ZV Info / Januar/Februar 2017

Öffentliches Personal Schweiz

*100 Jahre Engagement

AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



Lohnrunde 2017 und Lohnvergleich

In der Schweiz spricht man nicht über Geld. Nicht darüber, wie viel man hat und auch nicht darüber wie viel man verdient.

Der Lohn ist in der Schweiz traditionell ein sensibles Thema. Es wird selten danach gefragt und die Bereitschaft, den eigenen Lohn offenzulegen, ist in der Regel gering. Eine höhere Lohntransparenz hätte jedoch Vorteile: Ein transparenter Umgang führt zu mehr Lohngerechtigkeit, da Arbeitgeber dann gezwungen wären, allfällige Lohnunterschiede zu erklären und zu begründen.

Um zu wissen, wo man mit dem eigenen Lohn ungefähr steht, welcher Lohn für die gleiche Funktion üblich wäre und was in Lohnverhandlungen gefordert werden darf, hat Öffentliches Personal Schweiz deshalb zwei Instrumente geschaffen. Einerseits den jährlich aktualisierten Lohnvergleich, den Sie auf der Website www.oeffentlichespersonal.ch finden und der einen Überblick der Löhne in unterschiedlichen Funktionen im öffentlichen Dienst liefert. Andererseits die Übersicht der Ergebnisse der Lohnrunde 2017, die aufzeigt, wie erfolgreich die Lohnverhandlungen der Verbände für die Lohnrunde 2017 waren; die Resultate finden Sie in dieser Ausgabe ab Seite 11.

DER HUMMER IM HIRN

Alzheimer – Was neue Medikamente können

Seit Jahren wird weltweit nach einem Heilmittel für Alzheimer gesucht. Roger Nitsch und sein Team haben es gefunden. Es heisst Aducanumab und ist ein menschlicher Antikörper mit zielgenauer Wirkung.



Wem es gelingt, seine Forschungsresultate im Wissenschaftsmagazin «Nature» zu platzieren, der hat allen Grund zum Feiern. Besonders dann, wenn das renommierte Blatt das Thema zur Titelstory macht. «Targeting Amyloid» war in fetten Lettern auf dem Umschlag der ersten Septembernummer 2016 zu lesen. Amyloid im Visier: Genau dies hatten Roger Nitsch, sein Institutskollege Christoph Hock und Hunderte anderer Forscherinnen und Forscher seit der Jahrtausendwende. Und nun treffen sie mitten ins Schwarze.

Amyloid ist ein Protein, dessen Vorstufen am Aufbau des menschlichen Gehirns beteiligt sind. Hat Amyloid seine Pflicht getan, setzt es sich zur Ruhe und wird für den Körper zur Last. Denn das Protein bildet Fäden oder Fibrillen, die allmählich verkrusten, sich als Plaques im Hirn ablagern, Synapsen verstopfen und Hirnzellen zerstören. «Wir besitzen zwar Enzyme mit Scherenfunktion, welche die Amyloid-Proteine stets wieder durchtrennen», sagt Roger Nitsch, «diese Enzyme werden mit zunehmendem Alter aber schwächer, und wenn wir Mitte fünfzig erreichen, schaffen sie die Arbeit oft nicht mehr ausreichend gut.»

Die Persönlichkeit verlieren

Damit beginnt bei vielen Menschen die Alzheimer-Krankheit. Die Amyloid-Ablagerungen wachsen, immer mehr Hirnzellen sterben. Roger Nitsch deutet auf die computertomographische Aufnahme eines menschlichen Gehirns: Anstelle des Hippocampus klafft ein Loch, nur noch rund ein Zehntel der Hirnmasse ist hier sichtbar. «Diese Patientin ist dement und rund um die Uhr pflegebedürftig», erklärt Nitsch, «an Alzheimer stirbt man zwar nicht direkt, aber man verliert seine Persönlichkeit.» Wortfindungsstörungen, Orientierungsprobleme und ein schlechtes Kurzzeitgedächtnis sind die ersten Anzeichen von Altersdemenz. Verstärken sie sich innerhalb von sechs Monaten merklich, besteht der Verdacht auf Alzheimer. Zu diesem Zeitpunkt sind die ersten Amyloid-Ablagerungen im Hirn bereits 10 bis 15 Jahre alt – so lange dauert es vom Beginn der Krankheit bis zu den ersten klinischen Symptomen.

Die Idee, Amyloid-Ablagerungen mit Antikörpern zu bekämpfen, ist nicht neu. Erste klinische Tests mit Impfungen Ende der 1990er-Jahre schlugen allerdings fehl: Die Patienten erkrankten an Hirnhautentzündung – die zelluläre Impfreaktion hatte am falschen Ort angegriffen. Roger Nitsch und sein Team entwickelten daraufhin eine neue Denkweise und nannten sie Reverse Translationale Medizintechnologie. «Wir wollten sozusagen einen Schritt zurück gehen und vorerst verstehen, wie das

menschliche Immunsystem auf Amyloid reagiert», sagt Nitsch. Denn im Grunde genommen, so überlegten die Zürcher Forscher, müsste unser Immunsystem die schädlichen Strukturen selbst erkennen und entsprechend handeln.

Als Informanten nutzten Nitsch und sein Team sogenannte B-Gedächtniszellen. Sie patrouillieren durchs Blut und speichern sämtliche Immunreaktionen, denen sie begegnen. «Wir mussten also die B-Gedächtniszellen nach jenen Antikörpern fragen, die wir suchten», sagt Nitsch. So stiessen die Forscher auf B-Zellen, die den genetischen Bauplan für einen monoklonalen – also gezielt agierenden – Antikörper enthielten. Dieser Antikörper war zudem imstande, die Blut-Hirn-Schranke zu durchbrechen; gewöhnlich werden Antikörper aus dem Kopf verbannt und in den Körper zurückgepumpt. Dieser Antikörper aber blieb vor Ort, band an die Amyloid-Plaques und tat seine Arbeit.

Roger Nitsch zeigt ein Video, das den Vorgang schildert und Einblick in den faszinierenden Mikrokosmos des menschlichen Gehirns gewährt: Die hummerförmigen Antikörper klammern sich mit ihren Zangen an den Amyloid-Fäden fest, die sich wie ein dichtes Netz über die Gehirnzellen spannen. Mit ihrem Schwanzstück rufen die winzigen Häscher sodann ein Trüppchen lokaler Profikiller zu Hilfe: Microglia. Diese höchst agilen Fresszellen, zuständig für die Immunabwehr im zentralen Nervensystem, machen sich über die Fibrillen her und bringen sie zum Verschwinden.

Nitsch und sein Team tauften den Antikörper Aducanumab. Der Name ist nicht einer Laune entsprungen, sondern gehorcht wissenschaftlichen Regeln der Nomenklatur. So werden Antikörper stets mit der Endung «ab» bezeichnet, und die drei Buchstaben «n», «u» und «m» stehen zwingend für Hirn, Mensch und monoklonal. «Nur der vordere Teil des Namens ist frei erfunden», erklärt Roger Nitsch: Hinter der Buchstabenfolge «Aduca» verstecken sich der «Fundort» Zuerich «u», die Partnerfirma Biogen in Cambridge «ca» sowie die Initialen der ersten Alzheimer-Patientin der Medizingeschichte, Auguste Deter.

Musterfall der Psychiatrie

Auguste Deter kam 1901 in die Obhut eines gewissen Alois Alzheimer, Arzt an der «Anstalt für Irre und Epileptische» in Frankfurt, nachdem sie bereits im Alter von rund 40 Jahren Symptome starker Demenz zeigte. Alois Alzheimer hatte zwar Erfahrung mit Demenzkranken, noch nie indes war ihm eine so junge Patientin begegnet. Er kümmerte sich intensiv um Deter, studierte ihren Fall und legte eine ausführliche Krankengeschichte mit zahlreichen Fotografien an. Nach Auguste Deters Tod 1906 obduzierte Alois Alzheimer ihr Gehirn und stellte jene Amyloid-Ablagerungen und Fibrillen fest, die bis heute als Krankheitsauslöser gelten. Genau 110 Jahre später ist nun möglicherweise ein Gegenmittel gefunden.

Plaques nach einem Jahr verschwunden

Aducanumab wurde vorerst an transgenen Mäusen präklinisch getestet. Der erste klinische Test mit 165 Alzheimer-Patientinnen und -patienten dauerte ein Jahr und wurde von Forschern an über 30 verschiedenen Orten in den USA durchgeführt. Die Testpersonen waren in fünf Gruppen eingeteilt, eine Placebogruppe und vier Gruppen mit unterschiedlich hohen Dosierungen; die Infusionen fanden monatlich statt.

«Der Effekt war massiv», sagt Roger Nitsch, «bei der Patientengruppe mit der höchsten Dosis waren die Amyloid-Ablagerungen nach einem Jahr praktisch verschwunden.» Als einzige Nebenwirkung traten bei einigen Probanden Kopfschmerzen auf; Nitsch schreibt sie dem biologischen Vorgang der Plaque-Entfernung zu.

