend finden Sie das Programm sowie die Traktandenliste der Delegiertenversammlung vom 10. Mai 2019. Im Anschluss an die Delegiertenversammlung findet eine historische Führung durch den Urner Hauptort statt. Die Teilnehmerzahl ist beschränkt; es gilt «de Schneller isch de Gschwinder». Anmeldungen sind bereits heute im Sekretariat möglich.

Programm

ab 9.15 Uhr	Empfang der Delegierten bei Kaffee und Gipfeli im «Uristier»-Saal in Altdorf
10.00 Uhr	Eröffnung der Delegiertenversammlung im «Uristier»-Saal durch Präsident Urs Stauffer
	Begrüssung durch *Susanne Gisler*, Präsidentin Personalverband Kanton Uri
	Grussbotschaft von *Urban Camenzind*, Landesstatthalter und Volkswirtschaftsdirektor Kanton Uri
	Grussbotschaft von *Iwan Stampfli*, Präsident Urner Gemeindepersonalverband
	anschliessend **Statutarische Geschäfte**
11.15 Uhr	**Referat: GIPO – Urner Firma mit Swiss Power** Referat von *Bruno Arnold*, GIPO, Leiter Administration, Personal und Infrastruktur
12.00 Uhr	Apéro auf der Terrasse und/oder im Foyer des «Uristier»-Saals
12.45 Uhr	Mittagessen im «Uristier»-Saal
14.30 Uhr	Beginn historische Ortsführung Altdorf
15.25 Uhr	Ende Ortsführung beim Tell-Denkmal; Anschluss Bus

Die Teilnahme ist für Delegierte gratis, die Gebühr für weitere Teilnehmende beträgt Fr. 70.00.

Anmeldungen sind beim Sekretariat (sekretariat@oeffentlichespersonal.ch) möglich. Bitte angeben, ob mit oder ohne Mittagessen und Stadtführung.

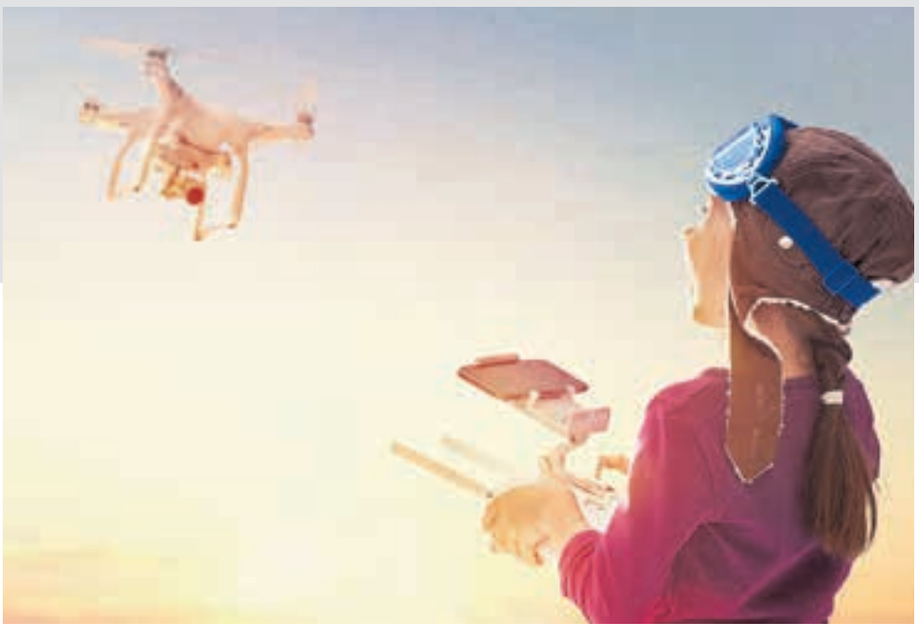


Traktandenliste

1. Wahl der Stimmenzähler
2. Protokoll der DV 2018
3. Jahresbericht 2018
4. Jahresrechnung 2018 und Revisorenbericht
5. Jahresbeitrag 2020
6. Voranschlag 2020
7. Verabschiedung Julien Steiner
8. Wahlen
   - Neuwahl Simon Habermacher (Vorstand)
   - Neuwahl Susanne Gisler (Vorstand)
   - Neuwahl Barbara Weilenmann (Vorstand)
9. Anträge
10. Tagungsort DV 2020: Aarau
11. Verschiedenes

DAMIT DER NACHBAR NICHT IN DIE LUFT GEHT: WAS DARF MEINE DROHNE?

Drohnen begeistern Gross und Klein. Doch Vorsicht: Sie machen nicht nur Spass, sondern können auch richtig Ärger verursachen.



Modellflugzeug war gestern – heute ist der Himmel über der Schweiz voller Drohnen. Die Kamera-Funktion macht sie noch attraktiver. Aber es gibt klare Spielregeln, was man filmen darf und was nicht: Landschaftsaufnahmen sind in Ordnung, das eigene Grundstück auch, aber bereits beim Nachbarn muss man um Erlaubnis fragen. Passanten müssen ebenfalls ihr Einverständnis geben, bevor man sie erkennbar aufnehmen darf. Eindeutig verboten ist es, heimlich durch Fenster oder Balkontüren zu spionieren.

Auch Firmenareale und militärische Anlagen sind tabu, ebenso wie Jagdbanngebiete und Vogelschutzzonen. Ausserdem können Drohnen für Flugzeuge gefährlich werden. Deshalb herrscht rund um alle Schweizer Flughäfen eine Verbotszone von fünf Kilometern. Ab 150 Metern Flughöhe könnten Ihrer Drohne auch bemannte Kleinflugzeuge, Helikopter oder Heissluftballone begegnen – mit fatalen Folgen.

Filmen von Wolke 7? Lieber nicht

Einmal wie ein Adler durch die Lüfte schweben: Mit einer Virtual-Reality-Brille wird es möglich, alles aus der Perspektive der Drohne wahrzunehmen. Flugobjekte dürfen aber nur mit Sichtkontakt geflogen werden: Also muss immer eine Person daneben stehen, welche die Drohne sieht und notfalls selbst die Fernbedienung übernehmen kann.

Seit 2014 ist es ausserdem verboten, Menschenansammlungen von mehr als 24 Personen mit einer Drohne zu überfliegen. Eine dafür notwendige Ausnahmebewilligung vom Bundesamt für Zivilluftfahrt (BAZL) ist kaum zu erhalten. Der romantische Hochzeitsfilm von Wolke 7 hat sich damit in den meisten Fällen erledigt.

Drohne auf Abwegen

Und wer zahlt, wenn doch einmal ein Flieger ausser Kontrolle gerät? Schäden durch kleine Drohnen bis 500 Gramm sind über die Privathaftpflichtversicherung gedeckt. Schwerere Brummer bis 30 Kilogramm benötigen von Gesetzes wegen eine spezielle Modellflugzeugdeckung mit einer Versicherungssumme von mindestens 1 Million Franken. Klären Sie also, ob Sie versichert sind, bevor Sie sich als Pilot betätigen. Bei Zurich profitieren Sie übrigens vom umfassenden Schutz: Auch grössere Drohnen sind in der Basisdeckung der Privathaftpflicht enthalten. Ein Anruf genügt, um den vorgeschriebenen Versicherungsnachweis zu erhalten, welchen Sie bei der Nutzung von Drohnen über 500 Gramm bei sich tragen müssen.

Übrigens sind Drohnenunfälle nicht nur graue Theorie: Beim Skirennen von Madonna di Campiglio wäre der Skifahrer Marcel Hirscher beinahe von einer ausser Kontrolle geratenen TV-Drohne getroffen worden. Sie krachte während seines Laufs direkt hinter ihm auf die Skipiste und zerschellte. Wer das Video des Vorfalls anschaut, sieht: Die Drohne war riesig und hätte den Skifahrer erheblich verletzen können.

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

Im Internet finden Sie unter **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**

Sie können uns auch unter der **Gratisnummer 0800 33 88 33** kontaktieren oder die nächstgelegene Zurich-Agentur besuchen. Sie finden diese unter **zurich.ch/agentur**. Bitte erwähnen Sie Ihre ZV-Mitgliedschaft.

Menschen im Service public

*100 Jahre Engagement

DER MENSCH STEHT IM MITTELPUNKT

Interview mit Dr. Ruedi Bürgi, Oberrichter am Obergericht des Kantons Aargau

Herr Bürgi, was arbeiten Sie?

Ich bin Oberrichter am Obergericht des Kantons Aargau und für die Rechtsprechung in den mir oder meinen Richterkolleginnen und -kollegen zugewiesenen Fällen verantwortlich.

Das heisst, ich leite Verfahren oder bin, wenn die Verfahrensleitung einer Kollegin oder einem Kollegen obliegt, Mitglied des Spruchkörpers. Wir studieren die vorhandenen Akten, erheben Beweise, führen dazu Verhandlungen mit Befragungen der Parteien und von Zeugen und Auskunftspersonen durch und holen Berichte oder Gutachten ein.

Einer der Richterinnen oder Richter oder eine Gerichtsschreiberin oder ein Gerichtsschreiber arbeitet einen Urteilsvorschlag aus, und wir fällen zusammen – immer im Gremium zusammen mit zwei Richterkolleginnen oder -kollegen – die Urteile. Als Präsident des Spruchkörpers obliegen mir danach mit einer Gerichtsschreiberin resp. einem Gerichtsschreiber die Endredaktion und die Abwicklung der administrativen Abläufe bis zum Versand des Urteils.



Für welche Fälle ist das Obergericht zuständig?

Das Obergericht ist im Zivil- und Strafrecht das kantonale Gericht, welches die Urteile überprüft, die von einem der 11 Bezirksgerichte im Kanton Aargau gefällt und von einer Partei angefochten worden sind.

Wir sind also eine sogenannte Rechtsmittelinstanz.

Unter dem gleichen organisatorischen Dach und zum Obergericht gehörend befinden sich zudem das Handelsgericht als einzige kantonale Instanz vor allem für geschäftliche Zivilrechtsstreitigkeiten, das Versicherungsgericht in Streitigkeiten um alle Arten des öffentlichen und privaten Versicherungsschutzes (z. B. BVG, IV, Arbeitslosen-, Kranken- und Unfallversicherungen) und das Verwaltungsgericht, von dem Streitigkeiten entschieden werden, bei welchen der Bürger im Verhältnis zum Staat steht (z. B. Baurecht, Steuerrecht etc.).



Und in welchem Rechtsbereich arbeiten Sie?

Ich bin im Straf- und Zivilgericht tätig.

Entscheiden Sie immer zu dritt?

Ja, es gibt im Zivil- und Strafrecht, abgesehen von wenigen Ausnahmen, keine Einzelrichterentscheide. Die Fälle werden von einem Gremium, das aus drei Richterinnen und Richtern und einer Gerichtsschreiberin resp. einem Gerichtsschreiber besteht, behandelt. Die drei Richter bilden den Spruchkörper, der das Urteil erlässt. Die Gerichtsschreiber sind an der Entscheidfällung mit beratender Stimme ebenfalls beteiligt.

Wie wird ein Fall am Obergericht konkret bearbeitet?

In jedem Fall ist einer der drei Richter der Verfahrensleiter und macht die ganze Instruktion, die alle Vorbereitungen zur Ermöglichung der Urteilsfällung umfasst. Das heisst, er holt bei den Parteien bzw. deren Rechtsvertretern die Rechtsschriften ein, erlässt Verfügungen und trifft Anordnungen zur Beweiserhebung. Er arbeitet einen Urteilsvorschlag, also einen Entwurf, aus. Meistens übernimmt diese Aufgabe eine ihm zugewiesene Gerichtsschreiberin resp. ein Gerichtsschreiber. Danach bekommen die anderen beiden Richter den Urteilsvorschlag zusammen mit den Akten zum Studium.

Wird in jedem Fall eine Verhandlung durchgeführt?