Was aber, ist die Plaque einmal entfernt, geschieht mit den bereits zerstörten Hirnteilen? «Kaputte Nervenzellen bleiben kaputt, leider», sagt Nitsch, «doch deren Funktionen – also Sprache, Namen, Orte – lassen sich wieder erlernen.» Allerdings: je früher im Leben, desto besser. Es ist deshalb erklärtes Ziel der Zürcher Forscher, mit der Lancierung von Aducanumab gleichzeitig auch ein Früherkennungssystem für Alzheimer ins Leben zu rufen. Nitsch denkt an standardmässige, von den Krankenkassen finanzierte Hirnscans bei 65-Jährigen, um Amyloid-Ab-

INHALT

Seite 2
Alzheimer – was neue Medikamente können

Seite 5
Nein zur Unternehmenssteuerreform III

Seite 6
Menschen im Service public: Interview mit Markus Hofmann, Leiter Ressort Baugesuche, Luzern

Seite 11
Resultate der Lohnrunde 2017

Seite 16
Zurich Versicherung

Seite 17
Baselstädtischer Angestellten-verband (BAV)

Seite 18
Personalverband der Stadt Bern

Seite 18/19
Verband des Bündner Staatspersonals (VBS)

Seite 19
Personalverband der Stadt St. Gallen





lagerungen möglichst schon im Frühstadium zu erkennen.

Denn die Bedeutung von Alzheimer als Volkskrankheit nimmt zu. Die Menschen werden immer älter, jedes zweite Mädchen, das heute in der Schweiz zur Welt kommt, wird ein Alter von hundert oder mehr Jahren erreichen. In vielen Belangen ist unser Körper nicht für eine solche Lebensdauer gerüstet. Das beweisen die Scheren-Enzyme, die ihren Kampf gegen Amyloid-Fibrillen nach gut fünfzig Jahren aufgeben; das beweist auch das Amyloid selbst, das dem Menschen beim Heranwachsen zwar dient, ihm im späteren Leben indes zu schaden beginnt. «Alles, was über das reproduktionsfähige Alter des Menschen hinausgeht, spielt für die Evolution eine untergeordnete Rolle», sagt Roger Nitsch.

Hundert Tonnen Antikörper

Bei der Suche nach dem Antikörper waren neben der Universität Zürich auch deren Spin-off-Firma Neurimmune sowie das Biotech-Unternehmen Biogen beteiligt. In Luterbach bei Solothurn baut Biogen zurzeit für über eine Milliarde Franken eine biopharmazeutische Produktionsanlage, in der unter anderem auch Aducanumab kommerziell hergestellt werden soll. Produziert wird der Antikörper mithilfe von Zellkulturen, die aus den Eierstöcken einer chinesischen Hamsterart stammen. Den Bedarf an Aducanumab schätzt Roger Nitsch zurzeit weltweit auf bis zu hundert Tonnen.

Doch bevor das neue Alzheimer-Medikament auf den Markt kommen kann, muss es noch hohe Hürden nehmen. Für die Zulassung des Antikörpers verlangen die schweizerischen, europäischen und amerikanischen Kontrollbehörden zwei breit angelegte klinische Studien. Diese haben bereits begonnen. In gut 300 beteiligten Zentren, verteilt über zwanzig Länder Europas, Asiens und Nordamerikas, werden insgesamt 2700 Alzheimer-Patientinnen und -patienten 18 Monate lang mit Aducanumab (oder einem Placebo) behandelt. Auf diese Weise will man nicht nur die Wirksamkeit, sondern auch die Sicherheit des neuen Heilmittels überprüfen.

Fallen die Resultate positiv aus, ist Roger Nitsch überzeugt, dass sich Aducanumab in nicht allzu ferner Zukunft im Gesundheitswesen etabliert. Und dass auch Krankenversicherer das Medikament gerne auf ihre Listen nehmen, hat es doch präventiven Charakter und hilft, hohe Betreuungskosten zu vermeiden.

Bluttest zur Alzheimer-Diagnose

Die Kassen, so schätzt Nitsch, hätten dann auch ein Interesse daran, vor der Aducanumab-Behandlung entsprechende Untersuchungen zu finanzieren. «Heute geschieht dies noch mit bildgebenden Verfahren und ist sehr teuer, aber in der Zukunft wird sich Alzheimer wohl anhand einfacher Bluttests diagnostizieren lassen», meint Roger Nitsch.

Ist Aducanumab die einzige Hoffnung? Lässt sich sonst nichts gegen Alzheimer tun? Viel Bewegung und gesunde Ernährung hätten zwar statistisch eine gewisse vorbeugende Wirkung gezeigt, sagt Nitsch. Diese sei aber verschwindend klein und könne den Ausbruch der Krankheit nicht verhindern. Auch eine geistige Tätigkeit habe bei starker Demenz keine wirklich präventive Funktion, obwohl der Volksmund dies behaupte. «**Alzheimer kann alle Menschen treffen, Fussballer genauso wie Philosophinnen**», sagt Roger Nitsch, «denn die Hauptrisikofaktoren sind die Genetik und das Alter.» «Die einzig echte Prävention», sagt Nitsch und schmunzelt, «wäre es deshalb, sich seine Eltern gut auszusuchen und früh zu sterben.»

Michael T. Ganz

Artikel auch erschienen im UZH Magazin 4/16

Aducanumab – Gegen das Vergessen

Der Antikörper Aducanumab wirkt phänomenal – richtig dosiert bringt er die Plaques, die sich im Gehirn von Alzheimer-Patienten ablagern, Synapsen verstopfen und Hirnzellen zerstören, zum Verschwinden.

NEIN ZUR UNTERNEHMENS-STEUERREFORM III

Steuerausfälle wirken sich auf alle Bürgerinnen und Bürger aus!

Anlässlich der Medienkonferenz vom 19. Januar 2017 in Bern legte Urs Stauffer, Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV), dar, was alle Bürgerinnen und Bürger erwarten wird, wenn die Unternehmenssteuerreform III angenommen wird. Die wichtigsten Argumente nachfolgend.



Berechnungen haben ergeben, dass sich die Steuerausfälle dramatisch auf die Finanzhaushalte von Kantonen und in erster Linie der Städte und auch Gemeinden auswirken werden.

Die enormen Steuerausfälle entstehen durch die Korrekturen der Bemessungsgrundlagen und die Senkung der Gewinnsteuersätze in den Kantonen, wovon die Gemeinden auch betroffen sind.

Die angekündigten Kompensationszahlungen vom Bund an die Kantone vermögen die Steuerausfälle der Kantone und der Städte und Gemeinden bei Weitem nicht zu decken.

Die Auswirkungen auf das gesamte zur Finanzierung von öffentlichen Dienstleistungen in der Schweiz zur Verfügung stehende Finanzsystem werden verheerend sein.

Die Steuerausfälle werden umgehend zu Sparmassnahmen und Steuererhöhungen in Kantonen, Städten und Gemeinden führen.

Konkret heisst das:

Dienstleistungsabbau in Städten und Gemeinden ist auch verbunden mit einem **Abbau von Arbeitsplätzen** im öffentlichen Dienst und dem **Verlust von Lebensqualität von Bürgerinnen und Bürgern**. Bereits konkrete Sparüberlegungen in Städten:

- Schliessung von Hallenbädern und Museen
- Schliessung oder Reduzierung der Subventionen an Stadtbibliotheken
- Aufhebung oder Reduzierung der Subventionen an Kultur- und gemeinnützige Organisationen
- Aufhebung oder Reduzierung der Subventionen an private Kinderkrippen oder Tagesstätten
- Reduktion des Unterhalts von öffentlichen Gebäuden und Anlagen
- Reduktion des Abfallentsorgungsintervalls
- Reduzierung der Sicherheitsaufgaben
- Erhöhung der Schülerzahlen in den Klassen
- Reduzierung der Schalteröffnungszeiten

Die Finanzausgleichssysteme werden einen Teil der Steuerausfälle auffangen müssen. Dies bedeutet, dass Gemeinden, die keine Steuerausfälle zu verzeichnen haben, wesentlich mehr in den kantonalen resp. interkommunalen Disparitätenabbau zu Gunsten von betroffenen Gemeinden und Städten einzahlen müssen. Dies wiederum wird **die Bürgerinnen und Bürger der Gemeinden, welche finanzielle Mehrleistungen zu erbringen haben, zusätzlich belasten**.

Fazit

Die Zeche für die Steuerausfälle zahlen alle Bürgerinnen und Bürger, während die Grosskonzerne steuerlich massiv entlastet werden.

BAUGESUCHE VOM VELO-UNTERSTAND BIS ZUM FUSSBALLSTADION

Interview mit Markus Hofmann, Leiter Ressort Baugesuche, Luzern



Herr Hofmann, was arbeiten Sie?

Ich bin Leiter des Ressorts Baugesuche und behandle mit meinem Team alle Baugesuche, die in der Stadt Luzern eingereicht werden. Das heisst, wir prüfen und beurteilen, ob die baurechtlichen Vorschriften eingehalten wurden, und holen bei Bedarf Vernehmlassungen bei den zuständigen Fachstellen ein.