Nein, am Obergericht nicht. In einem Teil der Fälle wird das Verfahren schriftlich abgewickelt. In diesen Fällen holt der Verfahrensleiter die Rechtsschriften ein, worauf dann nach Eingang der entsprechenden Antworten der anderen Parteien der Urteilsentwurf geschrieben und das Urteil vom Spruchkörper beraten wird. Die Beratung selbst erfolgt dann entweder – falls die Richterinnen resp. Richter keine abweichende Meinung kundtun – schriftlich auf dem Zirkularweg oder, wenn einzelne Punkte oder das Ergebnis überhaupt umstritten ist, in einer Besprechung. Bei den grösseren und bedeutenden Fällen ist Letzteres die Regel. Bei den kleineren Fällen ist der Anteil auf schriftlichem Weg gefällter Urteile entsprechend höher. Am Schluss wird nach der Überarbeitung durch den Gerichtsschreiberin resp. Gerichtsschreiber und die Präsidentin resp. den Präsidenten das Urteil durch diese beiden Mitarbeitenden unterzeichnet und den Parteien zugestellt.

Wer entscheidet, ob es eine Verhandlung gibt?

Die Parteien haben Anspruch auf eine Verhandlung. Wenn wir aufgrund der Akten der Vorinstanz und der Anträge der Parteien der Meinung sind, dass eine mündliche Verhandlung nicht notwendig ist, fragen wir am Strafgericht die Parteien an, ob auch sie auf eine Verhandlung verzichten wollen.

Vor allem in den kleineren Fällen verzichtet ein grosser Teil der Parteien auf die Verhandlung und entscheidet sich für das erwähnte schriftliche Verfahren. Wenn aber jemand am Strafgericht eine Verhandlung möchte, wird diese durchgeführt.

Wer nimmt alles an der Strafverhandlung teil?

Alle Beteiligten des Verfahrens, also die Staatsanwaltschaft, die beschuldigte Person und ihre Rechtsvertretung und die Opfer mit ihren Rechtsvertretern, sofern diese auch Forderungen gegen die beschuldigte Person gestellt haben.

In welchen Fällen ist eine Verhandlung notwendig?

Wenn man nicht gestützt auf die Akten entscheiden kann. Das ist immer dann der Fall, wenn man Zweifel an der «richtigen Lösung» hat oder wenn Aussage gegen Aussage steht und man keine weiteren Beweismittel hat. In diesen Fällen ist es wichtig, sich selbst ein Bild von der Persönlichkeit der beschuldigten Person zu machen. Es geht gerade im Strafgericht auch darum, zu erfahren, wie eine Person sich seit der Tat entwickelt hat, in welche Richtung sich ihr Leben bewegt und wie sie zu ihrer vergangenen Tat steht. Es ist für uns dann wichtig, ihre Antworten persönlich zu hören, sie als Mensch zu erleben und einen unmittelbaren Eindruck von ihr zu erhalten.

Wie unterscheidet sich ein Entscheid des Obergerichts von demjenigen eines erstinstanzlichen Gerichts?

Als Bezirksgericht bzw. Bezirksrichter behandelt man den ganzen Fall von Anfang an. Man ist das erste Gremium, das darüber entscheidet – abgesehen von den Strafbefehlen, die von der Staatsanwaltschaft ausgestellt werden, dort allerdings häufig ohne Durchführung von Befragungen. Die Erhebung des Sachverhalts steht am Bezirksgericht zunächst im Vordergrund, und entsprechend sind die Bezirksrichterinnen resp. die Berzirksrichter auch näher bei den Menschen.

Ein Unterschied zwischen erster und zweiter Instanz ist oft auch, dass vor Obergericht nur

Teilfragen zur Überprüfung anstehen, da nicht das ganze Urteil angefochten wird. Das heisst, die Parteien sind mit einem Teil des erstinstanzlichen Urteils einverstanden, und nur gewisse Punkte wollen sie von uns als Rechtsmittelinstanz überprüft haben. Die umfassende Beurteilung eines Falles ist also oft den Bezirksgerichten vorbehalten.

Am Obergericht ist die juristische Kontrolle im Vordergrund?

Nicht unbedingt. Im Strafrecht geht es häufig auch um den Sachverhalt, der von einer Partei bestritten wird. Es gilt dann zuerst, vom Gericht zu beurteilen, was sich genau abgespielt hat, ob die beschuldigte Person z. B. daran beteiligt war oder nicht und dann diesen Sachverhalt bezogen auf die beschuldigte Person rechtlich einzuordnen – also um die Überprüfung, ob ein Tatbestand gestützt auf den festgestellten Sachverhalt erfüllt ist. Es handelt sich dann sowohl um eine Sach- als auch um eine Rechtskontrolle.

In den Zivilfällen ist es etwas anders, dort ist der Prozessstoff in der Regel begrenzt durch das, was von den Verfahrensparteien vor dem Bezirksgericht vorgebracht wurde. Es gilt dort – abgesehen von bestimmten Ausnahmen und Verfahrensarten – ein Novenverbot. Es dürfen danach nur noch unter bestimmten Umständen neue Fakten eingebracht werden.

Wie läuft eine Strafverhandlung ab?

In den strafrechtlichen Berufungsverhandlungen geben die Parteien im Kanton Aargau jeweils zuerst die Begründung der Berufung und die Berufungsantwort ab. Das kann schon mal je eine Stunde dauern. Damit zeigen sie auf, worum es ihnen vor Obergericht geht. In groben Zügen wissen wir dies natürlich schon, da sie die Anträge bereits vorgängig schriftlich stellen mussten und daraus ersichtlich ist, ob die Tat an sich bestritten ist oder sich das Rechtsmittel auf Teile davon oder dessen rechtliche Würdigung, auf das Strafmass oder auf Genugtuungs- und Schadenersatzforderungen etc. beschränkt. Zudem kennen wir natürlich die Akten der ersten Instanz und die dortige Argumentation sowohl seitens der Staatsanwaltschaft als auch der beschuldigten Personen. Dadurch können wir in der Regel auch ohne vorgängige Begründung abschätzen, welche Punkte umstritten sind.

Danach folgt die Befragung der Zeugen, der Auskunftspersonen und am Schluss der Parteien bzw. des oder der Beschuldigten. Nach dieser Befragung ist das Beweisverfahren abgeschlossen, und es folgen die Plädoyers der Anwälte, in denen sie die Beweisergebnisse würdigen. Danach hat der Beschuldigte das letzte Wort.

Was sind Ihre Aufgaben während der Verhandlung?

Wenn ich selber instruierender Richter bin, leite ich die Verhandlung. Das heisst, ich bestimme den Ablauf der Verhandlung, entscheide über prozessuale Fragen und führe die Befragungen durch. Ebenfalls verkünde ich nach der (geheimen) Beratung das Urteil und begründe dieses kurz. Wichtig anlässlich einer Verhandlung ist aber immer, gut zuzuhören, was von den Parteien erzählt und vorgetragen wird.

Was ist Ihnen wichtig, wenn Sie eine Verhandlung leiten?

Die beschuldigte Person muss Gelegenheit haben, sich umfassend zu äussern. Sie muss ihre Ansichten und Argumente zur Sache vorbringen und sich auch als Mensch einbringen können, ihre Einstellung zur Tat, ihre Stellung im Leben, ihre Wünsche, Ziele und Hoffnungen. Erst die Gesamtheit der sachlichen und persönlichen Umstände bringt die Richterin resp. den Richter in die Lage, ein Urteil zu fällen und im Falle eines Schuldspruchs auch eine gerechte Strafe auszusprechen.

Und wie gehen Sie bei der Urteilseröffnung vor?

Zuerst wird das Urteilsdispositiv verlesen, woraus hervorgeht, ob ein Schuldspruch oder ein Freispruch ergeht, wie die Strafe lautet, wie die Nebenpunkte wie Genugtuungen und Schadenersatz geregelt und die Kosten verteilt werden. Darauf erläutere ich dem Beschuldigten das Urteil. Ich spreche ihn – sofern er die Sprache versteht – direkt auf Mundart oder Hochdeutsch an und versuche, auf möglichst verständliche und nicht juristische Art zu erklären, aus welchen Gründen das Gericht das Urteil so gefällt hat. Ich bemühe mich auch, auf die Bedeutung der Tat für die Gesellschaft und das Opfer und jene der Strafe für ihn einzugehen. In der Regel wei-



Ruedi Bürgi im Gerichtssaal des Obergerichts des Kantons Aargau.

se ich auch darauf hin, dass wichtig ist, dass mit der Verbüssung der Strafe aus Sicht des Staates dieser Lebensabschnitt beendet werde und er auch als verurteilter Straftäter nach Verbüssung der Strafe wieder in die Zukunft schauen könne, sei es persönlich in seinen sozialen Beziehungen, sei es beruflich, und er sich dann neuen Zielen zuwenden könne. Ich finde diesen Hinweis wichtig, damit die Beschuldigten die Strafe als Sühne annehmen können und sie wissen, dass sie den Anspruch haben, nachher wieder in der Gesellschaft weiterleben und -funktionieren zu können, dass aber auch erwartet wird, dass sie dies tun, ohne neue Delikte zu begehen.

Das ist vergleichbar mit dem Zivilrecht, wo nach Streitigkeiten aus einem Vertrag der Rechtsfrieden wiederhergestellt wird und man wieder gütlich miteinander weiterleben können soll. Das ist eine Anforderung der Gesellschaft und ein Ziel des Strafrechts.

Wie bereiten Sie sich auf die Verhandlung vor?

Aktenkenntnis ist die Grundlage der guten Vorbereitung. Das Verständnis, worum es geht, und das Erkennen der Zusammenhänge sind hingegen das A und O. Es genügt also nicht, einfach alles durchzulesen, sondern entscheidend ist, ob man sich in die Vorgänge hineinversetzen, sich im Fall zurechtfinden, sich darin «bewegen», sich vorstellen kann, wie eine bestimmte Tat begangen wurde und wie es dazu kommen konnte, welche Motive Triebfeder waren. Ein Patentrezept gibt es dafür nicht. Manchmal bedarf es der Nachverfolgung sämtlicher Aussagen und Beweismittel. Manchmal genügt es aber auch, die Akten selektiv zu studieren. Dafür braucht es eine gewisse Erfahrung im Umgang mit den Verfahrensakten.

Ebenso wichtig ist jedoch auf der anderen Seite, sich nie mit einem Beschuldigten oder anderen Verfahrensbeteiligten zu identifizieren. Es bedarf immer auch einer gewissen Distanz in der Beobachtung, um die Sache neutral und unabhängig beurteilen zu können.

Den Fall «im Griff zu haben», ist aber nicht gleichbedeutend mit der Wahrheit auf der Spur zu sein, sondern schafft erst die guten Voraussetzungen dazu. Immer bedarf es der Offenheit und der Neugierde, Neuem Raum zu geben, andere Aspekte einfliessen zu lassen ins Gedankengebilde, das man sich von einem Ablauf in der Wirklichkeit macht. Dazu hilft auch das Bewusstsein, dass es beim Erfassen eines Geschehens im Leben immer bloss um eine Annäherung an die Wahrheit geht.

Die für mich gute Vorbereitung beinhaltet also auf der einen Seite die Gewinnung von möglichst tiefgehenden Informationen, die aus den Akten resp. dem Studium der Akten hervorgehen, gepaart mit dem, was ich von der beschuldigten Person und anderen Parteien oder von Zeugen und Gutachtern noch in Erfahrung bringen, von ihnen unmittelbar selbst hören möchte.

Beim Lesen der Akten entsteht also ein Bild und somit eine vorgefasste Meinung. Führt das auch zu Überraschungen in der Verhandlung?