Wir bearbeiten jährlich rund 500 Baugesuche. Das Spektrum reicht dabei von der einfachen kleinen Dachausbaute oder vom Dachfenster über Fassadenbeleuchtungen, Mobilfunkanlagen, Wohn- und Geschäftshäuser bis zu öffentlichen Gebäuden wie einen KKL oder einem Fussballstadion. Also alles, was gebaut wird und baubewilligungspflichtig ist, wird von meinen Leuten geprüft.

Auch Beleuchtungen?

Ja, die Stadt Luzern hat vor ein paar Jahren in einer Volksabstimmung das Beleuchtungskonzept «Plan Lumière» verabschiedet. Das Beleuchtungskonzept will durch den Einsatz von Licht am richtigen Ort, zur richtigen Zeit und in ökologisch vertretbarem Ausmass das Tagesbild auf die Nacht übertragen und die Innenstadt in ein attraktives Licht stellen.

Ziel ist es, die Lichtverschmutzung und den Energieverbrauch zu reduzieren und weniger Licht bewusster und im richtigen Mass am richtigen Ort einzusetzen. Aber das ist nur ein kleiner Baustein unserer Arbeit.

Was beinhaltet Ihre Arbeit?

Es beginnt mit den Vorgesprächen, in denen man mit dem Gesuchsteller bespricht, was auf ihrem Grundstück realisierbar ist, zum Beispiel, welche Ausnützung zulässig ist oder wo ein Projekt allenfalls noch angepasst werden muss. Wenn das Baugesuch eingereicht wird, sind wir diejenigen, die prüfen und kontrollieren, ob alle Vorschriften eingehalten werden.

Wir holen bei Bedarf Stellungnahmen und Vernehmlassungen der Fachstellen ein und prüfen allfällige Einsprachen. Aus all diesen Inputs erarbeiten wir einen Antrag zuhanden der Baudirektorin. Den Entscheid fällt die Baudirektorin.

Danach folgt entweder ein Gerichtsverfahren, wenn gegen den Entscheid Beschwerde eingereicht wurde, oder es kann mit dem Bau begonnen werden. Während der Ausführung

machen wir Baukontrollen und nach der Fertigstellung die Bauabnahme.

Gibt es häufig Vorgespräche?

Ja, in den meisten Fällen, wenn es sich nicht gerade um eine Standardangelegenheit handelt. Es geht darum aufzuzeigen, was baurechtlich möglich ist und welche Unterlagen wir für das Verfahren benötigen. Das Bewilligungsverfahren ist mit allen notwendigen Formularen, Plänen und Nachweisen in den letzten Jahren ja nicht unbedingt einfacher geworden.

Wir fördern diese Vorgespräche und ich denke, rund drei Viertel der Baugesuchsteller nutzen die Möglichkeit. Manchmal geht es auch nur um kleine Anpassungen zu einem vorbereiteten Gesuch oder offene Detailfragen. Wir haben eine Checkliste, die aufzeigt, welche Dokumente notwendig sind, und diese gehen wir bei Bedarf mit dem Baugesuchsteller durch. Manchmal kommt auch noch ein wenig Beratung hinzu, was man wie anpassen könnte, wenn Änderungen notwendig sind.

Sie machen auch die Koordination mit den Fachstellen?

Ja, genau. Wir sind die Generalisten und prüfen, ob die Grundlagen eingehalten wurden. Zum Beispiel, ob der Grenzabstand korrekt ist. Im Bereich Denkmalschutz, Verkehrssicherheit, Grenzwerte bei Mobilfunkanlagen usw. gibt es aber Spezialisten, die wir beiziehen und deren Vernehmlassungen wir einholen. Ihre Stellungnahmen flechten wir in den Antrag ein. Wir sind quasi die Koordinationsstelle für alle rechtlichen Anforderungen an die Baugesuche.

Wie gross ist Ihr Team?

Wir sind im Ressort Baugesuche eigentlich zwei Teams. Es gibt das Team «Zentrale Dienste» mit fünf Personen, welche die Planauflage organisieren, die amtlichen Publikationen machen und oft die erste Ansprechperson bei Fragen sind.

Im eigentlichen Baugesuchteam sind wir sieben Sachbearbeiter, welche die Baugesuche in materieller Hinsicht kontrollieren.

Wie gross ist der durchschnittliche Aufwand für die Prüfung eines Baugesuchs?

Das kommt drauf an, welchen Moment man als Beginn eines Baugesuchverfahrens definiert; also ob man die Vorbesprechung auch mitrechnet oder erst ab dem Zeitpunkt, wenn das Baugesuch eingereicht wird. Die Vorgespräche können sich teilweise über Monate hinweg ziehen, vor allem, wenn es verschiedene Varianten gibt, die geprüft werden sollen.

Ab Einreichung des Baugesuchs haben wir die gesetzliche Vorgabe, dass 80 % der Baugesuche im ordentlichen Verfahren innerhalb von 40 Arbeitstagen ab Eingang des Gesuchs erledigt sein müssen; im vereinfachten Verfahren sollten wir sie innerhalb von 25 Arbeitstagen erledigen. Ehrlicherweise schaffen wir das nicht, im Moment liegen wir bei ca. 50 %.

Es kommt manchmal vor, dass jemand sagt, sein Verfahren habe über ein Jahr gedauert – dann werden aber die Vorgespräche mit einberechnet – was hinsichtlich der effektiven Verfahrensdauer nicht korrekt ist. Auch nicht möglich ist die Einhaltung der gesetzlichen Fristen bei Gesuchen mit Einsprachen.

Bearbeiten alle Sachbearbeiter alle Baugesuche oder werden diese thematisch aufgeteilt?

Wir haben die Bearbeitung der Baugesuche geographisch in drei Gebiete aufgeteilt. Für den Stadtteil Littau sind zwei Personen zuständig, den Stadtteil Luzern haben wir in die Gebiete linkes und rechtes Reussufer aufgeteilt, diese Gebiete teilen sich zwei bzw. drei weitere Sachbearbeiter. Also rechts von der Reuss ist das Altstadtgebiet und links der Reuss das Neustadtgebiet. Die Themen konzentrieren sich so je nach Gebiet ein wenig. Diese Aufteilung ist aber mehr als Grundsatz festgelegt und nicht in Stein gemeisselt – die Arbeitsverteilung ist auch abhängig von der Menge der eingereichten Baugesuche.

Thematisch macht innerhalb seines Gebiets jeder, was eingereicht wird – so kann wirklich jeder alles machen.

Wurden die rechtlichen Grundlagen von Littau und Luzern nach der Fusion vereinheitlicht?

Nein, wir haben seit der Fusion zwei Bau- und Nutzungsordnungen. Die «Littauer» hatten kurz vor der Abstimmung über die Fusion ihre Bau- und Nutzungsordnung revidiert, weshalb man sie noch nicht zusammengeführt hat. Wir sind nun aber dabei, dies nachzuholen.

Machen das auch Sie?

Federführend macht das die Dienstabteilung Stadtentwicklung, aber ich bin auch involviert. Es geht insbesondere darum, unsere praktischen Erfahrungen einfliessen zu lassen.



Wie sieht Ihr typischer Arbeitsalltag aus?

Ich bin zu 90% im Büro tätig. Meine Mitarbeitenden sind mehr draussen unterwegs, nehmen einen Augenschein vor, kontrollieren die Profilierung während der öffentlichen Auflage eines Baugesuchs oder die Ausführung des bewilligten Baus. Die meiste Zeit arbeitet man aber schon im Büro.

Schauen Sie sich als Leiter alle Baugesuche an?

Ja, wenn ein Baugesuch fertig bearbeitet und für den Entscheid bereit ist, kommt es noch zur Durchsicht zu mir. Meine Mitarbeitenden arbeiten sehr selbständig und gut, die abschliessende Sichtung durch mich soll sicherstellen, dass wir bei Ermessensfragen eine einheitliche Linie haben. Ich prüfe aber nicht mehr alles im Detail nach.

Wird ein Baugesuch von einem oder von mehreren Sachbearbeitern bearbeitet?

Ein Sachbearbeiter ist alleine für seine Baugesuche zuständig, aber er steht einerseits im Kontakt mit den verschiedenen Fachstellen und kann sich andererseits im Team austauschen. Wir treffen uns ausserdem alle zwei Wochen zum Rapport, dann besprechen wir Fragen oder spezielle Fälle, die für alle interessant sein dürften oder bei denen es einen Ermessensspielraum auszulegen gilt. Innerhalb des Teams findet auch ein reger Informationsaustausch statt. Wir halten ausserdem unsere Praxis schriftlich fest, damit sie möglichst einheitlich angewandt wird.

Werden Sie auch von Nachbarn kontaktiert, die vermeintlich unbewilligte Bauarbeiten melden?

Ja, auf jeden Fall, wir haben quasi Tausende aufmerksame «Mitarbeitende». Wir sind Ansprechpartner, wenn uns jemand anruft und nachfragen will, ob der Nachbar für eine Baute überhaupt eine Bewilligung hat. Wenn wir informiert sind, ist alles gut und wir teilen mit, dass alles mit rechten Dingen zu und her geht. Wenn wir aber tatsächlich nichts davon wissen, prüfen wir vor Ort, um was es sich handelt und ob es baubewilligungspflichtig wäre. Falls ja, müssen wir ein Baugesuch nachverlangen.