Das ist genau das, was ich meine mit dem Gedankengebilde, das sich aus dem Gelesenen ergibt, und der Offenheit, die es danach braucht, um Überraschungen, die immer wieder auftauchen, überhaupt Raum zu geben, bemerkt und erfasst zu werden. Wahrheiten, Halbwahrheiten, auch Einbildungen und Lügen sind fragile Dinge, denen gegenüber immer die volle Aufmerksamkeit und Offenheit des Gerichts zwingend erforderlich ist.

Anhand des Aktenstudiums habe ich immer einen Eindruck, was die Hintergründe sein könnten – entweder bestätigt sich dieser durch die Befragungen oder auch nicht. Ziel ist es jedenfalls, dass sich diese Unsicherheiten aufgrund der Befragung klären. Wir versuchen, gestützt auf Aussagen, Indizien, Beweise die materielle Wahrheit herauszufinden. Diese ist aber letztlich – wie vorhin schon bemerkt – immer nur eine Annäherung an die tatsächliche Wirklichkeit, welche immer nur die beteiligten Personen kennen können.

Dieser Vorgang führt zur Prozesswahrheit, also zu demjenigen Sachverhalt, den wir nach bestem Wissen und Gewissen und mit allem möglichen Aufwand herausfinden können.

Was passiert, wenn Sie dann noch immer unsicher sind, wie sich etwas zugetragen hat?

Es gibt gesetzliche Regeln, wie in solchen (doch recht häufigen) Situationen zu verfahren ist. Im Strafrecht gilt der Grundsatz «im Zweifel für den Beschuldigten». Der Staat muss den Nachweis der Täterschaft erbringen. Bleiben an der Tatbegehung Zweifel, die über theoretische Möglichkeiten hinausgehen, so ist die beschuldigte Person freizusprechen. Im Zivilrecht hat in der Regel die klagende Partei den Beweis für





das Bestehen des von ihr gestellten Anspruchs zu erbringen. Dies entspricht dem Grundsatz, dass wenn jemand etwas von einer anderen Person einfordert, er den Beweis für das Bestehen des Klagefundaments zu erbringen hat. Wenn sie dies nicht oder nicht genügend kann, wird die Klage abgewiesen und sie verliert den Zivilprozess.

Diese Grundsätze sind für uns zusammen mit den Prozessgesetzen sehr wichtige Hilfsmittel.

Dann sind Sie ein wenig auch ein Ermittler?

Ja und nein ... Die eigentlichen Ermittlungen werden im Ermittlungs- und im Untersuchungsverfahren gemacht. Das Gericht nimmt die wichtigsten Beweise nochmals ab und hat die Aufgabe, sie bei der Urteilsfällung zu würdigen, also den Sachverhalt festzustellen. Dabei schlüpft man schon immer wieder in die Rolle des Ermittlers.

Wie gut können Sie sich von Fällen, insbesondere emotionalen, abgrenzen?

In der Regel gelingt mir das gut. Im Strafrecht stellen wir fest, dass jemand ein Delikt begangen hat, und er muss sich dafür einer Strafe unterziehen, auch wenn dies für ihn persönlich in seinem Leben sehr einschneidend ist. Das hat er aufgrund seines Unrechts, das er begangen hat, auch verdient. Hier stehen auch für mich das Handwerk der Richterin resp. des Richters und die Erfüllung meiner Aufgabe im Vordergrund.

Anders ist es bei Delikten, die mit menschlichen Schicksalen und Schicksalsschlägen verbunden sind. Dies trifft vor allem auf der Opferseite zu, wenn Menschen aufgrund von Delikten leiden müssen und ihr Leben auf allenfalls lange Dauer massiv beeinträchtigt wird. Das Gleiche gilt für Fälle wie z. B. oft bei Sexualdelikten, bei denen Aussage-gegen-Aussage-Konstellationen vorliegen und mangels genügender Beweise die beschuldigte Person freizusprechen ist und die Ungewissheit fortbesteht, ob am Opfer ein Übergriff begangen worden ist. Das Opfer wird in diesen Fällen durch das Gerichtsverfahren gleich doppelt stigmatisiert. Solche Verfahren beschäftigen mich immer wieder über die Arbeitszeit hinaus und bedürfen auch einer gewissen Verarbeitung. Das gehört aber zum Beruf und der Aufgabe und Verantwortung, die man dabei trägt.

Was ist Ihnen persönlich als Richter wichtig?

Entscheidend ist, dass die Richterin resp. der Richter alle Menschen aus sämtlichen sozialen und bildungsmässigen Gefällen mit allen ihren Stärken und Schwächen ernst nimmt und die Fälle nicht als Nummern betrachtet und sie nach Schema X abarbeitet. Als Richterin resp. Richter ist man mit allen möglichen Abgründen des Lebens konfrontiert, mit Widerwärtigkeiten, Launen des Lebens, fiesen «Hörnern», welche die Menschen tragen, allen tragisch-komischen Seiten, allen Unbehelflichkeiten und Nöten. Da besteht die Gefahr, mit der Zeit etwas zynisch zu werden. Wichtig ist mir, dass ich das Bewusstsein nicht verliere, mich gegen solche oft auch einen Selbstschutz darstellenden Tendenzen zu wehren, und offen bleibe auch für die guten Seiten, die alle Menschen in sich haben.

Die Suche nach der Wahrheit ist aber durch das Gesetz begrenzt?

Im Strafrecht ist man an den Sachverhalt in der Anklage gebunden, aber in der Beweisführung frei. Im Zivilrecht ist man, wie bereits gesagt, durch die begrenzten Möglichkeiten, vor Obergericht noch neue Tatsachen in den Prozess einzubringen, in der Wahrheitsfindung eingeschränkter.

Mussten Sie das vorher gemachte Bild eines Falls nach der Verhandlung schon mal total revidieren, trotz aller Offenheit?

Trotz aller Offenheit? Nein, wegen aller Offenheit ... Viele Fälle sind von der Beweislage her nicht eindeutig. Aber es ist eher selten, dass man in einem Verfahren anhand der Akten von einem Ergebnis überzeugt ist und die Verhandlung dann ein ganz anderes, unerwartetes Bild zeichnet, das die ganze Beweislage umkehrt.

Was sind die grössten Herausforderungen beim Verfassen eines Urteils?

Das Bundesgericht stellt im Strafrechtsbereich immer höhere Anforderungen an die Begründung eines Urteils, damit es in allen Belangen nachvollziehbar ist. Das ist an sich richtig, aber insofern wiederum heikel. Es besteht die Gefahr, dass man bei allen Verästelungen vor lauter Bäumen den Wald nicht mehr sieht, die Urteile immer komplizierter werden, damit schwieriger zu lesen sind und von den Beteiligten, die juristische Laien sind, nicht mehr verstanden werden. Die Verständlichkeit der Urteile ist im Strafrecht aber meines Erachtens eine Anforderung, auf deren Erfüllung unbedingt zu achten ist. Die betroffenen Personen müssen nach meiner Meinung das Urteil zumindest in seinen Grundzügen immer lesen und verstehen können, was das Gericht ihnen sagen will. Im Strafrecht muss immer der Mensch im Mittelpunkt stehen.



Welche Fähigkeiten sind als Richter gefragt?

Beim Studium der Akten ist eine genaue und sorgfältige, oft auch akribische und vor allem analytische Arbeitsweise nötig, um den Sachverhalt festzustellen, aber ebenso braucht es psychologisches Verständnis für die handelnden Personen und Einfühlungsvermögen in die Vorgänge. Es ist manchmal wie in einem Krimi – wenn ich am Wochenende zur Vorbereitung mal Akten mit nach Hause nehme, habe ich meiner Familie auch schon gesagt, dass ich vor mir wahrscheinlich den spannenderen Sonntagabend-Tatort habe als sie.

Bei den Befragungen geht es darum, zu spüren, ob die Aussagen der Befragten konstant und glaubhaft sind. Oft spürt man heraus, in welche Richtung eine Befragung läuft, aber man muss sich anderseits auch davor hüten, einfach nach dem Gespür zu gehen. Die Beweise müssen immer auch einer bestimmten Systematik folgend und kritisch auf ihren Wahrheitsgehalt geprüft werden, bevor auf sie abgestellt wird.

Ist der Sachverhalt, also das, was im Leben passiert ist, festgestellt, folgt die rechtliche Würdigung. Man öffnet dann quasi die entsprechende Schublade der rechtlichen Bestimmungen, zum Beispiel jene des Strafgesetzbuches. Da sind dann die juristischen Fähigkeiten des Gerichts gefragt, mit den Gesetzen umgehen zu können. Das fällt manchmal leicht, oft bedarf es aber verschiedenster Wertungen und Auslegungen und der Konsultation von Lehrbüchern und Kommentaren und vor allem der auf den Fall und die sich stellenden rechtlichen Fragen bezogene Rechtsprechung der Gerichte, vor allem jene des Bundesgerichts.

Und wie wird die Strafe für den Beschuldigten festgelegt?

Bei jedem Delikt geht es darum, das individuelle Verschulden der Täterin resp. des Täters zu bestimmen. Ein Diebstahl ist also nicht einfach ein Diebstahl, der immer gleich bestraft wird, um ein einfaches Beispiel zu nehmen. Die Strafe bemisst sich nach dem Sachverhalt, der verwirklicht wurde, wie auch nach den in der Person liegenden Umständen. Was wurde gestohlen? Welchen Deliktsbetrag macht es aus? Wie ging die Täterin resp. der Täter vor: Raffiniert? Mit grosser Planung? Oder war es ein Diebstahl nach dem Motto: Gelegenheit macht Diebe? Welche Motive leiteten die Täterschaft? Kam es zur Vollendung des Diebstahls, oder blieb es beim Versuch? Wurden mehrere Delikte begangen? Waren es mehrere Beteiligte, die zusammen eine Bande bildeten? Wie stellt sich die Täterin resp. der Täter zum Delikt: Wird die Tat zugegeben? Macht die Täterin resp. der Täter das Geständnis von sich aus oder bloss aufgrund der erdrückenden Beweislage? Besteht Einsicht und Reue? Wird der Schaden wieder gutgemacht? Hat die Täterin resp. der Täter bereits früher Delikte begangen, bestehen also Vorstrafen? Wo steht die Täterin resp. der Täter im Leben? Wie sehen die persönlichen Verhältnisse aus?

Dies sind alles Elemente, die einzeln geprüft werden und schliesslich als Gesamtheit der Umstände zur Festlegung der Strafe führen, die dem eigenen Verschulden entsprechen.

Das wird zu dritt entschieden?

Ja, am Obergericht immer, während an den (erstinstanzlich urteilenden) Bezirksgerichten in Fällen, in denen eine Strafe von nicht mehr als einem Jahr beantragt wird, die Präsidentin resp. der Präsident als Einzelrichterin resp. als Einzelrichter entscheidet. Wie oben schon ausgeführt, gehört zur Gerichtsbesetzung auch die Gerichtsschreiberin resp. der Gerichtsschreiber mit beratender Stimme. Auf ihren Einbezug bei der Beratung lege ich persönlich grossen Wert. Aus meiner Erfahrung kann ich sagen, dass ihre Meinung im Prozess der Urteilsfindung regelmässig eine wesentliche Bereicherung darstellt. Ihre Stellung hat sich im Vergleich zu früheren Zeiten, als Gerichtsschreiber vor allem Verhandlungen protokollierten, markant geändert.

Der Entscheid in einem Gremium hat im Übrigen immer den Vorteil der offenen Diskussion und der Meinungsvielfalt für sich. Häufig werden die sich stellenden Fragen aus unterschiedlichen Blickwinkeln heraus angeschaut, gewertet und beantwortet. Ebenso verteilt die Arbeit im Gremium auch die Verantwortung auf verschiedene Schultern.

Entgegen landläufigen Meinungen, dass man sich bei den allermeisten Urteilen einig ist im Entscheid, kommt es mit immer wieder vor, dass im Hauptpunkt oder in Nebenpunkten verschiedene Meinungen vorhanden sind. Daran sieht man anschaulich, dass Richten keine exakte Wissenschaft ist, sondern immer eine Annäherung an die Wahrheit und die Gerechtigkeit ist.