Kommt es häufig vor, dass jemand ohne Bewilligung baut, aber eigentlich eine bräuchte?

Das kommt leider nicht selten vor, aber es werden natürlich nicht ganze Wohn- und Geschäftshäuser ohne Baubewilligung erstellt. Es handelt sich eher um kleine Neubauten, Umbauten oder Abweichungen von den bewilligten Plänen. Zum Beispiel Umnutzungen oder Ausbauten von Unter- oder Dachgeschossen, eine Stützmauer im Garten oder kleine Anbauten.

Geschieht dies aus Unwissenheit?

Das ist schwierig zu sagen, ich glaube aber, eher nicht. Zumindest wäre es eine kurze Sache, uns anzurufen und nachzufragen, ob sie für ihr Vorhaben eine Bewilligung benötigen. Dies würde uns und allen Beteiligten eine Menge Ärger ersparen. Ich habe manchmal den Eindruck, es läuft nach dem Motto «probieren und schauen, ob es jemand merkt». In diesem Zusammenhang muss man dann leider von Vorsatz sprechen.

Oft wird nicht ohne eigentliche Bewilligung gebaut, sondern die Baute weicht von der Bewilligung ab. Wenn es nur kleine Abweichungen sind, kann man eher davon ausgehen, dass der Bauherr annahm, es sei keine Bewilligung für die Projektänderung notwendig.

Ich denke, es weiss jeder, dass man nicht einfach so etwas Neues bauen darf, sondern dass es eine Bewilligung braucht. Bei einer Abweichung von einem bewilligten Gesuch kann man schon eher davon ausgehen, dass da jemand nicht daran gedacht hat, dafür eine Projektänderung einzureichen.

Ist das manchmal auch frustrierend?

Frustrierend wird es dann, wenn es Wiederholungstäter sind. Es ist dann unverständlich, warum sich jemand nicht einfach an die Regeln hält. Solche Fälle begegnen uns leider auch.

Man muss aber aufpassen, dass man sich davon nicht die Stimmung verderben lässt, weil es eine verschwommene Wahrnehmung ist. Es sind ja immer die mühsamen Fälle, die Ärger machen und wo man manchmal sogar einen Baustopp verhängen muss. Diese Fälle bleiben in der Erinnerung haften. Die grosse Mehrheit hält sich an die Regeln.

Wie ist die Reaktion Ihrer Kunden allgemein? Sind sie freundlich, aufgeschlossen, dankbar oder manchmal eher genervt?

Wenn jemand bekommt, was er möchte und wir alles nach Wunsch bewilligen können, ist er natürlich zufrieden und freundlich.

Aber wir führen eine hoheitliche Aufgabe aus und manchmal ist ein Gesuch nicht bewilligungsfähig. Unsere Kunden haben ihre Anliegen und wir müssen angemessen kommunizieren können, was möglich und was nicht möglich ist, und allenfalls Lösungen suchen, wie man ein Projekt so ändern könnte, damit es



Vogalonga in Venedig.

bewilligungsfähig wird. In der Regel versteht dann ein grosser Teil unserer Kunden unsere Arbeit und kann auch eine negative Antwort einstufen. Sie sind natürlich nicht immer zufrieden, ganz klar, aber sie können es dann nachvollziehen und verstehen. Es ist nicht immer einfach, eine hoheitliche Aufgabe wahrzunehmen.

Ich bin seit rund 16 Jahren hier tätig und es ist jedes Baugesuch ein wenig anders. Es gibt Ermessensfragen und wir haben einen gewissen Ermessensspielraum – und genau das ist manchmal das Problem. Wenn jemand das Gefühl hat, dass er anders behandelt wird als der Nachbar, der vermeintlich genau das gleiche Baugesuch eingereicht hat, muss man sich einfach die Zeit nehmen, um zu erklären, worin der – manchmal wirklich kleine – Unterschied besteht und warum etwas nicht bewilligungsfähig ist.



Markus Hofmann mit dem Modell der Stadt Luzern

Hinzu kommt, dass beim Bauen alles immer dichter wird und die Baugesuche komplexer werden. Heute gehen die Gesuchsteller bei einem Baugesuch immer an die Grenze, dies ist im Grundsatz legitim, aber wenn diese Grenze dann auch nur leicht überschritten ist, können wir das Gesuch einfach nicht mehr bewilligen.

Wie können Nachbarn eingreifen, wenn sie mit einem Projekt nicht einverstanden sind?

Wir sind verpflichtet, ein Baugesuch entgegenzunehmen und öffentlich aufzulegen, wenn dieses die formellen Anforderungen erfüllt. Als Nachbar kann man eine Einsprache machen, wenn man der Ansicht ist, das Projekt verletzte die baurechtlichen Bestimmungen.

Wenn jemand Einsicht in ein öffentlich aufliegendes Baugesuch nimmt, werden wir oft gefragt, ob damit alles in Ordnung und es bewilligungsfähig ist. Wir können diese Frage zu diesem Zeitpunkt noch nicht abschliessend beantworten. Will der Nachbar seine Rechte wahren bzw. über die weiteren Schritte informiert werden, kann er dies nur über eine Einsprache machen.

Bei wie vielen Gesuchen werden Einsprache und Beschwerden erhoben?

Einsprachen werden bei rund einem Viertel der öffentlich aufgelegten Baugesuche eingereicht, aber nur ein sehr kleiner Teil der Baubewilligungsentscheide wird noch mit einer Beschwerde an die nächste Instanz weitergezogen. Das betrifft vielleicht 5 bis max. 10 Gesuche pro Jahr.

Handelt es sich dabei um grössere Projekte?

Nicht unbedingt. Manchmal gibt ein Velounterstand mehr Ärger und Aufwand als ein grosses Projekt. Der Vorteil bei grösseren Projekten ist, dass ein Architekt oder ein professioneller Bauherr involviert ist. Dann ist alles sauber abgeklärt und geplant. Bei kleineren Gesuchen wollen die Eigentümer oft alles selber machen. Das führt dazu, dass die Unterlagen nicht vollständig und eindeutig sind oder das Wissen um die baurechtlichen Bestimmungen zum Beispiel zu Grenzabständen fehlt. Diese müssen aber sowohl von einem Fussballstadion wie auch von einem Velounterstand eingehalten werden.

Was gefällt Ihnen an Ihrem Beruf?

Mir gefällt die Vielfalt der Arbeit und der Kontakt mit den Menschen. Ich habe mit Bauherren, Architekten, Investoren, Fachexperten, meinen Mitarbeitern und vielen weiteren Personen zu tun. Auch die Themenbereiche sind sehr vielseitig, die Projekte reichen vom Velounterstand über das Einfamilienhaus zur Mobilfunkanlage. Die Gesuche decken das ganze Leben ab – vom einfachen Parkplatz bis zu einem Fussballstadion. Diese riesige Spannweite in allen Bereichen macht Spass.

Was gefällt Ihnen nicht?

Es ist weniger erfreulich, jemandem sagen zu müssen, dass seine oder ihre Pläne nicht umgesetzt werden können. Das gehört zwar zu unserer hoheitlichen Aufgabe, aber Spass macht das nicht.

Ganz besonders ärgerlich wird es, wenn jemand versucht, uns für dumm zu verkaufen und die Ausführung offensichtlich von den bewilligten Plänen abweicht.

Wie war Ihr beruflicher Werdegang?

Ich habe eine Lehre als Hochbauzeichner gemacht und danach Architektur studiert. Ich habe dann ein paar Jahre in diesem Beruf gearbeitet, war aber nicht mehr so zufrieden mit meiner Arbeit und habe in der Stadt Luzern eine offene Stelle als Sachbearbeiter im Ressort Baugesuche gesehen. Die Aufgabe hat mich gereizt und ich habe die Stelle bekommen. Ich habe dann ein paar Jahre als Sachbearbeiter gearbeitet, und als mein damaliger Vorgesetzter im Jahr 2007 pensioniert wurde, habe ich mich erfolgreich als Leiter beworben.

Würden Sie sich wieder gleich entscheiden?

Ja, meine Arbeit und auch die persönlichen Kontakte sind vielfältig, das ist sehr interessant. Und klar, es gibt auch Fälle, die man lieber nicht hätte, weil sie mühsam und aufreibend sind, aber das gehört wohl überall dazu.

Als Architekt mögen Sie sicher das Gestalterische – kommt das hier manchmal zu kurz?

Ja, manchmal juckt es schon, wenn man ein Projekt sieht. Manchmal ergibt sich aber auch die Gelegenheit, gestalterische Inputs zu geben oder über Architektur zu diskutieren, man muss sich aber ganz klar zurücknehmen. Das ist manchmal nicht so einfach. Dagegen kommen wir je nach Projekt mit sehr guten und bekannten Architekten in Kontakt und es macht dann richtig Spass, mit ihnen etwas zu entwickeln.