Wer bestimmt die Dreierbesetzung?

Es gibt verschiedene Zuteilungssysteme. Während an anderen Orten der Präsident des Gerichts die Fälle an die einzelnen Richterinnen und Richter zuteilt, gibt es im Kanton Aargau seit Jahrzehnten ein sog. Punktiersystem, welches Grundlage für die Verteilung der Arbeit bildet. Der Vorteil liegt in der Unabhängigkeit, dass schon die Gefahr gebannt ist, dass Gerichtsbesetzungen willkürlich zusammengestellt werden.



Ruedi Bürgi als Tagungsleiter an der Fachtagung Brunnen von Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

Müssen Richterinnen resp. Richter einer Partei angehören?

Ja, die Oberrichterwahl ist auch traditionell eine politische Wahl, da diese durch den Grossen Rat erfolgt und dort auf die zumindest ungefähre proportionale Verteilung der Richtersitze gemäss dem aktuellen politischen Proporz und damit auf die Parteizugehörigkeit geachtet wird. Die Wahl der erstinstanzlichen Richterinnen und Richter, also an eines der Bezirksgerichte, erfolgt durch das Volk, und je länger desto mehr haben auch Parteilose in Volkswahlen eine reelle Chance. Dies ist eine spannende Entwicklung sowohl in Bezug auf die Ämterverteilung als vor allem auch auf die Selektion zur Gewährleistung der Qualitätsansprüche, die an die Richterinnen und Richter gestellt werden.

Gibt es Dinge, die Ihnen an Ihrer Arbeit nicht gefallen?

Mir gefällt mein Beruf sehr gut, weshalb es hierzu herzlich wenig zu sagen gibt. Richterin resp. Richter zu sein, ist eine tolle und erfüllende Tätigkeit. Wenn ich mir etwas wünschen würde, dann wäre es, dass etwas mehr zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen würden. Dann wäre der dauernde Erledigungsdruck etwas geringer und wir hätten für die Arbeit an den einzelnen Fällen mehr Zeit. Vor allem würde dann auch für den eigentlichen Umgang mit den Parteien und damit mit den betroffenen Menschen mehr Raum bestehen.

Ist Ihr Beruf von den gesellschaftlichen Entwicklungen abhängig?

Die Gesetze sind Ausdruck der gesellschaftlichen Werte, geben ein Abbild, was der Gesellschaft wichtig, was grundlegend ist für das Individuum und auch für das Zusammenleben in der Gemeinschaft. Solche Werte sind z. B. die freie Entfaltung der Menschen, die Gesundheit, die Sicherheit, der Schutz der menschlichen Würde, aber auch die Mitwirkung im politischen, demokratisch geordneten Prozess, in der Gestaltung der Regeln, wie wir als Gesellschaft funktionieren wollen. Das Gericht wiederum ist an diese Regeln, die in den Gesetzen ihren Niederschlag finden, gebunden, hat diese anzuwenden und die Normen auszulegen, wie sie dem Sinne des Gesetzgebers und ihrem Zweck entsprechen. Er hat also in seinen Entscheiden nachzuvollziehen, was Ausfluss der Gesetze ist.

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Schwanengasse 29, 2503 Biel
Tel. G 032 326 23 25
Fax G 032 326 13 94
E-Mail: urs.stauffer@biel-bienne.ch

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

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

ANZEIGENVERKAUF
NZZ Fachmedien AG, ZV Info
Daniel Egger
Fürstenlandstrasse 122
9001 St.Gallen
Tel. G: 071 272 75 00
Fax G: 071 272 75 34
daniel.egger@nzz.ch

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

DRUCK UND VERSAND
NZZ Media Services AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE
22'513 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2016 / 2017)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
4 • 19	01.04.19	17.04.19
5 • 19	29.04.19	15.05.19
6 • 19	27.05.19	13.06.19
7/8 • 19	12.08.19	28.08.19
9 • 19	16.09.19	02.10.19
10 • 19	14.10.19	30.10.19
11 • 19	11.11.19	27.11.19
12 • 19	02.12.19	18.12.19



Das ist die in diesem Sinn zu verstehende konservative Seite an der richterlichen Tätigkeit, während die konkreten Anwendungsfälle auch immer Raum für schöpferische und kreative Lösungen bietet.

Als leise Kritik kann angemerkt werden, dass heute in der Gesellschaft resp. in vor allem durch politische Exponenten etwas gar schnell die Forderung nach der Schaffung neuer Gesetze gestellt wird, z. B. ausgelöst durch ein besonders schweres Verbrechen. Da wäre es oft besser, neue Regelungen mit Bedacht zu wählen bzw. zu hinterfragen, wie breit das Ermessen der bestehenden Regelungen bereits ist.

Eine wichtige Rolle spielt dabei auch die mit der Auslegung der Gesetze in Zusammenhang stehende Praxis der Gerichte. Jede Instanz und jedes Gericht hat einen gewissen Anwendungsspielraum. Am wichtigsten ist dabei die Rechtsprechung des Bundesgerichts, welches in vielen Fragen den Massstab und die Leitlinien vorgibt. Daran haben sich die unteren Instanzen zu halten. Auch diese Entscheide sind Ausdruck von gesellschaftlichen Entwicklungen.

Ein Beispiel?

In den siebziger und achtziger Jahren wurde bei der Bestrafung von Straftaten der Besserung der Täter und deren Wiedereingliederung in die Gesellschaft ein verstärktes Gewicht beigemessen. Das entsprach dem damaligen Zeitgeist, Heilung vor oder zumindest gleichwertig neben Vergeltung und Abschreckung zu setzen. Mit dem sog. Mord am Zollikerberg an der Pfadiführerin Pasquale Brumann im Jahr 1993 begann eine Kehrtwende, indem der Forderung in erster Linie nach mehr Sicherheit und damit auch nach härteren Strafen und rigiderem Vollzug Nachdruck verliehen wurde. Dieses Ereignis war Auslöser einer bis heute anhaltenden in der Gesellschaft spürbaren Entwicklung und hatte konkreten Niederschlag auf die Rechtsprechung und die Gesetzgebung.

Immer wieder wird der Ausdruck «Kuscheljustiz» verwendet, der in abwertender Form eben diesen veränderten Zeitgeist widerspiegelt. Heute prägen gegenläufig Stichworte wie «Sicherheit» und «Nulltoleranz» die Diskussion.

Wie stehen Sie persönlich dazu?

Der Ruf nach immer härteren Strafen verkommt irgendwann zu eher populistischen Forderungen. Mein Bestreben war immer, einen angemessenen Ausgleich zwischen den verschiedenen Strafzwecken, zwischen Repression und Prävention, zwischen der Sühne des Täters für ein von ihm begangenes Delikt, der Abschreckung und Vergeltung und der Besserung und Heilung des Täters mit dem Ziel der Wiedereingliederung zu finden. Das Wort «Rache», welches vor allem von der Opferseite her häufig Triebfeder bildet und im Vordergrund steht, darf für mich nie eine dominierende und schon gar nicht eine ausschliessliche Stellung einnehmen.

In die gleiche Richtung geht die Tendenz, Täter, deren Taten einen gewissen Krankheitswert offenbaren und die einer Behandlung bedürfen, viel eher als früher wegzusperren. Auch da muss die Verhältnismässigkeit gewahrt bleiben. Der Wunsch nach «Nullrisiko» kann nicht durch das Strafrecht erfüllt werden.

Kann man überhaupt abschliessend beurteilen, ob jemand gut oder böse ist?

Menschen kann man nicht in grundsätzlich gute und böse Menschen unterteilen. Es gibt aber Menschen, die bösere Dinge tun als andere. Ziel von Therapien muss sein, dass diese Menschen ihre schlechten Seiten, die sie in die Delinquenz führen, wenn möglich überwinden, sie zumindest aber lernen, mit ihnen umzugehen, d. h. dass sie in der Lage sind, selbst zu verhindern, dass sie weitere Delikte begehen. Gelingt dies, sollen auch sie wieder die Möglichkeit haben, in Freiheit zu leben. Richtig ist aber, dass die Gesellschaft vor Tätern geschützt werden muss, von denen eine ernsthafte Gefahr für die höchsten Rechtsgüter, also für Leib und Leben, ausgeht.

Weshalb haben Sie Ihren Beruf gewählt?

Ich ging zuerst in eine ganz andere Richtung, habe Französisch und Spanisch studiert, weil mir Sprachen sehr gut gefallen. Ich habe aber dann zu den Rechtswissenschaften gewechselt, weil das offenstehende Berufsspektrum mit einem juristischen Abschluss wesentlich breiter ist. Heute, kurz vor der Pensionierung, denke ich, dass mir der Lehrberuf auch sehr gefallen



Ruedi Bürgi nach dem Sieg über Höse Huber, den ehemaligen Handballinternationalen an den Aargauer Meisterschaften.

und mich die Arbeit mit jungen Menschen in der Ausbildung auch erfüllt hätte. Aber meine Arbeit als Oberrichter habe ich immer als ein hohes Privileg empfunden, und daran hat sich bis zum heutigen Tag nichts geändert. Die Arbeit als Richter ist genial, und ich würde mich jederzeit wieder dafür entscheiden.

Sie hatten beim Rechtsstudium aber nicht den Beruf des Richters als spezifisches Ziel?

Nein, überhaupt nicht, ich war sehr offen, was meine berufliche Zukunft betraf. Im Jusstudium habe ich erfahren, dass es im Umgang mit dem Recht auch immer um den Umgang mit Ereignissen aus dem Leben, um Menschen geht und dabei das Beobachten, was sich im Leben abspielt, das neugierige Nachforschen und das Einfühlen sowie das Abwägen zwischen Standpunkten immer eine wichtige Rolle spielen. Dazu sind aber auch das logische Denken, der analytische Prozess und das Erkennen von Zusammenhängen ganz wesentlich. Zudem schreibe und formuliere ich gern. Das passt alles zum Richterberuf und wurde dann im Laufe der praktischen Tätigkeit nach dem Studium als Gerichtsschreiber immer mehr zu einem Thema.

In der Schweiz kennen wir aber – im Gegensatz zu Deutschland – keine eigentliche Richterlaufbahn, d. h. man kann nicht planen, einmal Richterin resp. Richter werden zu können. Es sind verschiedene, auch politische Faktoren, die einen Einfluss auf die Vergabe von Richterstellen haben.

Ich hatte damals das Glück, im richtigen Moment am richtigen Ort zu sein, um als Oberrichter gewählt werden zu können.

Wie war Ihr beruflicher Werdegang zum Oberrichter?

Nach dem Studium und dem einjährigen Anwaltspraktikum habe ich – zusammen mit meinem Bruder, was aussergewöhnlich und eine Supersache war, dass wir zwei dies gemeinsam tun konnten – die Anwaltsprüfung vorbereitet und abgelegt und begonnen, meine Doktorarbeit zu schreiben. Nebenher habe ich als Anwalt gearbeitet. Als ich für einen erkrankten Obergerichtsschreiber eine Stellvertretung am Obergericht des Kantons Aargau antreten konnte, wechselte ich von der Obergerichtsbibliothek, meinem damaligen hauptsächlichen Arbeitsplatz, einen Stock tiefer und nahm später das Angebot für eine Festanstellung zunächst mit einem Teil- und nach Abschluss der Dissertation mit einem Vollpensum an. Damit war meine Tätigkeit am Gericht eingeleitet … Schon damals betreute ich als Gerichtsschreiber Zivil- und Strafrechtsfälle. Nachdem ich Ende der achtziger Jahre als Leiter Justizverwaltung (heutiger Generalsekretär Gerichte Aargau) gewirkt hatte, wurde ich vom Grossen Rat 1990 zum Oberrichter gewählt.

Gab es im Laufe der Zeit spezielle Highlights?