Zudem gibt es wohl auch in der Privatwirtschaft nicht wenige Berufskollegen, bei denen nicht unbedingt der gestalterische Aspekt im Zentrum ihrer Arbeit steht. Steht bei ihnen doch vielfach die Detail- und Ausführungsplanung im Vordergrund.

Und das Juristische?

Wir haben im Stab der Baudirektion einen

Juristen, der uns bei allen rechtlichen Fragen unterstützt. In meinem Team haben ausserdem alle die Weiterbildung zum Bauverwalter gemacht, wo der Schwerpunkt im Rechtsbereich liegt. Bei komplexen Fragen wird aber immer der Jurist beigezogen. Auch diesen Teil meiner Arbeit finde ich sehr interessant.

Was motiviert Sie?

Es ist sehr schön, die Entwicklung der Stadt so nah mitzuerleben und zu wissen, ein Puzzleteil dazu beigetragen zu haben. Insbesondere trifft dies auf Projekte zu, welche schwierig und herausfordernd waren, man aber nach der Ausführung ein überzeugendes Resultat sieht. Das ist sehr befriedigend und motivierend.

Was würden Sie sich für Ihre Arbeit noch wünschen?

Manchmal wäre etwas mehr Verständnis und Akzeptanz für unsere Arbeit wünschenswert. Vielfach werden ablehnenden Bescheide als persönliche Sache empfunden. Es sind ja nicht Entscheide meiner Person als «Markus Hofmann», sondern ich handle in Ausführung meines Amtes und auf der Grundlage der rechtlichen Bestimmungen. Aber auch hier ist zu erwähnen, dass die Mehrheit der Personen, mit denen ich zusammenarbeite, meine Arbeit zu schätzen weiss.

Wie ist die Unterstützung der Ressortvorsteherin?

Sehr gut; sie steht hinter uns und unterstützt uns.

Gibt es auch Anekdoten?

Ja. Die Stadtbaukommission beurteilt grössere Bauvorhaben, insbesondere solche in den Ortsbildschutzzonen, in Bezug auf die städtebauliche und architektonische Eingliederung. Einsitz in der Kommission haben der Stadtarchitekten die kantonale Denkmalpflegerin sowie mehrere Architekten aus der Stadt und der Schweiz.

Es gab an einer solchen Sitzung einen Architekten, der mit Hilfe eines Modells sein Projekt vorgestellt hat. Es fand jedoch nicht so grossen Gefallen. Am Schluss der Kritik zog der Architekt eine schwarze ausgestopfte Katze, die einen Katzenbuckel machte, aus der Tasche, stellte sie auf den Tisch und sagte, so fühle er sich jetzt. Alle Anwesenden waren etwas konsterniert.

Wie entspannen Sie sich in der Freizeit?

Mein grosses Hobby ist der Sport. In meiner Jugendzeit bin ich Skirennen gefahren und bis vor wenigen Jahren Marathon gelaufen. Seit rund fünf Jahren habe ich im Rudern eine neue Leidenschaft gefunden. Das Bootshaus unseres Clubs (RC Reuss) befindet sich beim Alpenquai und unser Heimatgewässer ist der Vierwaldstättersee. Hin und wieder sind wir aber auch auf anderen Gewässern der Schweiz und sogar im Ausland anzutreffen. Das ist sehr abwechslungsreich und macht Spass.

Vielen Dank für das Gespräch.





Unten: Markus Hofmann in der Mitte auf dem Vierwaldstättersee

RESULTATE DER LOHNRUNDE 2017

Die Lohnrunde 2017 war durchzogen. Nullrunden gab es in der ganzen Schweiz und in allen Branchen. Doch Einzelne durften sich auch über Lohnerhöhungen freuen; diese lagen zwischen 0,5 und 1 Prozent. Bei den Mitgliedern von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) waren Reallohnerhöhungen die Ausnahme. Gut ist: Über zwei Drittel der befragten Mitgliederverbände erhielten eine Erhöhung der Leistungslohnsumme. Bei den weiteren zusätzlichen Leistungen sah es düster aus, im Jahr 2016 wurde der öffentliche Dienst in dieser Hinsicht kurz gehalten.



Die Ausgangslage für die Lohnverhandlungen 2017 hat sich in den letzten Jahren kaum geändert. Die Finanzen sind knapp bemessen und die Mitgliederverbände sehen sich mit Sparprogrammen konfrontiert, was die Lohnverhandlungen erheblich erschwert. Die Ungewissheit, wie sich das Abstimmungsergebnis «Unternehmenssteuerreform III» auf die Steuereinnahmen auswirkt, dürfte ebenfalls Grund dafür sein, dass die Lohnrunde für das öffentliche Personal bescheiden ausfiel.

Richtig ist, dass aufgrund der Negativteuerung keine Teuerungszulagen ausgerichtet werden. Störend ist aber, dass auch in diesem Jahr die Krankenkassenprämien wieder massiv anstiegen, dies aber weder im Warenkorb (der die Teuerungsrate bestimmt) noch bei den Lohnvergleichen berücksichtigt wird. Bei der Berechnung der Teuerung werden die Krankenkassenprämien nicht miteinbezogen, weil es sich angeblich nicht um eine Verteuerung der Leistung, sondern um eine mengenmässige Steigerung handeln sollte. Wird nun – wie vielerorts – keine generelle Lohnerhöhung gewährt, findet diese Mehrbelastung auch in der Lohnentwicklung keine Berücksichtigung. Das bedeutet für den Einzelnen, dass er oder sie im Jahr 2017 am Ende des Monats, obwohl ansonsten nichts ändert, weniger im Portemonnaie hat als im Vorjahr; die Logik überzeugt deshalb nicht. Hinzu kommen Mehrbelastungen bei den verbleibenden Teammitgliedern durch Stellenabbau.

All dies sorgt im Hinblick auf die Einkommenssituation für unzufriedene Arbeitnehmende. Es muss deshalb zukünftig wieder vermehrt Gewicht auf die Forderung einer generellen Reallohnerhöhung gelegt werden, damit neben der individuellen, leistungsabhängigen Erhöhung alle Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst für ihren täglichen Einsatz zu Gunsten eines nach wie vor hervorragend funktionierenden Service public Wertschätzung erfahren.

Ergebnisse in der öffentlichen Verwaltung

Reallohnerhöhungen werden für das Jahr 2017 bei den an der Umfrage beteiligten Verbänden in der Regel nicht gewährt. Erfreulich ist aber, dass bei 23 von 43 befragten Verbänden immerhin die Leistungslohnsumme erhöht wurde. Die Erhöhungen lagen bei 0,8 – 1 %, zwei Verbände konnten eine Erhöhung von 1,5 % vermelden. Damit bewegt sich die Entwicklung der individuellen Leistungslohnsumme ungefähr im Bereich des letzten Jahres.

Unbefriedigend ist, dass die zur Verfügung stehende Leistungslohnsumme teilweise nicht ausreicht, um die im Lohnsystem vorgesehenen Leistungslöhne auch tatsächlich auszubezahlen. Wird ein Leistungslohnsystem eingeführt, müssten jedoch auch die Mittel sichergestellt werden, um dieses umzusetzen.

Schlussbemerkung

Alles in allem zeichnet der Überblick der Resultate der Lohnrunde 2017 ein etwas düsteres Bild. Lohnentwicklungen waren zwar möglich, aber nur auf individueller Basis.

In diesem Jahr gab es zudem – anders als in den Jahren zuvor – kaum Rückmeldungen über zusätzliche Leistungen wie zusätzliche freie Tage, einmalige Prämien oder Ähnliches. Dies ist erstaunlich, weil dies eine Möglichkeit wäre, um auch bei fehlenden oder knappen finanziellen Mitteln den Mitarbeitenden des öffentlichen Dienstes für ihren täglichen Einsatz Danke zu sagen.

Urs Stauffer

Verband	Erhalten Sie für das Jahr 2017 einen Teuerungsausgleich? Wenn ja, wie hoch?	Erhalten Sie eine generelle Reallohnerhöhung? Wenn ja, wie hoch?	Wurde bei Ihnen die Summe der individuellen (Leistungs-) Löhne erhöht? Wenn ja, um wie viel?	Besteht oder bestand Nachholbedarf aus den letzten Jahren?	Wurden andere zusätzliche Leistungen erhöht, neu geschaffen oder abgeschafft?
Aargauer Mittelschullehrerinnen- und Mittelschullehrerverein	Nein	Nein. Im Gegenteil; 2017 verdienen Lehrpersonen nominell und real weniger als Gleichaltrige im Jahr 2016.	Nein	Ja. Der Rückstand zum Mittelwert umliegender Kantone beträgt bis zu 20 % (unteres/mittleres Alterssegment).	Nein
Aargauischer Lehrerinnen- und Lehrerverband	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Verband der Lehrpersonen an Berufsfachschulen im **Aargau**	Nein	Nur die regulären Alterstufen-Erhöhungen.	Nein	Nein	Nein
Personalverband **Amriswil**	Nein	Nein	Nein, reduziert von 1 auf 0,6 %.	Nein	Nein
Staatspersonalverband **Appenzell A.Rh.**	Nein	Nein	Ja, um 0,8 %. Davon jedoch 0,2 % für strukturelle Anpassungen gem. geltendem Lohnsystem. Somit 0,6 % für individuelle Lohnerhöhungen.	Ja. Die im Lohnsystem vorgesehenen Lohnbänder und Leistungskomponenten sowie die ursprünglich vorgesehenen Lohnziele können mit den zur Verfügung gestellten Beträgen seit Jahren nicht erfüllt werden.	Nein. 0,5 % sind für Anerkennungsprämien budgetiert (aber noch nicht zugesprochen). Diese sind nicht Lohnbestandteil, sondern einmalige Auszahlungen für besondere Leistungen.
Personalverband der Stadt **Biel**	Nein	Nein	Ja, um 0,9 % der Gesamtlohnsumme.	Nein	Nein
Personalverband der Gemeinde **Buchs AG**	Nein	Nein	Nein	Ja	Weder erhöht noch neu geschaffen.
Personalverband der Stadt **Burgdorf**	Nein	Ja, 1,5 % wurden budgetiert.	Ja. Um 0,5 % für den Erfahrungsanteil. Um 1 % für die Leistungslohnanpassung gem. MAG.	Ja. 5,4 % Teuerung und 13,5 % für individuelle Lohnmassnahmen gem. Lohnmodell.	Nein
Personalverband der Stadt **Chur**	Nein	Nein, Stufenanstieg gemäss Personalverordnung.	Nein	Keine Angaben.	Erhöhung Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für die Pensionskasse infolge Anpassung des Umwandlungssatzes.
Personalverband des Bezirks **Einsiedeln**	Nein	Nein	0,8 % für Beförderungen (individuelle Lohnstufenanstiege).	Nein	Nein
Verband des **Glarner** Staats- und Gemeindepersonals **(Kantone)**	Nein	Nein	Ja, um 0,75 %, davon: 0,666 % für individuelle Lohnanpassungen 0,044 % für strukturelle Lohnanpassungen bei Reinigungsmitarbeitenden 0,040 % für strukturelle Lohnanpassungen bei Mitarbeitenden bis 30 Jahre.	Nein	Nein

Verband	Erhalten Sie für das Jahr 2017 einen Teuerungsausgleich? Wenn ja, wie hoch?	Erhalten Sie eine generelle Reallohnerhöhung? Wenn ja, wie hoch?	Wurde bei Ihnen die Summe der individuellen (Leistungs-) Löhne erhöht? Wenn ja, um wie viel?	Besteht oder bestand Nachholbedarf aus den letzten Jahren?	Wurden andere zusätzliche Leistungen erhöht, neu geschaffen oder abgeschafft?
Verband des **Glarner** Staats- und Gemeindepersonals **(Gemeinden)**	Nein	Nein	Ja, 1.0 % Individuelle Verteilung unter Beachtung der jeweiligen Qualifikation.	Nein	Nein
Personalverband der Stadt **Gossau**	Nein	Nein.	Ja, um 1,5 %	Ja	Nein
Verband **Bündner** Staatspersonal	Nein (da keine Teuerung)	Nein	0,15 % der Lohnsumme = CHF 469 000	Nein	Mutterschaftsurlaub, Lohnfortzahlungspflicht bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit während Schwangerschaft. Vaterschaftsurlaub von 3 auf 5 Tage erhöht.
Personalverband der Gemeinde **Horgen**	Nein	Nein	Nein; die Summen für Leistungslohnzulagen und Stufenanstiege entsprechen denjenigen von 2016.	–	Nein
Personalverein der Gemeinde **Klosters-Serneus**	Nein	Ja, automatisch vorgesehener Anstieg um eine Lohnstufe.	Individuell beantragte Lohnerhöhungen wurden teilweise gewährt.	In Einzelfällen, da Aufgaben umverteilt, die Löhne aber nicht angepasst wurden.	Der Antrag auf Ausrichtung von Lunch-Checks als Ergänzung u/o Alternative zu Reka-Checks wurde abgelehnt.
Personalvereinigung der Gemeinde **Köniz**	Nein	Nein	Ja, um 0,8 %	Nein	Nein. Für Weiterbildungen beträgt die zur Verfügung stehende Summe unverändert CHF 295 000.
Personalverband der Stadt **Kreuzlingen**	Nein	Nein	Ja, um 1,5 %	Nein	Ja, Überbrückungsrente ab 1.1.2017
Personalverband der Gemeindeverwaltung **Kriens**	Nein	Nein	Ja, 0,5 %.	Ja	Nein
Personalverband der Stadt **Langenthal**	Nein	Nein	Ja, um 1 %.	Nein	Nein
Stadtpersonalverband **Luzern**	Nein	Nein	Ja, um 1 % der gesamten Lohnsumme.	Nein	Nein
Verband des Personals der Gemeinde **Muri BE**	Nein	Nein	Ja, um 0,9 %.	Nein	Nein

Verband	Erhalten Sie für das Jahr 2017 einen Teuerungsausgleich? Wenn ja, wie hoch?	Erhalten Sie eine generelle Reallohnerhöhung? Wenn ja, wie hoch?	Wurde bei Ihnen die Summe der individuellen (Leistungs-) Löhne erhöht? Wenn ja, um wie viel?	Besteht oder bestand Nachholbedarf aus den letzten Jahren?	Wurden andere zusätzliche Leistungen erhöht, neu geschaffen oder abgeschafft?
ZV-Sektion **Murten**	0,4 %	Stufenanstieg, wo noch möglich.	Nein	Nein	Nein
Personalverband der Gemeinde **Obersiggenthal**	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein. Beiträge für teambildende Massnahmen wurden halbiert.
Staats- und Gemeindepersonalverband **Obwalden**	Nein	Nein	Ja, um 0,5 %	Nein	Nein
Schaffhauser Staatspersonalverband	Nein	Nein	Ja, um 1 %	Ja, bei den individuellen Leistungslöhnen.	Nein
Personalverband der Gemeinde **Schwyz**	Nein	0,5 % der Jahresgrundlöhne für individuelle Reallohnerhöhungen sowie einzelne Lohnklassenbeförderungen (aufgrund von Weiterbildungen).	Nein	Nein	Nein. Für die nächsten 3 Jahre wurden 2 % für Lohnzuwachs und Teuerungsausgleich im Finanzplan eingestellt. Die Umsetzung hängt von der Teuerung und Finanzlage ab.
Personalverband Kanton **Schwyz**	Nein	Nein	Nein. Aber der Fluktuationsgewinn von 0,5 % der Jahreslohnsumme wird für Beförderungen zur Verfügung gestellt.	–	Nein
Gemeindepersonalverband der Stadt **Solothurn**	Nein	Nein. Ordentliche Stufenanstiege innerhalb Lohnklasse aufgrund Mitarbeiterbeurteilung wurden vorgenommen.	Nein	Nein	Nein
St. Galler Kantons- und Gemeindepersonal	Nein	Nein	Nein	Ja, Bezifferung schwierig. Seit 2008 keine Lohnerhöhungen mehr.	Nein.
Personalverband der Stadt **St. Gallen**	Nein	Nein	Um 1 % des Lohnbudgets für Stufenanstiege und um 0,2 % für Leistungsprämien und Beförderungen.	Es wäre eine Reallohnerhöhung fällig.	Nein
Personalunion der Gemeindeverwaltung **St. Margrethen**	Nein	Nein	Um 0,8 % für Stellenplanerhöhung Um 0,7 % für Beförderungen Um 0,5 % für Stufenanstiege	Nein	Nein
Personalverband der Gemeinde **Suhr**	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Gemeindepersonalverband **Thalwil**	Nein	Nein	Ja, um 0,8 %.	Ja, im Jahr 2016 wurden aufgrund von Sparmassnahmen keine Lohnanpassungen gewährt.	Nein

Verband	Erhalten Sie für das Jahr 2017 einen Teuerungsausgleich? Wenn ja, wie hoch?	Erhalten Sie eine generelle Reallohnerhöhung? Wenn ja, wie hoch?	Wurde bei Ihnen die Summe der individuellen (Leistungs-) Löhne erhöht? Wenn ja, um wie viel?	Besteht oder bestand Nachholbedarf aus den letzten Jahren?	Wurden andere zusätzliche Leistungen erhöht, neu geschaffen oder abgeschafft?
Gemeindepersonalverband **Uri**	Nein	Nein	Ja, um ca. 0,75 % für Stufenanstiege, basierend auf Mitarbeiterbeurteilung.	Nein	Nein
Personalverband Kanton **Uri**	Nein	Nein	Ja, um ca. 0,75 % für Stufenanstiege, basierend auf Mitarbeiterbeurteilung. Zusätzlich CHF 100 000 für ausserordentliche Zuwendungen.	Nein	Nein
Personalverband Stadt **Wil**	Nein	Nein	Nein	Nein	Nein
Personalverband Stadt **Winterthur**	Nein	Nein. Stufenanstieg für Mindestbeurteilung «gut».	Quote von CHF 1 Mio. Leistungsanteil wurde gewährt ab Mindestbeurteilung «sehr gut».	Keine ordentlichen Lohnmassnahmen mehr seit 2013.	Nein
Gemeindepersonalverband **Worb**	Nein	Nein	Ja, um 1 % für individuelle Lohnerhöhungen.	Ja	Nein
Personalvereinigung **Zuchwil**	Nein	Nein	Nein	Ja	Nein
Staatspersonalverband des Kantons **Zug**	Nein	Ja, im Rahmen der individuellen Beförderungen.	Nein. Auch nicht reduziert oder ausgesetzt, wie von der Regierung vorgesehen; das Stimmvolk hatte das Entlastungsprogramm mit Verschlechterungen der Anstellungsbedingungen abgelehnt.	Nein	Nein, Reka-Checks wurden sistiert.
«wir vom Service public **zh**»	Nein	Nein	Kürzung Stufenanstieg von Faktor 1 auf 0,5. Für einige ergibt sich somit eine Erhöhung um 0,3 %.	–	Nein; der Stadtrat beabsichtigt aber, den Anteil der Pensionskassenbeiträge der Arbeitnehmer zu erhöhen.
Kanton **Zürich**	Nein	Nein	Um 0,4 % für individuelle Lohnerhöhungen und Einmalzulagen	–	–