Ja sicher, da gehören die ganz besonderen und aussergewöhnlichen Fälle dazu, darunter natürlich jene spektakulären Fälle, die Aufsehen erregten und entsprechend auch in den Medien und in der Öffentlichkeit diskutiert wurden, oder jene, die auch für die Rechtsentwicklung von Bedeutung waren wie z. B. der erste sog. «Aids-Fall», in dem es um die rechtliche Qualifikation der Ansteckung mit dem Virus ging, oder der Fall «Lucie», bei dem zum ersten Mal zweitinstanzlich über die lebenslängliche Verwahrung befunden wurde. Daneben gehören aber auch viele kleine Fälle dazu, bei denen sich aus prozessualen oder materiell-rechtlichen Gründen besonders knifflige Probleme stellten oder bei denen spezielle menschliche Konstellationen der tragischen oder zuweilen auch der komischen Art vorlagen.

Als in ganz anderer Weise besonders spannend habe ich während meiner Gerichtszeit die acht Jahre empfunden, in denen ich zuerst während vier Jahren Vizepräsident des Obergerichts war und dem Gericht darauf während der nächsten vier Jahre als Präsident vorstehen durfte. Ich schätzte die vielfältigen Kontakte mit den anderen Gerichtsbehörden im Kanton wie auch jene mit der Verwaltung und den politischen Behörden ebenso wie die Gestaltung und Entwicklung der Gerichtsorganisation und die Repräsentation der Aargauer Justiz, das Vorstellen und Näherbringen der Gerichte und deren Arbeit als dritte Gewalt. Ich mochte die Mischung aus Führungs- und juristischer Arbeit sehr.

Hätte Ihre Wahl auch auf einen anderen juristischen Beruf fallen können?



Die Berufslaufbahn kann einen an manche Orte verschlagen, und rückblickend denke ich, dass ich mich auch als Anwalt wohl gefühlt hätte. Ich schätze mich aber glücklich und bin dankbar dafür, dass ich während all der Jahre eine so erfüllende Aufgabe als Richter ausüben durfte.

Wie reagieren die Menschen in Ihrem privaten Umfeld auf Ihren Beruf?

Die einen sagen «Oooh, zum Glück habe ich ein Gericht nie von innen gesehen und sind wir uns damit noch nie dort begegnet», bei den meisten spüre ich aber vor allem einen gewissen Respekt in ihrer Reaktion.

Das zeigt meines Erachtens, dass das Gericht als Autorität anerkannt wird. Es zeigt aber auch, welche Verantwortung wir tragen, um diesen Anforderungen gerecht zu werden.

Was denken Sie über Ihre eigene Arbeit als Richter?

Ich selbst empfinde meine Tätigkeit als durchaus normale Arbeitsstelle, mit einem Arbeitsalltag, wie ihn alle anderen Menschen im Arbeitsleben auch erfahren, zusammen mit den anderen Mitarbeitenden des Obergerichts, also den Mitrichterinnen und Mitrichtern, den Gerichtsschreiberinnen und Gerichtsschreibern und den Mitarbeitenden der Kanzlei. Ich beginne meist früh am Morgen, begleitet von heissem Tee und noch viel Ruhe ringsum, mit den anstehenden Fall- oder adminsitrativen Aufgaben Der Arbeitstag beinhaltet dann viel Lese- und Schreibarbeit, viel Recherche in den Akten und am Compi, regelmässige Kommunikation untereinander und Diskussionen über zu lösende Fragen. Ich habe wie andere Kolleginnen und Kollegen auch die Bürotüre meist offen, was den wichtigen fachlichen und auch persönlichen Austausch untereinander fördert.

Dass ich – wie die Kolleginnen und Kollegen auch – immer wieder auch über die Bürozeiten hinaus arbeite, stört mich angesichts der spannenden Arbeit nicht, und umgekehrt bestehen, falls nicht fixe Beratungs- oder Verhandlungstermine wahrzunehmen sind, auch gewisse Freiräume in der Arbeitsgestaltung zum teilweisen Ausgleich. Die Verantwortung trage ich, dass ich am Ende der Woche oder des Monats meine zugewiesene Arbeit erledigt habe.

Ist der Gerichtsalltag nicht durch Verhandlungen geprägt?

Die Verhandlungen sind das Salz in der Suppe, es gibt aber am Obergericht längst nicht so viele davon wie an den Bezirksgerichten. Es finden – in wechselnder Besetzung – zurzeit ca. eine bis zwei Strafverhandlungen pro Woche statt, die jeweils ca. einen halben Tag, zum Teil etwas weniger, zum Teil aber auch mehr in Anspruch nehmen. Die andern Verfahren werden auf schriftlichem Weg erledigt.

Gibt es lustige Geschichten aus dem Gerichtsalltag?

Ja, aus all den Jahren ergibt sich ein Sammelsurium an lustigen oder auch kuriosen Begebenheiten als Erinnerungen, aber auch in Form von Schreiben, Berichterstattungen oder Gerichtszeichnungen. Das Gerechtigkeitsempfinden der Menschen ist sehr unterschiedlich, und immer wieder klaffen dieses und die Wirklichkeit markant auseinander. Das führt dann und wann auch zu Situationen, die zum Schmunzeln Anlass geben. Eine Erfahrung ist es auch, dass viele Menschen ihre Sicht in eine Geschichte so hineinprojizieren, dass diese für sie zur subjektiven Wahrheit wird. Dies kann zu tragischen, aber auch lustigen Momenten führen.

Ich habe einer Person empfohlen, anwaltliche Hilfe in Anspruch zu nehmen, da sie selbst mit der Sache überfordert war. Sie war so dankbar, dass sie dann begonnen hat, mich regelmässig ungefähr alle 3 bis 4 Monate anzurufen. Sie redete mich dann jeweils nicht nur mit «Grüezi Herr Oberrichter Herr Doktor Bürgi» an, sondern wiederholte dies im Laufe des Gesprächs immer wieder, was ich ja sonst eigentlich nicht so mag, wenn mit Titeln um sich geworfen wird, und begann dann in einem Redeschwall immer wieder ihre Geschichte zu erzählen, die sie mit jemandem teilen wollte. Andere Mitarbeitende nahmen ihre Anrufe schon längst nicht mehr entgegen, aber ich habe mir drei bis vier Mal pro Jahr diese jeweils 20 Minuten genommen, um ihr zuzuhören, wie ich auch für andere wenn möglich immer ein offenes Ohr habe, wenn sie ein Anliegen haben. Später brachte sie mir dann einmal eine Flasche Bier aus München mit der Bemerkung, ein solches Geschenk dürfe ich schon annehmen. Irgendwann musste sie dann bei uns am Obergericht in einem Verfahren zu einer Verhandlung erscheinen. Als sie das letzte Wort bekam, hat sie dieses nicht für eine Erklärung, wie es üblich ist, verwendet, sondern stattdessen dem Gericht den Kriminaltango vorgetragen, was im Gericht zu Verwirrung, aber auch Erheiterung geführt hat.

Dann gab es als anderes Beispiel eine Person, die sich nicht anwaltlich vertreten lassen wollte und ihre rund 400-seitige Berufung selbst

von Hand geschrieben hat. Die Verhandlung dauerte dann ebenfalls einiges länger als andere, weil es mir ein Anliegen war, dass der betreffende Beschuldigte einfach einmal alles loswerden konnte und spürte, dass wir auch ihn und seine Sorgen ernst genommen haben.

Und wie verbringen Sie Ihre Freizeit? Ich habe gehört, Sie sind sehr sportlich.

Ja, ich treibe sehr gerne Sport, und seit jeher habe ich vor allem Freude an allen Sportarten, die mit Bällen zu tun haben, vom Fussball und Tischtennis bis zum Pétanque. Ich war früher in der Leichtathletik und im Handball aktiv und spiele nun vor allem Tennis. Den früheren Handballjahren verdanke ich offenbar ein gutes Ballgefühl, und mit der Leichtathletik habe ich mir die nötigen körperlichen Voraussetzungen verschaffen können.

Was zum Titel «Aargauer Meister» und der Teilnahme an der Team-WM der Senioren geführt hat?

Das stimmt, den Titel habe ich in meiner Altersklasse gewonnen. Ich durfte tatsächlich fünf Mal mit der Nationalmannschaft an der Team-WM der Senioren teilnehmen. Diese fanden in Südafrika, in Mexiko, in der Türkei, in den USA und in Frankreich statt und bescherten mir unvergessliche Momente in sportlicher, menschlicher und kultureller Hinsicht.

Und wie verbringen Sie die Freizeit, wenn Sie keinen Sport treiben?

Ich interessiere mich sehr für Kultur, sei es im Bereich von Kunst, Theater und Film, Fotografie, Literatur etc. Während 12 Jahren durfte ich mich in der Kulturstiftung Pro Argovia im Stiftungsrat engagieren und tat dies sehr gerne. Ich bin ausserdem in der Schulkommission einer Mittelschule und Sekretär bei Öffentliches Personal Schweiz (ZV).

Zudem bin ich gerne unterwegs, mit meist von Doris, meiner Frau, (unter meiner etwas geringeren Mithilfe ...) zusammengestellten Reisen in fremden Ländern oder mit dem Besuch von Städten. Neulich haben wir einen Camper gekauft und werden mit ihm auch auf diese Art Europa bereisen. Das Reisefieber, die Freude am Sport und an der Kultur und Natur haben wir offenbar auch unseren beiden Söhnen weitergegeben, denn auch sie sind mit dem Camper und anderswie fleissig unterwegs in der grossen weiten Welt und haben Berufe wie Jonas im grafischen und Luca bisher im sportlichen (Handball) und künftig im sozialen Bereich.

Ich bewege mich gerne in der Natur, mag es zu Fuss beim Wandern oder auf dem Velo und ab und zu auch auf den Ski. Und dazu gehört immer auch das Verweilen draussen an der wärmenden Sonne, in den Bergen, am Strand, in einer schönen Beiz mit feinem Essen und einem guten Schluck Wein.

Und schliesslich spiele ich fürs Leben gern Karten- oder Würfelspiele wie Brändi Dog, Backgammon oder was immer es sein mag ... und vor allem geht nichts über einen gelungenen Jass.

Vielen Dank für das interessante Gespräch.



UNGLEICHHEIT BEI DER LOHN-GLEICHHEIT HÄLT WEITER AN

Eine uralte Forderung kommt nicht vom Fleck

So ziemlich genau vor 48 Jahren wurde in der Schweiz das Frauenstimmrecht eingeführt – oder besser: weiblich erkämpft. Seit 37 Jahren ist zudem die Gleichstellung von Frau und Mann in der Bundesverfassung verankert. Und dann gibt es noch das Gleichstellungsgesetz, das seit 22 Jahren gleichen Lohn für gleiche Arbeit fordert. Ungeachtet all dieser gesetzlichen Bestimmungen ist die Gleichstellung von Frau und Mann noch lange nicht am Ziel. Das zeigt sich allein und gerade wieder bei den weiter bestehenden Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern.



Barbara Falk
Redaktorin ZV Info

Frauen haben sich ihre Position und damit auch ihre Rechte in der Gesellschaft regelrecht hart erkämpfen müssen. Allein der Realisierung und Festsetzung des Frauenstimmrechts, besiegelt an der Urne durch eine eidgenössische Volksabstimmung am 7. Februar 1971, ging ein jahrzehntelanges Ringen voraus. Die Schweiz gehörte damit zu einem der letzten europäischen Länder, das den Frauen bezüglich Stimmrecht gleiche Rechte eingestand. Bis die erste weibliche Schweizer Bundesrätin 1984 gekürt wurde, dauerte es dann nochmals 13 Jahre. All diese Errungenschaften dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass Frauen in der Gesellschaft nach wie vor mit Nachteilen bis hin zu Diskriminierungen zu kämpfen haben. Die neuesten Zahlen zur Lohnungleichheit sind mithin ein klares Exempel.