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

AUTOFAHREN IM WINTER: TIPPS FÜR MEHR SICHERHEIT

Zurich Versicherung

Im Winter wird es auf unseren Strassen schnell rutschig und gefährlich. Schon mit wenigen Sicherheitsmassnahmen fährt man aber sicherer.



Machen Sie das Auto wintertauglich: Lassen Sie frühzeitig Reifenprofile, Batterie, Beleuchtung, Frostschutzmittel, Scheibenwischer und Dichtungen überprüfen. Wechseln Sie, wo nötig, die Teile aus – die Investition lohnt sich.

Gute Winterreifen vor dem ersten Schnee gehören zur Grundausrüstung. Optimal ist eine Profiltiefe von mindestens 4 Millimetern. Das sorgt für einen kürzeren Bremsweg, mehr Zugkraft und besseren Schutz vor Aquaplaning.

Rüsten Sie sich rechtzeitig mit Eiskratzer, Besen, Decken sowie Handschuhen aus. Schauen Sie zu, dass Sie immer eine gute Sicht haben. Mit ausreichend Frostschutzmittel bleibt die Waschanlage bei grosser Kälte funktionstüchtig. Scheiben, Rückspiegel, Scheinwerfer, Kontrollschilder und das Dach sollten Sie immer von Eis und Schnee befreien.

Fahren Sie wie obligatorisch mit Abblendlicht. Und fahren Sie vorsichtig. Auf nasser und eisiger Fahrbahn verlängert sich der Bremsweg. Halten Sie genügend Abstand und passen Sie die Geschwindigkeit den Strassen- und Wetterverhältnissen an. Und vergessen Sie die Schneeketten nicht. Apropos: Haben Sie das Montieren schon mal «trocken» geübt?

Trotz guter Vorbereitung kann immer etwas passieren. Ein passender Versicherungsschutz ist unerlässlich. Lassen Sie sich von Ihrem Versicherungsexperten beraten.

Mitglieder von ...

... Öffentliches Personal Schweiz (ZV) profitieren bei Zurich von Vorzugskonditionen. Im Internet finden Sie unter **zurich.ch/de/partner/login** alle Informationen zu den Angeboten von Zurich. Hier können Sie Ihre individuelle Prämie berechnen und Ihre persönliche Offerte erstellen. Dafür benötigen Sie folgenden Zugangscode: **dyXKSy6R**
Oder Sie verlangen über die Telefonnummer **0800 33 88 33** eine unverbindliche Offerte (bitte erwähnen Sie Ihre ZV-Mitgliedschaft).

Die Vertretung des BAV





Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV

Der Baselstädtische Angestellten-Verband (BAV) nimmt eine aktive Rolle in der Sozialpartnerschaft im Kanton Basel-Stadt ein. So vertritt der Verband Interessen seiner Mitglieder auf verschiedenen Ebenen und in diversen Gremien. Neben diesen Aufgaben der Sozialpartnerschaft gewährt der BAV seinen Mitgliedern einen unentgeltlichen Rechtsschutz in sämtlichen anstellungsrechtlichen Fragen und – in begrenztem Umfang – in den übrigen Rechtsgebieten.

I. Vertretung in verschiedenen Gremien

Ein wichtiger Teil der Sozialpartnerschaft ist der Einsitz von Arbeitnehmervertretern in verschiedenen Gremien, die sich mit dem Anstellungsverhältnis des baselstädtischen Staatspersonals befassen. Ein Teil der Sozialpartnerschaft wird von der Arbeitsgemeinschaft baselstädtischer Personalverbände (AGSt), welche bis im Frühjahr 2016 vom BAV präsidiert wird, ausgeübt. Daneben ist der BAV in folgenden Gremien durch Vorstandsmitglieder und/oder den Sekretär vertreten:

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

II. Rechtsschutz in anstellungsrechtlichen Fragen

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

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

III. Aktuelle Rechtsschutzfälle

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

Massnahmen des Arbeitgebers:
Zahlreiche Mitglieder fragen beim Sekretariat um Rat und Rechtsschutz, wenn sie von personalrechtlichen Massnahmen wie beispielsweise einem schriftlichen Verweis oder einer Änderung des Aufgabengebietes betroffen sind.

Anfragen im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses:
Auch bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses – sei es durch eine Kündigung des Arbeitgebers oder durch eine Auflösungsvereinbarung – ist regelmässig eine rechtliche Beratung angezeigt.

In letzter Zeit gehäuft haben sich sodann Anfragen im Zusammenhang mit einer längerdauernden Arbeitsunfähigkeit. Das baselstädtische Personalgesetz sieht diesbezüglich grundsätzlich eine Sperrfrist von 365 Tagen vor, in denen das Arbeitsverhältnis vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden darf. Diese Sperrfrist gilt gemäss der Lehre und der Gerichtspraxis jedoch nur dann, wenn sich die Arbeitsunfähigkeit generell und nicht nur auf den bisherigen Arbeitsplatz bezieht. Liegt eine Arbeitsunfähigkeit nur am bisherigen Arbeitsplatz vor, kann der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bereits vor Ablauf der Sperrfrist kündigen. Freilich gilt es in diesen Fällen, die Gesamtsituation und

Daten 2017

Ordentliche Mitgliederversammlung BAV: 30. Mai 2017

Pensionierten-Ausflug:
Donnerstag, 4. Mai 2017 (ganztags)

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 28. März 2017
Dienstag, 20. Juni 2017
Dienstag, 15. August 2017
Dienstag, 10. Oktober 2017
Dienstag, 5. Dezember 2017

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

insbesondere den Grund für die Krankschreibung zu beachten, kann doch in vielen Fällen die Krankheit auch durch das Verhalten des Arbeitgebers (bspw. in Form einer Verletzung der Fürsorgepflicht) bedingt sein. Ist dies der Fall, kann eine Kündigung ebenfalls missbräuchlich sein.

IV. Übriger Rechtsschutz

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

Dr. Georg Schürmann
Sekretär des BAV, Advokat

Kontaktmöglichkeit

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

STADT BERN
Personalverband der Stadt Bern



Einladung zur Hauptversammlung 2017

Montag, 3. April 2017, 17.30 Uhr
im Saal des Hotels Kreuz, Zeughausgasse 41, Bern

Traktanden:

1. Protokoll der Hauptversammlung vom 4. April 2016
2. Jahresbericht 2016
3. Standespolitik / aktuelle Themen
4. Rechnungsablage 2016
5. Revisionsbericht / Décharcheerteilung
6. Budget 2017
7. Ehrung
8. Verschiedenes / Wortmeldungen
9. Gastreferat
10. Gemeinsamer Imbiss

Anmeldungen an:
Werner Wirth, Bahnweg 4, 3125 Toffen, oder per E-Mail an werner.wirth@ewb.ch. Die Anmeldung direkt über die Homepage ist nicht mehr möglich!

Der Präsident Simon Bühler
und der Vorstand

Anmeldetalon

für die Hauptversammlung des Personalverbandes der Stadt Bern

vom Montag, 3. April 2017, 17.30 Uhr

Name: _____

Vorname: _____

Strasse: _____

Ort: _____

Teilnahme mit Essen: ☐ Ja ☐ Nein

Unterschrift:

KANTON GRAUBÜNDEN
Verband des Bündner Staatspersonals (VBS)



Neue Adresse

Der Verband des Bündner Staatspersonals (VBS) hat seit 1. Dezember 2016 eine neue Adresse. Diese lautet:

Verband des Bündner Staatspersonals, Postfach 676, 7001 Chur

Ich bitte, Postsendungen an den VBS ab sofort an die neue Adresse zuzustellen.

Gion Cotti, Präsident VBS

KANTON GRAUBÜNDEN
Verband des Bündner Staatspersonals (VBS)

Generalversammlung



Geschätzte Verbandsmitglieder

Ich freue mich, Sie zu unserer diesjährigen Generalversammlung einzuladen.