Lohngleichheit lässt auf sich warten

Die jüngste Lohnstrukturerhebung des Bundesamts für Statistik, veröffentlicht Ende Januar 2019, zeigt deutlich, dass die Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann weiterhin bestehen. Mehr noch: Der unerklärte Anteil der Lohnungleichheit hat sich sogar vergrössert – damit ist eine Gleichstellung in weiter Ferne. So verdienten Frauen im Privatsektor im Jahr 2016 durchschnittlich 19,6 Prozent weniger als Männer; 42,9 Prozent davon lassen sich nicht mit Ausbildung, Führungsverantwortung oder Dienstjahren erklären, will heissen, rund 8,4 Prozent sind willkürlich und daher diskriminierend.

Besonders stossend an diesen Zahlen: Im Vergleich zu den Vorjahren hat sich nichts getan, im Gegenteil: Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern stagniert auf hohem Niveau. Zum Vergleich: War der geschlechtsspezifische Lohnunterschied von 2012 bis 2014 zunächst noch von 21,3 Prozent auf 19,5 Prozent gesunken, verharrt er seither bei demselben Wert. Konkret heisst das, dass Frauen im Mittel monatlich 1532 Franken weniger auf ihrem Lohnkonto haben als Männer. Noch schlechter sieht es beim unerklärten Anteil der Lohnunterschiede aus: 2012 betrug dieser noch 40,9 Prozent, fiel hernach bis 2014 auf 39,1 Prozent und hat nun mit 42,9 Prozent das Niveau von 2012 sogar wieder übertroffen. Auch hier also keinerlei Fortschritt, sondern Rückschritt.

Nur leicht besser präsentiert sich die Situation im öffentlichen Sektor. Bei Bund, Kantonen und Gemeinden lag der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen bei 16,7 Prozent bzw. 1498 Franken monatlich, während der unerklärte Anteil dieses Unterschieds 34,9 Prozent ausmacht.

Aufhorchen lässt insbesondere der unerklärte Lohnunterschied, zeigt er doch, wie viel weniger Frauen im Vergleich mit Männern bei sonst vergleichbaren Merkmalen verdienen. Grob gesagt: Finden sich Mann und Frau beispielsweise in vergleichbar grossen Unternehmen in derselben Führungsposition wieder, haben zudem dieselbe Qualifikation und gleich lange Erfahrung, hat die Frau lohnmässig aufgrund ihres Geschlechts per se das Nachsehen. Der unerklärte Lohnunterschied ist also de facto ein Mass für das Ausmass der Diskriminierung von Frauen bezüglich Lohngleichheit.

Was führt zu diesen nach wie vor eklatanten Unterschieden?

Die Schweizerische Lohnstrukturerhebung, die alle zwei Jahre durchgeführt wird, berücksich-

tigt einerseits sämtliche Branchen des Industrie- und Dienstleistungssektors sowie unternehmensspezifische Eigenschaften wie etwa die Firmengrösse. Andererseits erfasst sie auch strukturelle Faktoren wie etwa das Bildungsniveau, die Anzahl Dienstjahre oder die Ausübung einer Führungsfunktion. Somit ermöglicht sie eine differenzierte Analyse der Lohnstruktur und gewährt auch ein verfeinertes Bild mit Blick auf die geschlechtsspezifische Lohnsituation. Dabei bestätigt die jüngste Erhebung die sich hartnäckig haltende Benachteiligung von Frauen gegenüber Männern, wenn es um die Honorierung von gleicher Arbeit und Verantwortung geht.

Klar, es gibt nachvollziehbare Gründe, weshalb Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer, etwa die berufliche Stellung. So stehen Letztere in der Hierarchie von Unternehmen in der Regel weiter oben. Dennoch ist auch hier der Lohnunterschied umso grösser, je höher die Kaderstufe ist. Ein anderer Grund liegt beim Bildungsniveau und dem ausgeübten Tätigkeitsbereich. Auch die Berufserfahrung – und damit das Alter – spielt eine gewichtige Rolle. Die Rechte moniert denn auch, dass die Lohnanalysen des Bundes die diskriminierende Situation der Frauen verzerrten, indem sie statt der tatsächlichen nur die potenzielle Berufserfahrung berücksichtigen würden. Letzteres entspricht dem Alter abzüglich der Jahre bis zum Schulabschluss. Somit blieben Karriereunterbrüche unberücksichtigt, denn Frauen haben durchschnittlich gesehen mehr und längere Unterbrüche in ihrer Berufskarriere und arbeiten in tieferen Anstellungspensen. Entsprechend kritisierte Thomas Aeschi, Fraktionschef der SVP, die Modellrechnung des Bundes im «St. Galler Tagblatt» unlängst als lückenhaft: «Dass damit automatisch ein Handlungsbedarf bei den angeblich diskriminierenden Löhnen entsteht, ist unter diesen Voraussetzungen nicht verwunderlich.» Und er ist mit dieser Kritik längst nicht der Einzige.

Tatsache ist aber auch: Obwohl Frauen bezüglich Bildung und Ausbildung im Vergleich zu ihren männlichen Mitstreitern längst aufgeholt haben, sind es immer noch sie, die überproportional in schlecht bezahlten Berufssegmenten arbeiten. Oder anders ausgedrückt: in typischen Frauenberufen im Tieflohnbereich. Im Jahr 2016 zum Beispiel waren Vollzeitstellen mit weniger als 4000 Franken Bruttolohn zu 62,7 Prozent von Frauen belegt. Frauen entscheiden sich ausserdem für Teilzeitstellen, um Zeit für unbezahlte Arbeit zu haben, sei es für die Familie oder die Pflege von Angehörigen.

Solange die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht durch Rahmenbedingungen, wie etwa bezahlbare Krippen und Tagesschulen, verbessert wird und es auch an einer gerechten Verteilung von bezahlter und unbezahlter (Care-)Arbeit fehlt, wird sich bei der Lohngleichheit so rasch nichts Wesentliches ändern. Dass Teilzeitarbeit nicht nachhaltig ist, zeichnet sich allerspätestens bei der Rente ab. Es besteht also weiterhin dringend Handlungsbedarf. Letztlich geht es auch um tief verankerte Geschlechterstereotypen, die die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann nicht nur verhindern, sondern die Lohndiskrepanz mit ihren traditionellen Rollenbildern geradezu zementieren und folglich aufgebrochen werden müssen.

Wie sind die Aussichten?

Es gibt Stimmen, die den Frauen selber die Schuld zuschieben. Frauen treten demnach leiser und weniger fordernd auf als ihre männlichen Kollegen. Sie müssten einfach noch besser artikulieren, was sie wollen, so die Empfehlung von Arbeitgeberpräsident Valentin Vogt. Aber liegt es wirklich an den Frauen, das gesetzlich verankerte Recht auf Lohngleichheit einzufordern? Müsste nicht vielmehr die Arbeitgeberseite Farbe bekennen und ihre Verantwortung übernehmen?

Fakt ist: Der Gang vor Gericht lohnt sich für Frauen oft nicht, wollen sie sich für die im Verfassungsgrundsatz festgelegte Gleichberechtigung wehren. Seit Inkrafttreten des Gleichstellungsgesetzes im Jahr 1996 kam es in der Deutschschweiz insgesamt zu lediglich 287 Lohnklagen, wovon 237 rechtskräftig waren. In 167 Fällen hatten Frauen geklagt, die übrigen betrafen Gruppen oder Verbände, mehrheitlich ebenfalls Frauen, und auch 9 Männer wehrten sich. Davon endeten 112 Verfahren vor der Schlichtungsbehörde und 113 vor Gericht. Vor der Schichtungsbehörde kam es in 69 Prozent zu einem Vergleich, während es vor Gericht nur gerade 12 Prozent waren. Gerichtlich wurden 51 der Fälle abgewiesen und lediglich 22 Prozent gutgeheissen. Dass die Chancen für erfolgreiche Lohnklagen so gering sind, liegt vor allem an der Schwierigkeit der Beweislage.



Zudem gibt es kaum eine Transparenz bei den Löhnen, was Vergleiche schwierig macht.

Es braucht daher mehr und deutliche Anstrengungen seitens Wirtschaft und seitens Politik. Jedenfalls mehr als nur Lippenbekenntnisse. Rezepte gäbe es theoretisch einige. Die Forderungen reichen von Mindestlöhnen über Lohntransparenz bis hin zu genereller Arbeitszeitreduktion und flexibleren Arbeitsbedingungen. Mit der Revision des Gleichstellungsgesetzes, die eine Pflicht zu regelmässigen Lohngleichheitsanalysen seitens der Unternehmen vorsah, wollte der Bundesrat die Lohngleichheit erreichen. Die Vorlage hat letztes Jahr im Ständerat Schiffbruch erlitten, das Geschäft wurde zurück an die Kommission geschickt. Ein Problem ist eben auch: Wenn die Politik handelt, schreit die Wirtschaft auf.

Nach Differenzbereinigungen hat das Parlament die Revision des Gleichstellungsgesetzes im vergangenen Dezember verabschiedet. Damit hat der Kampf um Lohngleichheit einen kleinen Fortschritt errungen, denn endlich sind verbindliche Massnahmen festgelegt. Allerdings wurden die ursprünglichen Vorschläge des Bundesrates stark verwässert. So sind neu Unternehmen ab 100 Angestellten zu Lohnanalysen verpflichtet. Der Bundesrat wollte die Schwelle bei 50 Angestellten ansetzen, was nur 2 Prozent aller Unternehmen, aber 54 Prozent aller Beschäftigten betroffen hätte. Nun sind es 0,85 Prozent aller Unternehmen und 45 Prozent aller Arbeitnehmenden. Ebenfalls wurden die Lohnanalysen auf 12 Jahre begrenzt, statt langfristig angelegt, und auch das Vierjahres-Intervall für die Wiederholung von Lohnanalysen wurde verworfen; Unternehmen, welche die Lohngleichheit einhalten, müssen keine weiteren Analysen mehr durchführen. Chancenlos blieben Kontrollen und Sanktionen. Trotz des kleinen Erfolgs: Angesichts der zahmen Revision muss es nicht erstaunen, dass Frauenverbände, Linke und Gewerkschaften zum Streik aufrufen, um ihren Anliegen einer kompromisslosen Umsetzung der Gleichstellung Gehör zu verschaffen.

Barbara Falk

Frauen*streik: 14. Juni 2019

Am diesjährigen Frauenstreik gehen Frauen und Gleichgesinnte schweizweit auf die Strasse, um gemeinsam Druck auf eine kompromisslose Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes zu machen. Seit 1996 ist die Gleichstellung von Frau und Mann gesetzlich verankert – aber in zahlreichen Bereichen noch nicht konsequent umgesetzt. Allein die Lohngleichheit ist eine uralte Forderung im Kampf um Gleichberechtigung. Der 14. Juni 2019 ist ein Freitag – ob die Frauen von ihren Arbeitgebern an diesem Tag eine Lizenz zum Streiken erhalten werden? In Zürich ist jedenfalls eine derartige schriftliche Anfrage aus dem Gemeinderat beim Stadtrat hängig.



KANTON BASEL-STADT
Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)



Baselstädtische Angestellte erhalten Teuerungsausgleich



MLaw Steven Hürlimann
Sekretär BAV, Advokat

Am 19. Dezember 2018 hat der Grosse Rat des Kantons Basel-Stadt beschlossen, dass den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung ab 2019 ein allfälliger Teuerungsausgleich unter definitivem Verzicht auf die Verrechnung der kumulierten Negativteuerung der Jahre 2011 bis 2017 von 1.2% gewährt wird. Die entsprechende Referendumsfrist ist am 9. Februar 2019 unbenutzt abgelaufen. Der per 1. Januar 2019 teuerungsbereinigte Lohn wird den Mitarbeitenden im März 2019 rückwirkend per 1. Januar 2019 ausgerichtet.

Wie in der letzten Ausgabe des Jahres 2018 der ZV Info bereits berichtet, setzte sich der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) als Mitglied der Arbeitsgemeinschaft der baselstädtischen Personalverbände (AGSt) unter anderem auch im vergangenen Jahr dafür ein, dass dem Staatspersonal des Kantons Basel-Stadt ein Teuerungsausgleich gewährt wird. Ein solcher war überfällig, da die Löhne seit neun Jahren nicht mehr an die Teuerung angepasst wurden.

Gemäss § 22 des Lohngesetzes des Kantons Basel-Stadt werden die Lohnansätze jeweils auf den 1. Januar entsprechend dem Basler Index der Konsumentenpreise vom November des Vorjahres neu festgesetzt. Was im Falle einer negativen Teuerung geschieht und inwiefern und über welchen Zeitraum eine solche an eine nachfolgende positive Teuerung anzurechnen ist, lässt das Gesetz offen. Der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt hat bis anhin den Grundsatz vertreten, dass eine negative Teuerung aus Vorjahren bei der Festlegung des Teuerungsausgleichs berücksichtigt wird. Er hat also auch dann keinen Teuerungsausgleich beantragt, wenn die Teuerung im massgeblichen Jahr zwar positiv war, die negative Teuerung der Jahre davor diese aber überwog. Die AGSt vertritt seit jeher die Ansicht, dass diese Praxis rechtlich nicht haltbar ist.

Seiner bisherigen Praxis entsprechend hat der Regierungsrat in das Budget des Jahres 2018 trotz einer Teuerung von 1,1% keinen Teuerungsausgleich eingestellt. Der Regierungsrat beschloss aber bereits im Dezember 2017, dem Grossen Rat im Rahmen des Budgets 2019 zu beantragen, auf die weitere Verrechnung der verbleibenden kumulierten Minusteuerung von 1,2% zu verzichten, sodass die Kumulierung und Verrechnung einer allfälligen künftigen negativen Teuerung somit ab dem Jahr 2019 von neuem beginnen würde.

Der Entscheid über das Geschäft lag letztlich in der Budgetkompetenz des Grossen Rats. Die Finanzkommission beantragte dem Grossen Rat gemäss Kommissionsbeschluss vom 15. November 2018 mit 7:6 Stimmen, dass den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung ab 2019 ein allfälliger Teuerungsausgleich unter definitivem Verzicht auf die Verrechnung der kumulierten Negativteuerung der Jahre 2011 bis 2017 von 1,2% gewährt wird. Wie aus dem Bericht der Finanzkommission zum Budget 2019 vom 19. November 2018 hervorgeht, stellte die Mehrheit der Finanzkommission grundsätzlich in Frage, ob eine Verrechnung der Minusteuerung nach Lohngesetz gefordert ist. Als das Gesetz ausgearbeitet wurde, habe niemand daran gedacht, dass es eine Minusteuerung geben wird, und es lasse sich diesbezüglich aus dem Wortlaut des Gesetzes auch nichts entnehmen. Die vom Regierungsrat bis anhin vorgenommene Verrechnung sei nur eine mögliche Interpretation des Gesetzes und nicht zwingend. Die Kommissionsmehrheit führte abgesehen davon diverse weitere Argumente an, weshalb der Ausgleich der Teuerung angezeigt ist: Das Staatspersonal hat trotz steigender Krankenkassenprämien und Wohnungsmieten seit vielen Jahren keinen Teuerungsausgleich mehr erhalten. In den Jahren 2005 und 2006 leistete es mit dem Verzicht auf den Teuerungsausgleich in wirtschaftlich schwierigen Zeiten einen namhaften Sparbeitrag. 2016 sind zudem die Abzüge für die Unfallversicherungsprämie gestiegen. Weitere Argumente, die den Ausgleich der Teuerung rechtfertigen, waren aus Sicht der Kommissionsmehrheit insbesondere, dass viele grosse Arbeitgeber den Teuerungsausgleich bereits 2018 gewährten und ein erneuter Verzicht im Kanton Basel-Stadt die Konkurrenzfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber mindern würde.

Im Rahmen der Grossratssitzung vom 19. Dezember 2018 hat das Kantonsparlament dem Antrag des Regierungsrates mit 47 zu 46 Stim-

Kontaktmöglichkeit BAV

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

Daten 2019

Ordentliche Mitgliederversammlung:
Donnerstag, 23. Mai 2019, 18 Uhr

Pensionierten-Ausflug:
Donnerstag, 16. Mai 2019 (ganztags)

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 19. März 2019
Dienstag, 25. Juni 2019
Dienstag, 13. August 2019
Dienstag, 15. Oktober 2019
Dienstag, 3. Dezember 2019

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

men bei 3 Enthaltungen zugestimmt und beschlossen, dass den Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung ab 2019 ein allfälliger Teuerungsausgleich unter definitivem Verzicht auf die Verrechnung der kumulierten Negativteuerung der Jahre 2011 bis 2017 von 1,2% gewährt wird. Die entsprechende Referendumsfrist ist am 9. Februar 2019 unbenutzt abgelaufen und der Beschluss des Grossen Rates in Rechtskraft erwachsen.

Die Lohnansätze der Mitarbeitenden der Verwaltung des Kantons Basel-Stadt werden somit rückwirkend per 1. Januar 2019 an die Teuerung angepasst. Die dabei relevante Jahresteuerung 2018 (November 2017 bis November 2018) beträgt plus 1,1%. Die Anpassung der Lohnsätze richtet sich nach der im Lohngesetz (vgl. § 22) festgelegten degressiven Skala: Der Teuerungsausgleich erfolgt in den Lohnklassen 1 bis 8 zu 100% und ab Lohnklasse 9 bis 28 degressiv bis auf 65%. Gemäss Auskunft des Zentralen Personaldienstes wird den Mitarbeitenden der per 1. Januar 2019 teuerungsbereinigte Lohn im März 2019 rückwirkend per 1. Januar 2019 ausgerichtet.

MLaw Steven Hürlimann

STADT LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern



Vorankündigung GV 2019

Donnerstag, 23. Mai 2019

Ort und Zeit werden mit der persönlichen Einladung bekanntgegeben

STADT BERN
Personalverband der Stadt Bern



Einladung zur Hauptversammlung 2019

Montag, 25. März 2019, 17.30 Uhr
im Saal des Hotels Kreuz, Zeughausgasse 41, Bern

Traktanden:

1. Protokoll der Hauptversammlung vom 9. April 2018
2. Jahresbericht 2018
3. Gastreferat; Gemeinderat Michael Aebersold
4. Standespolitik/aktuelle Themen
5. Rechnungsablage 2018
6. Revisionsbericht/Entlastung des Vorstands
7. Budget 2019
8. Ehrungen
9. Verschiedenes/Wortmeldungen
10. Gemeinsamer Imbiss

Anmeldungen:

Bis **20. März 2019** per E-Mail an werner.wirth@ewb.ch oder per Post an Werner Wirth, Bahnweg 4, 3125 Toffen

Der Präsident Simon Bühler
und der Vorstand

Anmeldetalon

für die Hauptversammlung des Personalverbandes der Stadt Bern

vom Montag, 25. März 2019, 17.30 Uhr

Name: _____

Vorname: _____

Strasse: _____

Ort: _____

Teilnahme mit Essen: ☐ Ja ☐ Nein

Unterschrift:

STADT BERN
Personalverband der Stadt Bern



Jahresbericht 2018



Simon Bühler
Präsident

Aus dem Vorstand

Seit dem 1.1.2018 ist das überarbeitete Personalvorsorgereglement in Kraft – genau ein Jahr früher, als es im ursprünglichen politischen Fahrplan vorgesehen war.

Die PVK führt neu einen Standardsparplan, eine Sparplanvariante Minus sowie eine Sparplanvariante Plus. Unabhängig von der Wahl der versicherten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, bezahlen die Arbeitgebenden immer gleich hohe Sparbeiträge. Die Mitarbeitenden können die Sparplanvariante jährlich für das folgende Kalenderjahr ändern. Diese Option wurde von vielen Verbandsmitgliedern bereits geprüft und teilweise auch gewählt. Die Option wird von vielen als Verbesserung im Zuge des Primatwechsels wahrgenommen.

Rückblickend darf aus Verbandssicht mit Genugtuung festgestellt werden, dass bei der Revision alle Anliegen und Forderungen der Personalverbände erfüllt worden sind. Insbesondere ist gewährleistet, dass die Altersrenten im Alter 63 auch nach dem Primatwechsel mindestens gleich hoch ausfallen werden wie mit dem bisherigen Leistungsprimat.

Der Personalverband wird sich auch in Zukunft für gute Arbeitsbedingungen einsetzen und ist gewillt, mitzuhelfen, dass die Stadt Bern eine attraktive Arbeitgeberin bleibt. Dabei stehen aus heutiger Sicht zwei Themenbereiche im Vordergrund: einerseits die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit sowie flexible Arbeitsmodelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, andererseits die Digitalisierung der Arbeitswelt. Gerade bezüglich der Digitalisierung gilt es, aufzupassen, dass nicht künftige Möglichkeiten, die dem Personal zugutekommen könnten, in ein generell negatives Licht gerückt werden.

Zur Personalversorgekasse

Den aktuellen Herausforderungen des anhaltend tiefen Zinsniveaus und der weiterhin steigenden Lebenserwartung kann sich auch die PVK auf Dauer nicht entziehen.

Die Aufsichtsbehörde wies die PVK darauf hin, dass der von der PVK angewandte technische Zinssatz von 2,75 Prozent für die Berechnung der Deckungskapitalien der Rentenbeziehenden zu hoch ist. Der von der Kammer der Pensionskassenexperten empfohlene Referenzzinssatz liegt aktuell bei 2,0 Prozent. Zudem ist die Lebenserwartung seit der Festlegung der Parameter für den Primatwechsel weiter angestiegen.

Die Verwaltungskommission hat deshalb Ende Oktober 2018 beschlossen, den technischen Zinssatz per 1. Januar 2019 um 0,25 Prozent auf 2,5 Prozent zu senken und die Umwandlungssätze für die Berechnung der Altersrenten ebenfalls ab 1. Januar 2019 der aktuellen durchschnittlichen Lebenserwartung anzupassen.

Damit keine längere Übergangsregelung nötig wird, beschloss die Verwaltungskommission, den am 31. Dezember 2018 und am 1. Januar 2019 versicherten Mitarbeitenden eine einmalige Gutschrift zulasten des Deckungsgrads auf ihren Alterskonten zu gewähren, welche die Leistungseinbusse aufgrund der Senkung des Umwandlungssatzes ausgleicht. Die Gutschrift erfolgte per 1. Januar 2019. Die PVK hat dafür in den Jahresabschlüssen 2017 und 2018 eine Summe von 148 Mio. Franken zurückgestellt.

Zusammenarbeit mit dem Kaufmännischen Verband (KV)

Die Zusammenarbeit mit dem KV ist unverändert gut, der Informationsaustausch funktioniert einwandfrei. 2018 wurden die Rechtsberatungen für unsere Mitglieder im gewohnten Sinne durchgeführt. Der KV unterstützte uns bezüglich der Verhandlungen zum GAV EWB sowie bezüglich arbeitsrechtlicher Fragen.

Energie Wasser Bern (EWB): Gesamtarbeitsvertrag (GAV)

Ein anderes Schwerpunktgeschäft des vergangenen Jahres bildete die Anfang 2017 umgesetzte Reorganisation der Gesamtunternehmung Energie Wasser Bern (EWB) bzw. deren Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden. Gewisse Zuständigkeiten und Verantwortungen scheinen nach wie vor nicht eindeutig definiert zu sein, einige Arbeitsprozesse haben sich im Alltag noch zu bewähren oder müssen noch angepasst werden. Die Reorganisation wird den Verband daher als GAV-Partner und grösste Arbeitnehmendenvertretung von EWB voraussichtlich noch einige Zeit beschäftigen.