Freitag, 7. April 2017
Restaurant Marsöl in Chur
Apéro ab 17.00 Uhr
GV ab 18.00 Uhr

Nach der Generalversammlung hält Regierungspräsidentin Barbara Janom Steiner, Vorsteherin Departement für Finanzen und Gemeinden, eine Ansprache zu einem aktuellen Thema. Das Nachtessen wird anschliessend vom VBS offeriert.

Gion Cotti, Präsident VBS

Traktanden Generalversammlung

1. Begrüssung
2. Wahl der Stimmenzähler
3. Protokoll der Generalversammlung 2016
4. Jahresbericht 2016
5. Teilrevision der Verbandsstatuten
6. Jahresrechnung 2016, Revisorenbericht 2016, Déchargeerteilung
7. Jahresbeiträge 2018 und Voranschlag 2018
8. Umfrage und Verschiedenes

STADT ST. GALLEN
Personalverband der Stadt St. Gallen

Stadtrat passt das Lohnsystem an



Nachdem das Parlament Ende August 2016 klar JA zum neuen Lohnsystem gesagt hat, wird dieses per 1. Januar 2017 eingeführt. Nachstehend einige Auszüge, welche den Gedanken und die Auswirkungen durch die Umstellung darlegen sollen.

Das städtische Lohnsystem baut auf den Grundsätzen eines analytischen Lohnsystems auf. Die Spielregeln sind seit vielen Jahren bekannt. Dies schafft bei den Mitarbeitenden Vertrauen und Sicherheit. Als Nachteil des heutigen Systems sehen wir, dass aus dem in der Vergangenheit gelebten System der Stufenanstiege teilweise noch heute Besitzansprüche abgeleitet werden. Dies, obwohl der Anspruch auf einen Stufenanstieg bereits früher in eine Kann-Formulierung geändert wurde. Die Lohnstufen schränken den Spielraum bezüglich einer individuellen Gehaltsentwicklung ein. Dies widerspricht damit, zumindest teilweise, dem Grundgedanken eines leistungsorientierten Systems. Ein weiterer Nachteil ergibt sich aus der Situation, dass pro Funktion drei Lohnklassen (Anlauf-, Erfahrungs-und Leistungsklasse) zur Verfügung stehen und sich diese relativ stark überschneiden. Theoretisch ist es damit möglich, dass Mitarbeitende in der Anlaufklasse einer Funktion mehr verdienen können als in der Leistungsklasse eingeteilte Personen. Lohnklassenwechsel sind ausschliesslich mittels eines relativ aufwendigen Beförderungsprozesses möglich. Unter anderem sollen diese Prozesse vereinfacht werden.

10 statt 28 Lohnklassen

Mit der Revision des Lohnsystems will der Stadtrat die Flexibilität bei der Lohngestaltung erhöhen und schlankere Prozesse ermöglichen. Das bisherige Modell, das pro Funktionsgruppe – etwa Angestellter oder Sachbearbeiter – in der Regel drei Lohnklassen (Anlauf-, Erfahrungs- und Leistungsklasse) sowie einen allfälligen Zuschlag zum Lohnmaximum vorsieht, soll vereinfacht werden. Vorgesehen ist, diese jeweils drei Lohnklassen zu einer Lohnklasse zusammenzufassen. Die 28 Lohnklassen werden dadurch auf 10 reduziert. Die Lohnstufen innerhalb der Lohnklassen fallen weg und werden durch Lohnbänder ersetzt. Diese unterteilen sich anstelle der bisherigen 24 Stufen nur noch in drei Bereiche. Die Minimal- und Maximallöhne der bisherigen Lohnklassen bleiben unverändert.

Auf die Lohnsumme wirken sich diese Anpassungen nicht aus. Auch die bisherigen Gehälter der Mitarbeiter werden unverändert ins neue Lohnsystem übernommen.

Administrativer Aufwand sinkt

Diese Änderungen sollen dazu beitragen, den administrativen Aufwand zu reduzieren. Aufwendige Beförderungsmechanismen werden

durch die Zusammenführung der drei Lohnklassen innerhalb der gleichen Funktion nicht mehr notwendig sein. Künftig würden sie, in Absprache mit dem Personalamt, in der Kompetenz der Dienststellenleitung liegen. Diese könnte auch Lohnanpassungen innerhalb des Lohnbandes bestimmen. Ausserdem könne innerhalb einer Funktion jemand in der Anlaufklasse nicht wie bisher mehr verdienen als jemand in der Leistungsklasse.

Wie werden die Lohnklassen in Lohnbänder unterteilt?

Jede Lohnklasse wird in drei Bereiche (Lohnbänder) unterteilt (Minimum/Mittelwert; Mittelwert/Max I; Max I/Max II). Die drei Bereiche lehnen sich dabei an die bisherigen drei Lohnklassen an.

Max I zu Max II

Dieses Lohnband entspricht dem obersten Teil der bisherigen Leistungsklasse sowie dem Zuschlag zum Lohnmaximum. Es ist für Mitarbeitende mit langjähriger Berufserfahrung sowie sehr guten Leistungen vorgesehen.
Für Gehaltsanpassungen in diesem Bereich muss die Leistung mittels eines Mitarbeitenden-Gesprächs (MAGplus) dokumentiert werden.

Mittelwert zu Max I

Dieses Lohnband entspricht aufgrund der starken Überschneidung drei bisherigen Lohnklassen, dem oberen Bereich der bisherigen Anlaufklasse, Teilen der bisherigen Erfahrungs- sowie Teilen der bisherigen Leistungsklasse. Es ist für Mitarbeitende mit langjähriger Berufserfahrung sowie guten Leistungen vorgesehen.

Minimum zu Mittelwert

Dieses Lohnband entspricht grösstenteils der bisherigen Anlaufklasse sowie Teilen der bisherigen Erfahrungsklasse. Es ist in der Regel in den ersten Jahren für Einsteigerinnen und Einsteiger in diese Funktionen sowie auch für Mitarbeitende mit durchschnittlichen Leistungen vorgesehen. Die Lohnbänder ermöglichen auch in Zukunft eine Differenzierung der Gehälter nach Alter, Erfahrung und Leistung. Durch den Wegfall der Lohnstufen wird die Lohngestaltung flexibler. Die Forderung nach leistungsabhängigen Gehältern kann durch die Kopplung mit dem Mitarbeitenden-Gespräch (Gehaltsband Max I zu Max II) teilweise erfüllt werden. Administrativ ergeben sich dadurch keine Mehraufwände. Die Gespräche wurden bisher schon geführt.

Wie werden gute Leistungen im neuen Lohnsystem honoriert?

Am Grundprinzip ändert sich im neuen Lohnsystem nichts. Standen früher drei Lohnklassen und Lohnstufen zur Verfügung, werden dies heute die zugehörige Lohnklasse sowie die Lohnbänder sein. Innerhalb des Leistungsbereiches (Max I/Max II) muss die Leistung neu mittels MAGplus dokumentiert werden. Zusätzlich stehen nach wie vor Leistungsprämien zur Verfügung.

Wie erfolgt in Zukunft die individuelle Lohnentwicklung?

Hier ändert sich nichts. Schon bisher haben die Dienststellen anlässlich der Lohnrunde eine bestimmte Lohnsumme erhalten. Diese wird aufgrund verschiedener Kriterien individuell verteilt.

Werden Funktionen neu bewertet?

Es wird davon ausgegangen, dass die bisherigen Einstufungen korrekt sind. Der Lohnklassenwechsel erfolgt wie bereits beschrieben. Verändern sich jedoch Aufgabengebiete und Anforderungen substanziell, so werden Funktionen neu bewertet. Dies steht jedoch nicht im Zusammenhang mit dem neuen Lohnsystem.

Wie erfolgen in Zukunft die Lohnklassenwechsel?

Einerseits kann ein Lohnklassenwechsel durch die Übernahme einer neuen Funktion erfolgen. In diesen Fällen wird in der Regel ein neuer Arbeitsvertrag erstellt. Andererseits erweitern sich mit zunehmender Erfahrung die Aufgabengebiete der Mitarbeitenden. Die ursprüngliche Funktion ändert sich jedoch häufig nicht grundlegend – die Hauptaufgaben bleiben in etwa dieselben. Bisher mussten Funktionswechsel (bspw. von der Angestellten/dem Angestellten zur Sachbearbeiterin/zum Sachbearbeiter) mittels Beförderung beantragt werden. In Zukunft liegen diese Funktionswechsel in der Kompetenz der Dienststellenleitung, in Absprache mit dem Personalamt. Der Prozess wird dadurch vereinfacht.



IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Schwanengasse 29, 2503 Biel
Tel. 032 326 23 25
Fax 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. 071 272 75 00
Fax 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
St.Galler Tagblatt AG
Fürstenlandstrasse 122
9001 St.Gallen

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

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red.-Schluss	Erscheint
03 • 17	27.02.17	15.03.17
04 • 17	27.03.17	03.04.17
05 • 17	24.04.17	10.05.17
06 • 17	19.06.17	05.07.17
7/8 • 17	07.08.17	23.08.17
09 • 17	04.09.17	20.09.17
10 • 17	09.10.17	25.10.17
11 • 17	13.11.17	29.11.17
12 • 17	04.12.17	20.12.17