Umso wichtiger ist es, dass es Ende August 2017 endlich gelungen ist, den vakanten Sitz der Arbeitnehmenden im Verwaltungsrat von EWB wieder zu besetzen. Nach einem unschönen Gezerre innerhalb des Gewerkschaftsbunds,

GROUPS.SWISS
GROUPS
WWW.GROUPS.SWISS
DAS ZUHAUSE FÜR GRUPPEN

Für jeden das passende Seminarhotel.
Groups AG · Spitzackerstr. 19 · CH-4410 Liestal · +41-(0)61 926 60 00

das auch in den Medien Niederschlag fand, wählte der Stadtrat die vom Personalverband der Stadt Bern und vom VPOD vorgeschlagene Flavia Wasserfallen, Co-Generalsekretärin der SP Schweiz, in den EWB-Verwaltungsrat.

Der Vorstand

Ich danke meinen Kolleginnen und Kollegen im Vorstand für die aussergewöhnlich freundschaftliche und angenehme Zusammenarbeit. Der Vorstand führte im Berichtsjahr insgesamt elf ordentliche Sitzungen durch und setzte sich wie folgt zusammen:

- Präsidium: Simon Bühler
- Vizepräsidium + Rechtsberatung: Bernadette Bechtiger
- Sekretariat + Mutationen: Eliane Wirth
- Finanzen: Lukas Bieri
- Protokoll: Werner Wirth
- Vertrauenspersonen: Carmen Roggo
- Kommunikation: Dieter Arnold

An der kommenden Hauptversammlung vom 25. März 2019 stehen gemäss Statuten keine Vorstandswahlen an.

Vertrauensleute

Unsere Vertrauensleute sind ein wichtiges Bindeglied unseres Verbands. Sie sichern die Verbindung zwischen den Mitgliedern und dem Vorstand. Vom Vorstand werden sie laufend über die aktuellen Geschäfte informiert. In halbjährlichen Zusammenkünften haben die Vertrauensleute Gelegenheit, ihre Anliegen direktionsübergreifend zu diskutieren und Meinungen untereinander auszutauschen.

An den zwei Sitzungen im Berichtsjahr orientierte der Vorstand die Vertrauensleute über die Geschäftspolitik des Gemeinderats sowie über aktuelle Themen im Stadtrat. Im Austausch wurden neben den Personalanliegen auch die Mitgliederwerbung und die Tätigkeiten des Verbands besprochen.

Damit Fragen und Anliegen zügig weitergeleitet und behandelt werden können, ist es wichtig, dass unsere Mitglieder die für sie zuständige Vertrauensperson kennen. In allen Direktionen gibt es Anlaufstellen, sei es eine Vertrauensperson oder ein Vorstandsmitglied. Vertrauensleute sind:

PRD Präsidialdirektion:
- Aussenbeziehungen und Statistik, Junkerngasse 47: Michael Matter, 031 321 75 41
- Stadtplanungsamt, Zieglerstrasse 62: Peter Andres, 031 321 70 69

SUE Direktion für Sicherheit Umwelt und Energie:
- Direktionsstabsdienste, Predigergasse 12: zurzeit vakant

BSS Direktion für Bildung Soziales und Sport:
- Sozialamt, Schwarztorstrasse 71: Mathias Krebs, 031 321 60 85

TVS Direktion für Tiefbau Verkehr und Stadtgrün:
- Tiefbauamt, Bundesgasse 38: Hanspeter Loosli, 031 321 67 61
- Vermessungsamt, Bümplizstrasse 45: Sonja Hartmann, 031 321 67 23

FPI Direktion für Finanzen Personal und Informatik:
- Informatikdienste, Bümplizstrasse 45: Liselotte Fritz-Held, 031 321 74 03
- Steuerverwaltung, Bundesgasse 33: Carmen Roggo, 031 321 66 42

Energie Wasser Bern (EWB):
- Pascale Schneeberger, 031 321 38 78
- Volker Werner, 079 937 73 64

Kommissionen im Personalwesen

Der Personalverband der Stadt Bern vertritt die Arbeitnehmenden in verschiedenen Kommissionen im Personalwesen. Die jeweiligen Kommissionsmitglieder werden für eine Amtsperiode (analog den Gemeinde- und Stadtratswahlen) durch den Gemeinderat gewählt.

Paritätische Einreihungskommission:
(Simon Bühler, Gyula Lehretter)
Im Berichtsjahr fand keine Sitzung statt.

Paritätische Ausgliederungskommission:
(Bernadette Bechtiger, Theo Schmid)
Im Berichtsjahr fand eine Sitzung statt.

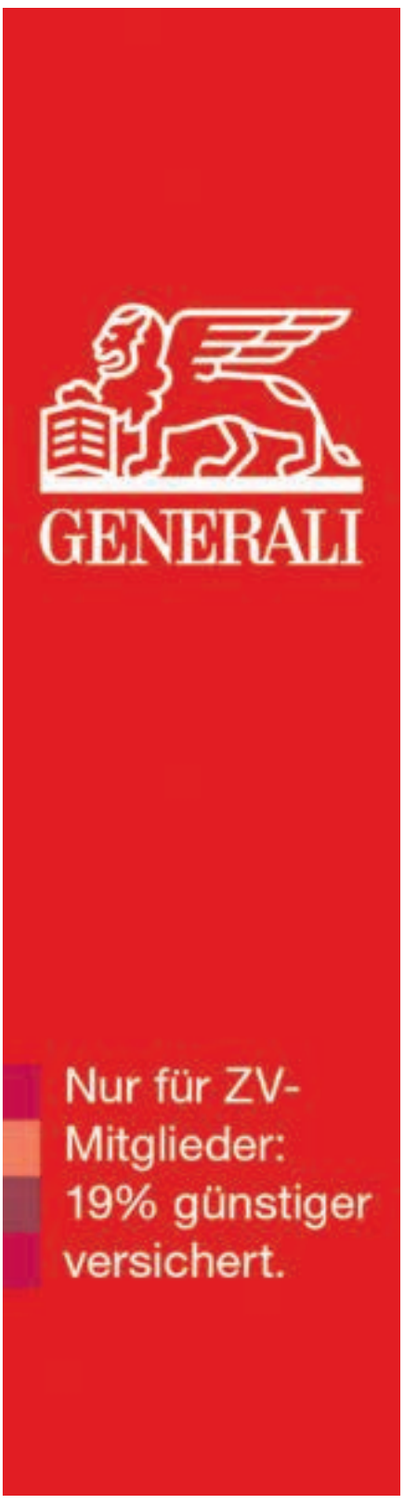
Verwaltungskommission der Personalvorsorgekasse:
(Bernadette Bechtiger, Gyula Lehretter)
Im Jahr 2018 wies die PVK eine Rendite auf den Vermögensanlagen von –1,39 Prozent aus. Im vergangenen Jahr verhinderten vor allem die Aktienmärkte ein positives Ergebnis. Die Aktien Schweiz verloren 9,43 Prozent, die Aktien Ausland 5,83 Prozent. Im Vergleich zu anderen Pensionskassen schnitt die PVK wieder deutlich



Auf den persönlichen Austausch wird im Personalverband der Stadt Bern grosser Wert gelegt.

besser ab. Im Durchschnitt erreichten die Schweizer Pensionskassen auf ihren Vermögensanlagen eine Rendite zwischen –3,2 Prozent und –3,5 Prozent.

Der Deckungsgrad der PVK sank Ende 2018 aufgrund der negativen Rendite, der Rückstellung für die einmalige Gutschrift für den Ausgleich der Senkung des Umwandlungssatzes und der Verstärkung des Deckungskapitals der Rentenbezügerinnen und -bezüger wegen der Senkung des technischen Zinssatzes von 96,4 Prozent auf rund 91,0 Prozent.



Wir sind überzeugt, dass unsere PVK mit umsichtigen Massnahmen auf dem richtigen Weg ist und wir uns auf eine gesicherte Rente freuen dürfen.

Regionalgruppe Bern

(Simon Bühler)

Standardmässig wurden an zwei Sitzungen die Personalpolitik der Regionsgemeinden diskutiert sowie aktuelle Erfahrungen und Tendenzen ausgetauscht.

Der Austausch in der Gruppe ist für uns sehr wichtig, damit Entwicklungen frühzeitig erkannt werden können.

Angestellte Stadt und Region Bern

(Simon Bühler)

An vier Besprechungen wurden regionale Fragestellungen sowie Aktualitäten aus der Stadtpolitik und aus anderen Verbänden diskutiert. Der Austausch im Vorstand Angestellte Stadt und Region Bern ist für unseren Verband von grosser Bedeutung, da insbesondere regionale Entwicklungen erkannt und die Tendenzen der Stadtpolitik aus erster Hand beurteilt werden können.

Mitgliederbestand per 31.12.2018

Per 31.12.2018 beträgt der Mitgliederbestand 563: 195 Aktive und 20 Aktiv-Veteranen, 82 GAV-Mitglieder, 251 Pensionierte, 8 Ehren- und 7 Vorstandsmitglieder.

Im Berichtsjahr sind zwei unserer Mitglieder verstorben. Die Vertrauenspersonen gewannen 30 Mitarbeitende als neue Mitglieder für unseren Verband.

Liste der Verstorbenen

Im Berichtsjahr mussten wir vom Hinschied folgender Mitglieder Kenntnis nehmen:

- Blumer Elsi
- Zingg Ulrich

Den Hinterbliebenen sprechen wir unsere herzliche Anteilnahme aus.

Neue Veteranen 2018 und somit 30 Jahre Mitglied im Verband sind:

- Apothéloz René
- Arn Martin
- Bischofberger Markus
- Bühlmann Paul
- Egger Peter
- Feller Inge
- Habegger Heinz
- Hanhart Rudolf
- Jäggi Silvia
- Kobel Ernst
- Kupferschmid Roland
- Ries Anita
- Spring Jürg
- Zaugg Adrian

Neueintritte 2018

Januar:
- Sybille Keller, Stadtverwaltung
- Maria Jurkovic Löffler, Stadtverwaltung
- Isabella Schöni, Stadtverwaltung
- Edita Schürmann, Stadtverwaltung
- Bernhard Zumkehr, Stadtverwaltung

Februar:
- Doris Gyger, Stadtverwaltung
- Beat Moser, Stadtverwaltung
- Michael Ritler, Stadtverwaltung
- Brigitte Rollier, Stadtverwaltung
- Andri Schaer, Stadtverwaltung
- Rita Schöbi, Stadtverwaltung
- Monique Storrer, Stadtverwaltung
- Vera Wyss, Stadtverwaltung

März:
- Stefan Aeschlimann, EWB
- Giuseppe Arcidiacono, Stadtverwaltung
- Doris Baeriswyl, Stadtverwaltung
- Jérôme Bürkli, EWB
- Christian Früh, Stadtverwaltung
- Thomas Hein, EWB
- Rosmarie Kiener, Stadtverwaltung
- Sylvia Scheidegger, Stadtverwaltung
- Bernhard Zwahlen, Stadtverwaltung

Mai:
- René Lutz, Stadtverwaltung
- David Müller, EWB

Juni:
- Nicole Boujibar, Stadtverwaltung
- Markus Tschudi, EWB

Juli:
- Markus Schellenberg, Stadtverwaltung

September:
- Mirela Sestic, Stadtverwaltung

Oktober:
- Ruth Grindat, Stadtverwaltung

November:
- Marc Balsiger, Stadtverwaltung

Bern, 26. Februar 2019

Der Präsident:
Simon Bühler

DAS BUCH ZU DEN INTERVIEWS: «MENSCHEN IM SERVICE PUBLIC»

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

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

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

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

Vorstandsmitgliedern von Personalverbänden dient es auch in der Werbung neuer Mitglieder.

Jetzt bestellen!

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

www.oeffentlichespersonal.ch

Nur 59

